hamborner REIT

ZUKUNFT BRAUCHT SUBSTANZ

VERGÜTUNGS-SYSTEM 2025

VERGÜTUNGSSYSTEM

1. Weiterentwicklung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands der HAMBORNER REIT AG

Der Aufsichtsrat der HAMBORNER REIT AG hat das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder, das von der Hauptversammlung im Jahr 2021 gebilligt worden war, im Hinblick auf die Strategie HAMBORNER REIT, die Marktpraxis und die Erwartungen der Investoren mit Wirkung ab dem 1. Januar 2025 adjustiert. Das System berücksichtigt in seiner Weiterentwicklung die Prioritäten der Strategie der HAMBORNER REIT AG und rückt Nachhaltigkeit stärker in den Fokus der Vergütung. Grundlegende Anpassungen des Vergütungssystems waren nicht erforderlich, da sich das System in den vergangenen Jahren auch in herausfordernden Zeiten bewährt hat.

Ab 2025 werden die Nachhaltigkeitsziele aus dem kriterienbasierten Anpassungsfaktor (Modifier) herausgelöst und stattdessen bis zu zwei additive ESG-Ziele im STI aufgenommen, um die Transparenz dieses strategischen Bausteins weiter zu erhöhen. Zudem fördert das System durch eine ergänzte Nachhaltigkeitskomponente im LTI nun zusätzlich nicht primär kurzfristige ESG-Ziele, sondern legt ebenfalls eine langfristige Messung der ESG-Ziele für die Vergütung zugrunde. Im LTI wird zudem der Net Asset Value (NAV) je Aktie durch Funds From Operations (FFO) je Aktie ersetzt, da schwankende Marktlagen die Möglichkeiten einer Einflussnahme der Gesellschaft auf den NAV deutlich einschränken und der NAV daher seit 2024 nicht mehr als Steuerungsgröße herangezogen wird. In diesem Zuge wird der FFO je Aktie im STI durch die Nettomieteinnahmen ersetzt. Daneben wird ab 2025 die Share-Ownership-Guideline, die zusätzlich zur variablen Vergütung die Interessen der Aktionäre und der Vorstandsmitglieder aneinander angleicht, an die gängige Marktpraxis im SDAX angepasst, um etwaige Nachfolgeplanungen in Zukunft zu erleichtern. Des Weiteren wird im Einklang mit der gängigen Marktpraxis die Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder ab 2025 jeweils angehoben.

Die nachfolgende Darstellung beschreibt die wesentlichen Änderungen des Vergütungssystems der HAMBORNER REIT AG ab dem 1. Januar 2025:

BISHERIGE AUSGESTALTUNG	ANPASSUNG UND HINTERGRUND
Nachhaltigkeitsziel(e) im STI Bisher sind die Nachhaltigkeitsziele im STI Teil des Modifiers.	Anpassung: — Die Nachhaltigkeitsziele werden aus dem kriterienbasierten Anpassungsfaktor (Modifier) entfernt und als Leistungskriterium bzw. Leistungskriterien mit expliziter Gewichtung aufgenommen. Neben den KPIs Nettomieteinnahmen und der Vermietungsquote werden ein bis zwei Nachhaltigkeitsziele bzw. ESG-Ziele (ESG = Environmental, Social, Governance – Umwelt, Soziales, Unternehmensführung) insgesamt mit 20 % gewichtet. Der Modifier besteht ab 2025 daher ausschließlich aus Kriterien zur Bewertung der individuellen und / oder kollektiven Leistung des Vorstands.
	Hintergrund: — Die HAMBORNER REIT AG bekennt sich zu Ihrer Verantwortung für die ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen des Geschäftsmodells. Daher sind verschiedene ESG-Ziele in der Gesamtstrategie und im Vergütungssystem der Gesellschaft verankert. Um die Transparenz hinsichtlich dieses strategischen Bausteins zu erhöhen, hat sich der Aufsichtsrat entschlossen, ein bis zwei Nachhaltigkeitsziele bzw. ESG-Ziele als separat gewichtetes Leistungskriterium im STI aufzunehmen.
FFO je Aktie im STI Bisher wird der FFO je Aktie im STI verwendet.	Anpassung: — Die Funds From Operations (FFO) je Aktie werden zukünftig im LTI genutzt und im STI durch die Nettomieteinnahmen ersetzt. Ausschlaggebend ist dabei die Veränderung der Nettomieteinnahmen der Bestandsobjekte im Geschäftsjahr („like for like“). Im STI beträgt die Gewichtung der Nettomieteinnahmen 50 %, die Vermietungsquote wird mit 30 % gewichtet und die Nachhaltigkeitsziele mit 20 %.
	Hintergrund: — Im Mittelpunkt der Strategie stehen wertschaffende Investitionen und Wachstum sowie die Erwirtschaftung nachhaltiger und langfristig planbarer Mieterträge, die unter anderem durch die effiziente Bewirtschaftung und Weiterentwicklung des Immobilienbestands erfolgt. Die Veränderung der Nettomieteinnahmen legt damit einen Fokus auf die Bestandsobjekte und reflektiert die Bedeutung der Weiterentwicklung des Immobilienbestands.
Nachhaltigkeitsziel(e) im LTI Bisher sind Nachhaltigkeitsziele im STI verankert. Im LTI sind bisher keine expliziten Leistungskriterien mit Nachhaltigkeitsbezug etabliert.	Anpassung: — Zusätzlich zur Verankerung der Nachhaltigkeitszielsetzung im STI werden im neuen Vergütungssystem auch ein bis zwei Nachhaltigkeitsziele im LTI aufgenommen. Es werden vor bzw. zu Beginn einer jeden Performanceperiode ein bis zwei Nachhaltigkeits-Leistungskriterien festgelegt, die insgesamt mit 20 % gewichtet werden.
	Hintergrund: — Im Einklang mit der Unternehmensstrategie sollen wertschaffende Investitionen und Wachstum sowie die Erwirtschaftung nachhaltiger und langfristig planbarer Mieterträge im Einklang mit an Bedeutung gewinnenden Nachhaltigkeits- und Klimaschutzaspekten erfolgen. Um die Strategie noch konsequenter umzusetzen, sollen Nachhaltigkeitsziele auch über die kurzfristige Vergütungskomponente hinaus in der langfristigen Vergütungskomponente berücksichtigt werden. Darüber hinaus werden damit die Erwartungen des Kapitalmarktes noch besser berücksichtigt. Denn seit der Billigung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2021 haben sich die Erwartungen der Aktionäre dahingehend weiterentwickelt. Mittlerweile wird von einem Großteil des Kapitalmarktes eine Verankerung von ESG-Zielen in der langfristigen variablen Vergütung erwartet.
NAV im LTI Bisher wird neben dem relativen Total Shareholder Return die Entwicklung des Net Asset Value (NAV) je Aktie im LTI verwendet.	Anpassung: — Die Entwicklung des NAV je Aktie wird durch Funds From Operations (FFO) je Aktie ersetzt. Der LTI setzt sich damit ab 2025 aus dem relativen Total Shareholder Return (rTSR), der weiterhin mit 50 % gewichtet wird, dem FFO je Aktie, der mit 30 % gewichtet wird, und ein bis zwei Nachhaltigkeitszielen, deren Gewichtung im neuen System 20 % beträgt, zusammen.
	Hintergrund: — Die schwankenden Marktlagen schränken die Möglichkeiten einer Einflussnahme der Gesellschaft auf den NAV deutlich ein. Daher wird der NAV seit 2024 nicht mehr als Steuerungsgröße und ab 2025 nicht mehr im Vergütungssystem herangezogen. Der FFO je Aktie, der bisher im STI verwendet wurde, ist ein wichtiger Indikator zur Bewertung der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Er stellt eine wesentliche Ertragskennziffer zur Beurteilung der operativen Geschäftsentwicklung dar und bildet die Grundlage für die Dividende der Aktionäre. Damit zahlt der FFO je Aktie direkt auf die Strategie ein, die auf die Erwirtschaftung nachhaltiger und langfristig planbarer Mieterträge und eine attraktive Dividendenpolitik ausgerichtet ist.

BISHERIGE AUSGESTALTUNG	ANPASSUNG UND HINTERGRUND
Share Ownership Guideline Eine umfangreiche Aktienhaltevorschrift ist im Vergütungssystem verankert, um die Interessen von Aktionären und dem Vorstand noch stärker zu harmonisieren.	Anpassung: — Die Anforderungen der Share Ownership Guideline (SOG) werden auf ein im SDAX marktübliches Niveau ausgerichtet. Die Vorstandsmitglieder sind, im Rahmen der Share Ownership Guideline, zukünftig weiterhin verpflichtet, Aktien der HAMBORNER REIT AG in bedeutender Höhe zu halten. Die Share Ownership Guideline legt ab 2025 für den Vorstandsvorsitzenden ein Investitionsziel in Höhe von 150 % der jährlichen Brutto-Jahresgrundvergütung fest und für ordentliche Vorstandsmitglieder ein Ziel in Höhe von 100 %. Bis 2025 galt für alle Vorstandsmitglieder ein Investitionsziel von jeweils 200 % der jeweiligen Brutto-Jahresgrundvergütung. Ab 2025 beträgt der Aufbauzeitraum für die Vorstandsmitglieder fünf Jahre; bis 2025 betrug er vier Jahre.
	Hintergrund: — Die HAMBORNER REIT AG steht klar hinter dem Konzept der Share Ownership Guideline, um das Vergütungssystem über die variable Vergütung hinaus noch unmittelbarer am langfristigen Unternehmenserfolg auszurichten und die Interessen zwischen Aktionären und Vorstand zu harmonisieren. Die bisherige SOG ist in ihrer Systematik jedoch am DAX-Standard ausgerichtet und das Eigeninvestment fällt im Vergleich zu ähnlichen Unternehmen sehr hoch aus. Die ursprüngliche Ausgestaltung der SOG hat damit einen relevanten Einfluss auf die wahrgenommene Attraktivität des Vergütungssystems. Um weiterhin ein attraktives Gesamtvergütungspaket aufzuweisen und auch in Zukunft die besten Kandidatinnen und Kandidaten für den Vorstand gewinnen und halten zu können, wurde die SOG überarbeitet.
Maximalvergütung Bisher beträgt die Maximalvergütung für den Vorstandsvorsitzenden 1,3 Mio. € und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder je 1,0 Mio. €.	Anpassung: — Die Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder wird im Einklang mit der gängigen Marktpraxis angehoben. So beträgt die Maximalvergütung des Vorstandsvorsitzenden ab 2025 1,7 Mio. € und die Maximalvergütung der ordentlichen Vorstandsmitglieder 1,3 Mio. €.
	Hintergrund: — Die bisherigen Maximalvergütungen der Vorstandsmitglieder wurden zuletzt im Jahr 2021 festgelegt. Die Entwicklungen im Markt haben seit 2021 dazu geführt, dass die Wettbewerbsfähigkeit der ursprünglich festgelegten Beträge gesunken ist. Vor diesem Hintergrund soll die Maximalvergütung angehoben werden, um weiterhin ein attraktives Gesamtvergütungspaket aufzuweisen, das die geeignetsten Kandidatinnen und Kandidaten für den Vorstand gewinnt und bindet.

2. Grundzüge des Vergütungssystems

Die Gesellschaft hat sich als Bestandshalter renditestarker Gewerbeimmobilien mit deutschlandweit diversifiziertem Immobilienportfolio im Markt etabliert. Dabei erzielt sie stabile Mieterträge und strebt weiterhin nachhaltiges Wachstum und Profitabilität durch hochfrequentierte Immobilien und eine im Marktvergleich hohe Vermietungsquote an.

Die Strategie der Gesellschaft ist dabei auf wertschaffendes Wachstum durch die effiziente Bewirtschaftung und Weiterentwicklung des Immobilienbestands sowie den renditeorientierten Ausbau des bestehenden Gewerbeimmobilienportfolios bei gleichzeitiger regionaler Diversifizierung ausgerichtet. Die Profitabilität des Portfolios soll durch den Erwerb von renditestarken Objekten nachhaltig gesichert werden.

Die Gesellschaft verfolgt das Ziel, eine attraktive Kapitalanlage für Aktionäre zu sein. In diesem Zusammenhang bekennt sie sich zu einer attraktiven und nachhaltigen Dividendenpolitik.

Die langfristige und nachhaltige Aufstellung des Immobilienportfolios in wachsenden und prosperierenden Regionen ist der Gesellschaft dabei ebenso wichtig wie das ökologische und soziale Miteinander. Die Gesellschaft bekennt sich zu ihrer Verantwortung für die ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen ihres Geschäftsmodells. Ihren Beitrag erbringt die Gesellschaft dabei unter anderem durch eine verantwortungsvolle Unternehmensführung, welche darauf ausgerichtet ist, nachhaltig für die Gesellschaft zu handeln und zu wirtschaften. Daher sind verschiedene ESG-Ziele (ESG = Environment, Social, Governance — Umwelt, Soziales, Unternehmensführung) in ihrer Gesamtstrategie verankert. Im Rahmen des strategischen Nachhaltigkeitsprogramms verfolgt die Gesellschaft konkrete Ziele in den vier definierten ESG-Handlungsfeldern Corporate Governance & Dialog, Umweltmanagement & Klimaschutz, Bestandsqualität & Portfoliooptimierung sowie Mitarbeiterentwicklung.

Vor diesem Hintergrund leistet das vorliegende Vergütungssystem für den Vorstand einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung der Unternehmensstrategie, die auf die langfristige und nachhaltige Wertsteigerung des Unternehmens bei gleichzeitiger attraktiver Dividende ausgelegt ist. Dies wird insbesondere durch die Ausgestaltung der variablen Vergütung sichergestellt, welche die zentralen Kernsteuerungsgrößen der Gesellschaft als Leistungskriterien nutzt, mehrheitlich aktienbasiert und mit einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage ausgestaltet ist. Darüber hinaus berücksichtigt das Vergütungssystem der Gesellschaft zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie ESG-Ziele innerhalb der kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütung.

Hierdurch wird sichergestellt, dass die wesentlichen Aspekte der Unternehmensstrategie, nämlich die Erwirtschaftung nachhaltiger und langfristig planbarer Mieterlöse sowie 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.

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

LEITLINIEN FÜR DIE VERGÜTUNG DES VORSTANDS	
Förderung der Unternehmensstrategie	— Leistung 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 Halten von HAMBORNER-Aktien während der Bestellung und darüber hinaus
Transparente Ausgestaltung	— Für Aktionäre und weitere Stakeholder nachvollziehbare und transparente Ausgestaltung des Vergütungssystems — Transparenter Ausweis der Vergütung und Zielsetzungen

3. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

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. Sollte diese das Vergütungssystem nicht billigen, legt der Aufsichtsrat gemäß § 120a Abs. 3 AktG spätestens in der nächsten ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem vor. Das Vergütungssystem wird regelmäßig durch den Aufsichtsrat überprüft, der bei der Vorbereitung hierfür durch den Präsidial- und Nominierungsausschuss unterstützt wird.

Im Zuge der Überprüfung und Festsetzung kann der Aufsichtsrat externe Berater hinzuziehen. Dabei achtet er auf deren Unabhängigkeit. Die allgemeinen Regeln des Aktiengesetzes (AktG) sowie des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) für die Behandlung von Interessenkonflikten im Aufsichtsrat werden auch im Festsetzungsprozess sowie der regelmäßigen Überprüfung des Vergütungssystems beachtet.

Sollte es keine wesentlichen Änderungen am Vergütungssystem geben, wird es alle vier Jahre der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Sofern es zu wesentlichen Änderungen kommt, wird das dahingehend angepasste Vergütungssystem bei der nächsten ordentlichen Hauptversammlung zur Abstimmung gestellt.

Der laufende Dienstvertrag des Vorstandsvorsitzenden, Herrn Karoff, sowie der laufende Dienstvertrag des weiteren Vorstandsmitglieds, Frau Verheyen, basieren auf dem derzeit gültigen Vergütungssystem. Es ist geplant, das vorliegende System auf die derzeitigen Vorstandsmitglieder anzuwenden. Hierzu sollen zeitnah entsprechende Änderungsvereinbarungen zu den laufenden Dienstverträgen abgeschlossen werden. Im Falle von Vertragsabschlüssen bei Neu- oder Wiederbestellungen wird das hier beschriebene Vergütungssystem zugrunde gelegt.

4. Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung, Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat legt im Einklang mit dem Vergütungssystem für jedes Vorstandsmitglied die jeweilige Ziel-Gesamtvergütung fest. Dabei berücksichtigt er, 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 greift der Aufsichtsrat auf einen Marktvergleich mit geeigneten Gruppen von Unternehmen zurück und berücksichtigt dabei die Kriterien Land, Größe und Branche. Die Vergütung des Vorstands der Gesellschaft wird mit der Vergütung von Vorständen einer Vergleichsgruppe von Immobiliengesellschaften verglichen.

Die Zusammensetzung der genutzten Vergleichsgruppe legt der Aufsichtsrat im Vergütungsbericht des entsprechenden Jahres offen.

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 Gesellschaft exklusive der Mitglieder des Vorstands sowie der Abteilungsleiter zusammen.

5. Übersicht über das Vergütungssystem

5.1. ELEMENTE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Das Vergütungssystem der Gesellschaft besteht aus festen und variablen Vergütungselementen. Zu den festen Vergütungselementen gehören die Festvergütung, die Nebenleistungen sowie das Versorgungsentgelt. Teil der variablen Vergütungselemente sind die kurzfristige variable Vergütung (STI) sowie die langfristige variable Vergütung (LTI).

Zudem stellen die Aktienhaltevorschriften, Malus- und Clawback-Regelungen, die durch den Aufsichtsrat festgelegte Maximalvergütung sowie das Abfindungs-Cap weitere bedeutende Elemente des Vergütungssystems für den Vorstand dar.

Die folgende Darstellung bietet einen Überblick über die Vergütungselemente und die weiteren zentralen Gestaltungselemente des Vergütungssystems:

ELEMENTE		BESCHREIBUNG
Feste Vergütungselemente	Festvergütung	— Fixe Vergütung, die in gleichen Raten ausbezahlt wird
	Nebenleistungen	— Im Wesentlichen Bereitstellung eines Dienstwagens zur beruflichen und privaten Nutzung, Mobilitätszuschüsse, Zuschüsse zu Versicherungsleistungen, D&O-Versicherung
	Versorgungsentgelt	— Jährlicher Betrag zur freien Verwendung

Variable Vergütungselemente	Kurzfristige variable Vergütung (STI)	— Plantyp: Zielbonus
		— Leistungskriterien:
		  — 50 % Nettomieteinnahmen („like for like"-Veränderung)
		  — 30 % Vermietungsquote
		  — 20 % Nachhaltigkeitsziel(e)
		  — Kriterienbasierter Anpassungsfaktor (Modifier) mit einer Spannbreite von 0,8 bis 1,2 bestehend aus individuellen und / oder kollektiven Kriterien

		— Auszahlungsbegrenzung / Cap: 150 % des Zielbetrags — Performanceperiode: Ein Jahr — Auszahlung: Nach dem Geschäftsjahr

	Langfristige variable Vergütung (LTI)	— Plantyp: Performance Share Plan
		— Leistungskriterien:
		  — 50 % Relativer Total Shareholder Return (rTSR) vs. EPRA / NAREIT Europe Ex UK Index
		  — 30 % Funds from Operations (FFO) je Aktie
		  — 20 % Nachhaltigkeitsziel(e)
		— Performanceperiode: vier Jahre
		— Auszahlungsbegrenzung / Cap: 200 % des Zielbetrags
		— Auszahlung: Nach der vierjährigen Performanceperiode

Weitere zentrale Gestaltungselemente	Aktienhaltevorschriften (Shareholder Ownership Guideline)	— Verpflichtung zum Halten von HAMBORNER-Aktien bis zwei Jahre nach Beendigung der Vorstandstätigkeit
		— Gegenwert der zu haltenden Aktien im Verhältnis zur jährlichen Brutto-Grundvergütung:
		  — Vorstandsvorsitzender: 150 %
		  — Ordentliche Vorstandsmitglieder: 100 %
		— Aufbauzeitraum: 5 Jahre

	Malus & Clawback	— Möglichkeit zur teilweisen oder vollständigen Reduzierung bzw. Rückforderung der variablen Vergütung (Compliance und Performance Clawback)
	Maximalvergütung	— Vorstandsvorsitzender: 1,7 Mio. € — Ordentliche Vorstandsmitglieder: 1,3 Mio. €
	Abfindungs-Cap	— Zahlungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung der Bestellung dürfen nicht höher sein als der zweifache Betrag der Bruttojahresfestvergütung sowie des STI und des LTI bei jeweils 100 % Zielerreichung und dürften nicht mehr als die Restlaufzeit des betreffenden Dienstvertrags vergüten.

5.2. VERGÜTUNGSSTRUKTUR

Der Anteil der Festvergütung an der Ziel-Gesamtvergütung beträgt rund 40–50 %. Während die kurzfristige variable Vergütung (STI) rund 17–27 % zur Ziel-Gesamtvergütung beiträgt, macht die langfristige variable Vergütung (LTI) rund 20–30 % der Ziel-Gesamtvergütung aus. Es wird sichergestellt, dass die Vergütungsstruktur auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist und die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigt. Das Versorgungsentgelt macht rund 0–10 % der Ziel-Gesamtvergütung aus, während die Nebenleistungen einen Anteil von rund 0–10 % haben.

Die dargestellten Anteile können zukünftig aufgrund der Entwicklung der Kosten der vertraglich zugesagten Nebenleistungen sowie für etwaige Neubestellungen geringfügig abweichen. Darüber hinaus können die dargestellten Anteile bei Gewährung etwaiger Ausgleichszahlungen an neu eintretende Vorstände (siehe 6.1.2) abweichen.

6. Die Vergütungselemente im Detail

6.1. FESTE VERGÜTUNGSELEMENTE

6.1.1. Festvergütung

Die Festvergütung ist eine fixe Vergütung, die sich am Verantwortungsbereich und der Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert und in monatlichen Raten ausbezahlt wird.

6.1.2. 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. Darüber hinaus kann die Gesellschaft den Vorstandsmitgliedern einen Zuschuss zur doppelten Haushaltsführung sowie eine Kostenübernahme für wöchentliche Heimreisen gewähren. Zusätzlich hat die Gesellschaft für die Vorstandsmitglieder eine D&O-Versicherung mit entsprechendem Selbstbehalt abgeschlossen. Sofern ein Mitglied des Vorstands aufgrund seines Wechsels zur Gesellschaft Vergütungsansprüche gegenüber seinem vorherigen Arbeitgeber verliert (z. B. Zusagen variabler Vergütung), kann der Aufsichtsrat einen Ausgleich in Form einer Einmalzahlung zusagen. Derartige Zahlungen werden im Vergütungsbericht gesondert ausgewiesen und begründet.

6.1.3. Versorgungsentgelt

Die Gesellschaft stellt 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. Eine betriebliche Altersversorgung wird nicht gewährt. Eine Vorruhestandsregelung existiert nicht.

6.2. VARIABLE VERGÜTUNGSELEMENTE

Neben den festen Vergütungselementen umfasst das Vergütungssystem des Vorstands variable Vergütungselemente. Diese sind sowohl auf die kurzfristige als auch auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet, wobei der Fokus auf der langfristigen Entwicklung liegt. Hierbei verfolgt der Aufsichtsrat einen konsequenten Pay-for-Performance-Ansatz und stellt sicher, dass die Vorstandsmitglieder ihrer Leistung nach angemessen bezahlt werden. Zur Stärkung des Pay-for-Performance-Gedankens setzt er anspruchsvolle und adäquate Ziele in den einzelnen Leistungskriterien. Zusätzlich stellt der Aufsichtsrat durch die Ausgestaltung der variablen Vergütungselemente und der Wahl der Leistungskriterien sicher, dass diese Anreize setzen, die Unternehmensstrategie zu fördern und umzusetzen. Dabei wird durch die gewählten Leistungskriterien der Erfolg der Gesellschaft ganzheitlich berücksichtigt.

6.2.1. Kurzfristige variable Vergütung (STI)

a. Grundlagen des STI

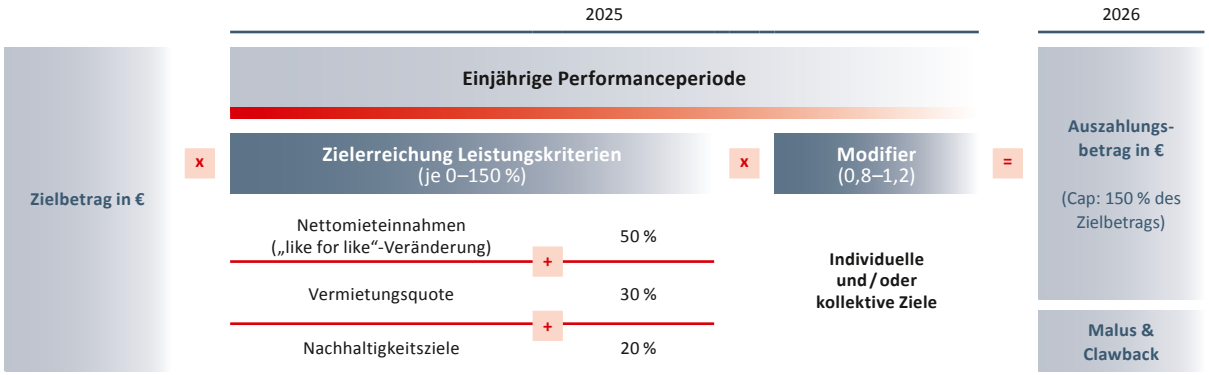
Die kurzfristige variable Vergütung (STI) setzt Anreize zur operativen Umsetzung der Unternehmensstrategie in einem konkreten Geschäftsjahr. Die finanziellen Leistungskriterien werden von Nachhaltigkeitskriterien (ESG-Kriterien) flankiert. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat auch Leistungskriterien im STI integriert, die über einen kriterienbasierten Anpassungsfaktor (Modifier) bei der Ermittlung der Auszahlung Berücksichtigung finden.

Der STI ermittelt sich, indem der Zielbetrag in Euro mit der Gesamtzielerreichung multipliziert wird. Die Gesamtzielerreichung wiederum errechnet sich aus den beiden finanziellen Leistungskriterien Nettomieteinnahmen (50 % Gewichtung) und Vermietungsquote (30 % Gewichtung) sowie bis zu zwei Leistungskriterien im Bereich Nachhaltigkeit (Nachhaltigkeitsziele, insgesamt 20 % Gewichtung), deren jeweilige Zielerreichung gewichtet addiert wird und sodann mit dem festgesetzten Modifier (Spannbreite 0,8–1,2) multipliziert

wird. Die Bandbreite der Zielerreichung der einzelnen Leistungskriterien sowie der Gesamtzielerreichung beträgt 0–150 %. Ein kompletter Ausfall des STI ist somit möglich, gleichzeitig ist der Auszahlungsbetrag auf 150 % des Zielbetrags begrenzt.

In der Übersicht stellt sich der STI wie folgt dar:

ÜBERSICHT STI



Im Falle von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen (z. B., aber nicht ausschließlich, die Veräußerung einer Gesellschaft, ein Zusammenschluss mit einer anderen Gesellschaft oder wesentliche Änderungen der Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden, signifikant veränderte Unternehmensstrategie, eine Pandemie, schwerwiegende geopolitische Krisen wie z. B. Krieg), die dazu führen, dass der Auszahlungsbetrag des STI höher oder niedriger ausfällt als ohne dieses außergewöhnliche Ereignis, ist der Aufsichtsrat berechtigt, den Betrag nach billigem Ermessen zu verringern bzw. zu erhöhen.

b. Leistungskriterien

Nettomieteinnahmen

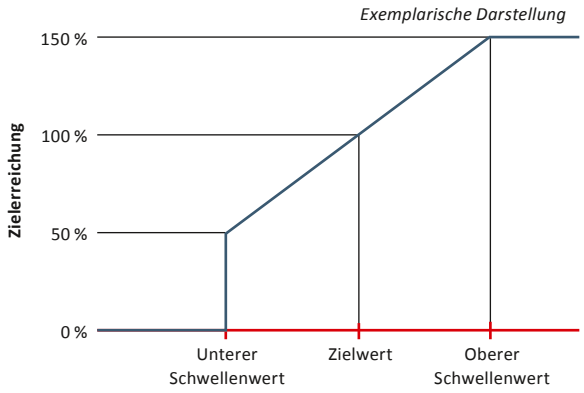
Die Nettomieteinnahmen stellen gemäß Jahresabschluss die Summe der Erlöse aus Mieten und Pachten sowie der Erlöse aus Weiterberechnung von Nebenkosten an den Mieter abzüglich laufender Betriebsaufwendungen sowie Grundstücks- und Gebäudeinstandhaltung dar. Im Rahmen des Vergütungssystems ist die Veränderung der Nettomieteinnahmen der Bestandsobjekte im Geschäftsjahr („like for like") maßgeblich. Diese Veränderung wird ermittelt, indem die Gesellschaft für diejenigen Objekte, die sich zu Beginn und zum Ende des Geschäftsjahres im Portfolio befinden, die Nettomieteinnahmen des Geschäftsjahres den Nettomieteinnahmen des vorangegangenen Geschäftsjahres gegenüberstellt.

Im Mittelpunkt der Strategie stehen wertschaffende Investitionen und Wachstum sowie die Erwirtschaftung nachhaltiger und langfristig planbarer Mieterträge, die unter anderem durch die effiziente Bewirtschaftung und Weiterentwicklung des Immobilienbestands erfolgt. Die Veränderung der Nettomieteinnahmen legt damit einen Fokus auf die Bestandsobjekte und reflektiert die Bedeutung der Weiterentwicklung des Immobilienbestands.

Für das Leistungskriterium Nettomieteinnahmen legt der Aufsichtsrat einen Zielwert sowie einen oberen und unteren Schwellenwert fest. Bei Erreichen des festgelegten Zielwerts für die Nettomieteinnahmen beträgt die Zielerreichung 100 %. Liegt die erreichte

Veränderung der Nettomieteinnahmen der Bestandsobjekte im Geschäftsjahr („like for like“) unterhalb des unteren Schwellenwerts, so beträgt die Zielerreichung 0 %. Wird der obere Schwellenwert der Nettomieteinnahmen erreicht oder übertroffen, beträgt die Zielerreichung der Nettomieteinnahmen 150 %. Eine Veränderung der Nettomieteinnahmen oberhalb des oberen Schwellenwerts führt zu keiner weiteren Steigerung der Zielerreichung. Zielerreichungen zwischen den jeweiligen festgelegten Schwellenwerten und dem festgelegten Zielwert werden linear interpoliert.

NETTOMIETEINNAHMEN



Veränderung der Nettomieteinnahmen der Bestandsobjekte im Geschäftsjahr („like for like“)

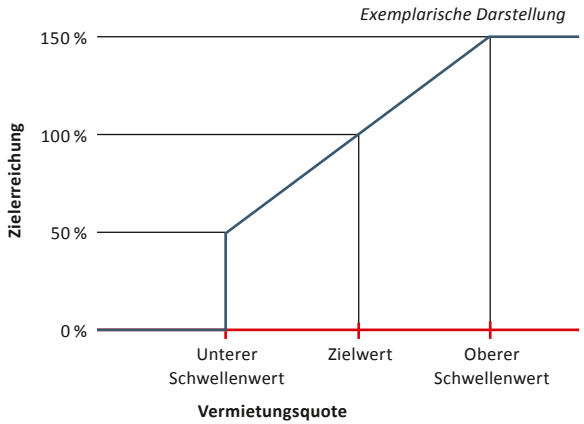
Vermietungsquote

Die Vermietungsquote gibt an, wie hoch der Anteil an vermieteten Einheiten bzw. der Leerstand bei Objekten im Bestand der Gesellschaft ist. In diesem Zusammenhang ermittelt die Gesellschaft 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 und einer im Vergleich zum Markt hohen Vermietungsquote hat die Gesellschaft in den letzten Jahren stabile Mieterträge erzielt. Durch die Nutzung der Vermietungsquote im STI werden Anreize gesetzt, die Vermietungsquote auch weiterhin auf hohem Niveau zu halten.

Für das Leistungskriterium Vermietungsquote legt der Aufsichtsrat einen Zielwert sowie einen oberen und unteren Schwellenwert fest. Bei Erreichen des festgelegten Zielwerts für die Vermietungsquote beträgt die Zielerreichung 100 %. Liegt die erreichte Vermietungsquote unterhalb des unteren Schwellenwerts, so beträgt die Zielerreichung 0 %. Wird der obere Schwellenwert der Vermietungsquote erreicht oder übertroffen, beträgt die Zielerreichung der Vermietungsquote 150 %. Eine Steigerung der Vermietungsquote oberhalb des oberen Schwellenwerts führt zu keiner weiteren Steigerung der Zielerreichung. Zielerreichungen zwischen den jeweiligen festgelegten Schwellenwerten und dem festgelegten Zielwert werden linear interpoliert.

VERMIETUNGSQUOTE



Nachhaltigkeitsziel(e)

Die Nachhaltigkeitsziele spiegeln die gesellschaftliche, unternehmerische und ökologische Verantwortung der HAMBORNER REIT AG wider. Sie sind aus der Nachhaltigkeitsstrategie als Teil der Gesamtstrategie abgeleitet und zahlen somit direkt auf die Umsetzung wichtiger strategischer Initiativen ein.

Für das Geschäftsjahr 2025 wird die Durchführung von Schulungsmaßnahmen für die Mitarbeiter in den Themenfeldern IT-Sicherheit und Compliance als ESG- bzw. Nachhaltigkeitsziel festgelegt. Für die Geschäftsjahre ab 2026 legt der Aufsichtsrat jährlich bis zu zwei ESG-Leistungskriterien für den STI fest, um die wichtigsten Nachhaltigkeitsinitiativen des Geschäftsjahres gezielt incentivieren zu können. Diese ESG-Leistungskriterien können z. B. aus den Kategorien Klima- bzw. Energieeffizienzziele (wie beispielsweise CO_2-Reduktion), mitarbeiter- und mieterbezogene Ziele und Ziele im Zusammenhang mit einer guten und verantwortungsvollen Unternehmensführung stammen. Die festgelegten ESG-Leistungskriterien sind mit insgesamt 20 % gewichtet. Die konkreten ESG-Leistungskriterien werden im Vergütungsbericht des jeweiligen Geschäftsjahres veröffentlicht.

Für jedes gewählte Leistungskriterium der Nachhaltigkeitsziele legt der Aufsichtsrat einen Zielwert sowie einen oberen und unteren Schwellenwert fest. Bei Erreichen des festgelegten Zielwerts beträgt die Zielerreichung je Leistungskriterium 100 %. Die Zielerreichung für die Leistungskriterien kann bei deutlichem Verfehlen der Ziele 0 % und bei deutlicher Übererfüllung bis zu 150 % betragen. Zielerreichungen zwischen den jeweiligen festgelegten Schwellenwerten und dem festgelegten Zielwert werden linear interpoliert.

c. Kriterienbasierter Anpassungsfaktor (Modifier)

Der kriterienbasierte Anpassungsfaktor (Modifier) erlaubt es dem Aufsichtsrat, zusätzlich zur Zielerreichung in den Leistungskriterien, die individuelle und / oder kollektive Leistung des Vorstands zu beurteilen. Die Kriterien zur Beurteilung des Modifiers werden vom Aufsichtsrat festgelegt. Sie werden aus der Unternehmensstrategie abgeleitet und können sowohl strategische Projekte als auch operative Maßnahmen beinhalten. Der Modifier sieht eine Spannbreite von 0,8–1,2 vor.

d. Ausweis des STI im Vergütungsbericht

Zur Verdeutlichung des Pay-for-Performance-Ansatzes des STI werden der Zielbetrag in Euro, die Zielwerte und Zielerreichungskorridore (unterer und oberer Schwellenwert) für die Leistungskriterien Nettomieteinnahmen, Vermietungsquote, die Leistungskriterien der Nachhaltigkeitsziele, die jährlichen Kriterien des Modifiers sowie die Zielerreichungen für das jeweilige Geschäftsjahr mit dem daraus resultierenden Auszahlungsbetrag im Vergütungsbericht des Folgejahres für jedes Vorstandsmitglied veröffentlicht.

6.2.2. Langfristige variable Vergütung (LTI)

a. Grundlagen des 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 hat einen Leistungszeitraum (Performanceperiode) von vier Jahren und ist damit auf eine langfristige Anreizwirkung ausgerichtet. Der LTI ist als Performance-Share-Plan ausgestaltet. Durch die Nutzung von virtuellen Aktien (Performance Shares) partizipieren die Vorstandsmitglieder direkt an der Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft. 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. Dazu wird der Zielbetrag durch das arithmetische Mittel der Schlusskurse der Aktie der Gesellschaft 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 Zuteilung.

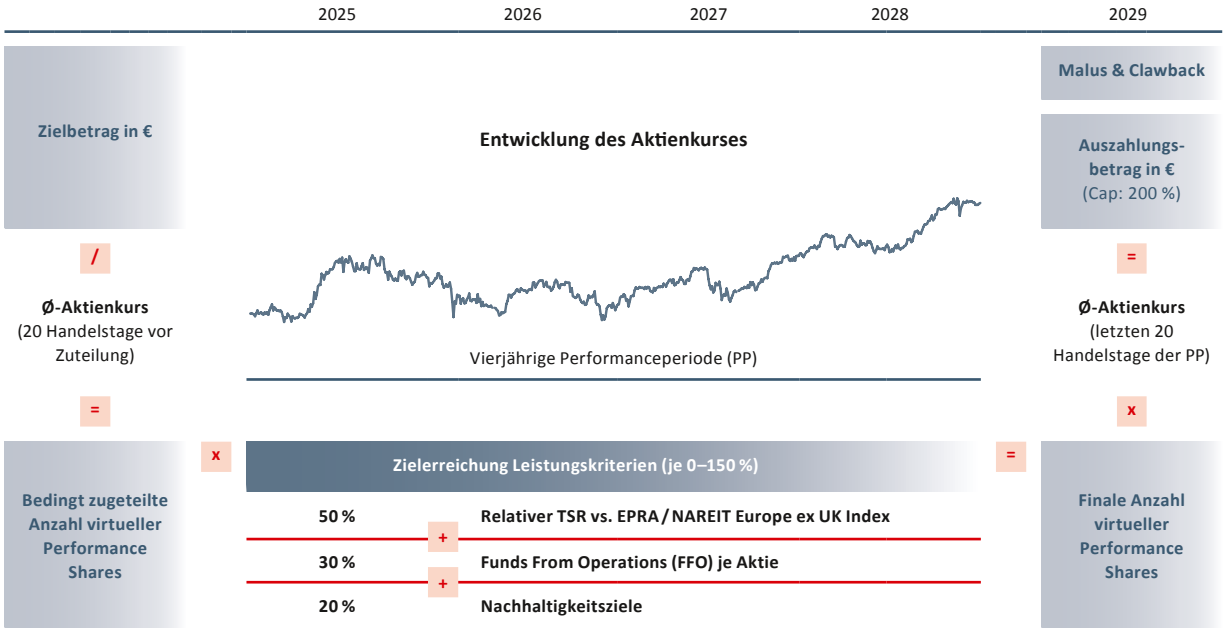
Maßgebliche Leistungskriterien sind der relative Total Shareholder Return (rTSR, 50 % Gewichtung), Funds From Operations je Aktie (FFO je Aktie, 30 % Gewichtung) und bis zu zwei Leistungskriterien im Bereich Nachhaltigkeit (Nachhaltigkeitsziel(e), insgesamt 20 % Gewichtung). Die Leistungskriterien erlauben eine Zielerreichung in der Bandbreite von 0 %–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 Aktie über die letzten 20 Börsenhandelstage vor dem Ende der Performanceperiode. Der maximale Auszahlungsbetrag ist für jede Tranche auf 200 % des Zielbetrags begrenzt.

In der Übersicht stellt sich der LTI wie folgt dar:

ÜBERSICHT LTI IM VERGÜTUNGSSYSTEM



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

Dem LTI liegt zugrunde, dass die Aktien der Gesellschaft bis zum Tag der letztfälligen Auszahlung börsennotiert sind und ein für einen Börsenhandel hinreichender Freefloat vorhanden ist. Endet die Börsennotierung mit Zustimmung des Aufsichtsrats oder ist kein hinreichender Freefloat (mindestens 15 %) vorhanden, wird der LTI regulär abgerechnet, unter Zugrundelegung der Schlusskurse über den Zeitraum, in dem letztmalig das arithmetische Mittel über die letzten 20 Börsenhandelstage für die HAMBORNER REIT AG verfügbar ist. Zudem wird in diesem Fall im Hinblick auf den Zusammenhang zwischen der Tätigkeit des Vorstands und der nachhaltigen Unternehmensentwicklung ein gleichwertiges LTI-Kompensationsmodell ohne Aktienkursbezug für die Restlaufzeit des jeweiligen Vertrags vereinbart.

b. Leistungskriterien

Relativer Total Shareholder Return (rTSR)

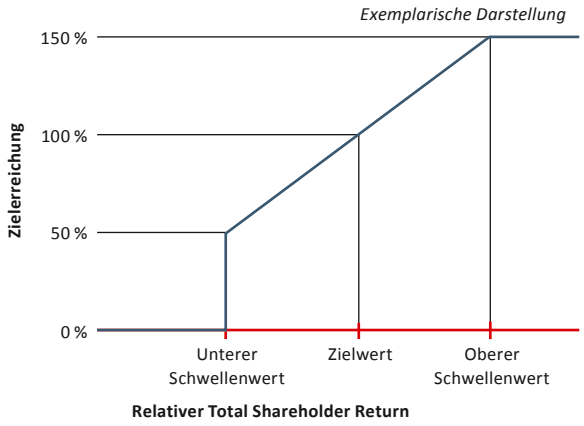
Als auf den Kapitalmarkt ausgerichtetes externes Leistungskriterium wird der relative TSR genutzt, welcher mit 50 % gewichtet wird. Der TSR bezeichnet die Aktienkursentwicklung zuzüglich fiktiv reinvestierter Dividenden während der Performanceperiode. Das Leistungskriterium berücksichtigt die Entwicklung des TSR während der Performanceperiode im Vergleich zu einer vom Aufsichtsrat bestimmten Vergleichsgruppe. Durch die Implementierung des relativen TSR in den LTI wird eine relative Erfolgsmessung im Vergleich zu relevanten Wettbewerbern zur Ermittlung der Zielerreichung herangezogen und somit ein Anreiz zur langfristigen Outperformance gegenüber der relevanten Vergleichsgruppe gesetzt, wodurch die Interessenkongruenz zwischen Vorstand und Aktionären noch weiter verstärkt wird.

Als relevante Vergleichsgruppe hat der Aufsichtsrat den EPRA / NAREIT Europe ex UK Index (Total Return) ausgewählt. Dieser Index besteht aus verschiedenen europäischen Unternehmen der Immobilienbranche (inklusive REITs). Die HAMBORNER REIT AG ist ebenfalls Teil des EPRA / NAREIT Europe ex UK Index. Der Vergleich mit dem EPRA / NAREIT Europe ex UK Index bietet folglich die Möglichkeit, sich mit relevanten Wettbewerbern zu messen. Für den Fall, dass der EPRA / NAREIT Europe ex UK Index zukünftig in seiner aktuellen Form nicht mehr existieren sollte, wird der Aufsichtsrat einen neuen Index als relevante Vergleichsgruppe heranziehen und hierüber im Vergütungsbericht berichten.

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 sowie vor Ende der Performanceperiode ermittelt und in Relation gesetzt. Bei der Ermittlung des arithmetischen Mittels der Schlusskurse zum Ende der Performanceperiode werden zudem die fiktiv reinvestierten Bruttodividenden berücksichtigt. Der relative TSR entspricht der Differenz zwischen dem 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 bzw. zu Beginn einer jeden Performanceperiode festgelegt. Bei Erreichen des Zielwerts für den relativen TSR beträgt die Zielerreichung 100 %. Liegt der relative TSR unterhalb des unteren Schwellenwerts, so beträgt die Zielerreichung 0 %. Wird der obere Schwellenwert des relativen TSR erreicht oder übertroffen, beträgt die Zielerreichung 150 %. Eine Steigerung des relativen TSR oberhalb des oberen Schwellenwerts führt zu keiner weiteren Steigerung der Zielerreichung. Zielerreichungen zwischen den jeweiligen festgelegten Schwellenwerten und dem festgelegten Zielwert werden linear interpoliert.

RELATIVER TOTAL SHAREHOLDER RETURN

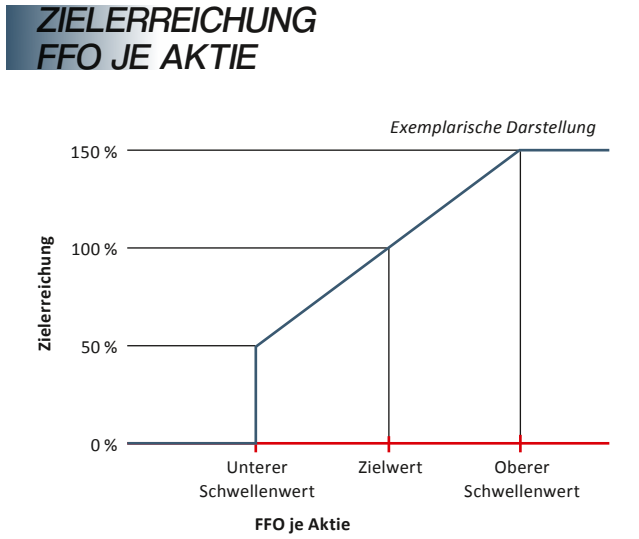


Funds from Operations (FFO) je Aktie

Der im LTI mit 30 % gewichtete FFO je Aktie stellt eine wesentliche Ertragskennziffer zur Beurteilung der operativen Geschäftsentwicklung dar und dient der Gesellschaft als wichtige Steuerungsgröße. Die Strategie der Gesellschaft 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 die Aktionäre zur Verfügung stehen, verwendet. Im Rahmen des Vergütungssystems wird der durchschnittliche FFO je Aktie herangezogen, der dem arithmetischen Mittel der jährlichen FFO je Aktie-Werte während der Performanceperiode entspricht. Dafür ist regelmäßig der FFO je Aktie gemäß Jahresabschluss der Gesellschaft maßgeblich. Sollte eine Kapitalmaßnahme vorgenommen werden, wird für das Geschäftsjahr der Kapitalmaßnahme stattdessen der FFO je gewichteter Aktienanzahl zugrunde gelegt, der die Anzahl der Aktien im Geschäftsjahr zeitanteilig berücksichtigt. Der Aufsichtsrat kann für das Geschäftsjahr, das auf die Kapitalmaßnahme folgt, einen FFO je Aktie mit angepasster Aktienanzahl verwenden, sofern die Verwendung des FFO je Aktie gemäß Jahresabschluss der Gesellschaft die Leistung im Geschäftsjahr nicht adäquat widerspiegelt. Macht der Aufsichtsrat von dieser Möglichkeit Gebrauch, wird dies im Vergütungsbericht des jeweiligen Geschäftsjahres erläutert. Die genauen Ermittlungen des durchschnittlichen FFO je Aktie sowie der jährlichen FFO je Aktien-Werte werden in dem Vergütungsbericht offengelegt, in dem die jeweilige LTI-Tranche endet.

Der Zielwert für den FFO je Aktie sowie der Zielkorridor mit oberem und unterem Schwellenwert werden vom Aufsichtsrat vor bzw. zu Beginn einer jeden Performanceperiode festgelegt. Bei Erreichen des festgelegten Zielwerts für den FFO je Aktie beträgt die Zielerreichung 100 %. Liegt der erreichte FFO je Aktie unterhalb des unteren Schwellenwerts, so beträgt die Zielerreichung 0 %. Wird der obere Schwellenwert des FFO je Aktie erreicht oder übertroffen, beträgt die Zielerreichung des FFO je Aktie 150 %. Eine Steigerung des FFO je Aktie oberhalb des oberen Schwellenwerts führt zu keiner weiteren Steige-

rung der Zielerreichung. Zielerreichungen zwischen den jeweiligen festgelegten Schwellenwerten und dem festgelegten Zielwert werden linear interpoliert.



Nachhaltigkeitsziel(e)

Die Nachhaltigkeitsziele spiegeln die gesellschaftliche, unternehmerische und ökologische Verantwortung der HAMBORNER REIT AG wider. Sie sind aus der Nachhaltigkeitsstrategie als Teil der Gesamtstrategie abgeleitet und zahlen somit direkt auf die Umsetzung wichtiger strategischer Initiativen ein.

Für die LTI-Tranche 2025 wird als ESG- bzw. Nachhaltigkeitsziel eine Abschlussquote von Mietverträgen mit Green-Lease-Klauseln in Verbindung mit Neuvermietungen, Vertragsverlängerungen oder Optionsausübungen festgelegt. Für die LTI-Tranchen ab dem Geschäftsjahr 2026 legt der Aufsichtsrat jährlich bis zu zwei ESG-Leistungskriterien fest, um die wichtigsten langfristigen Nachhaltigkeitsinitiativen gezielt incentivieren zu können. Diese ESG-Leistungskriterien können z. B. aus den Kategorien Klima- bzw. Energieeffizienzziele (wie beispielsweise CO_2-Reduktion), mitarbeiter- und mieterbezogene Ziele und Ziele im Zusammenhang mit einer guten und verantwortungsvollen Unternehmensführung stammen. Die festgelegten ESG-Leistungskriterien sind mit insgesamt 20 % gewichtet. Die konkreten ESG-Leistungskriterien werden im Vergütungsbericht des jeweiligen Geschäftsjahres veröffentlicht.

Für jedes gewählte Leistungskriterium der Nachhaltigkeitsziele legt der Aufsichtsrat vor bzw. zu Beginn einer jeden Performanceperiode einen Zielwert sowie einen oberen und unteren Schwellenwert fest. Bei Erreichen des festgelegten Zielwerts beträgt die Zielerreichung je Leistungskriterium 100 %. Die Zielerreichung für die Leistungskriterien kann bei deutlichem Verfehlen der Ziele 0 % und bei deutlicher Übererfüllung bis zu 150 % betragen. Zielerreichungen zwischen den jeweiligen festgelegten Schwellenwerten und dem festgelegten Zielwert werden linear interpoliert.

c. Ausweis des LTI im Vergütungsbericht

Um auch im LTI den Pay-for-Performance-Ansatz des Vergütungssystems zu verdeutlichen und eine hohe Transparenz zu gewährleisten, werden der Zielbetrag in Euro, die Zielwerte, die Zielerreichungskorridore (unterer und oberer Schwellenwert) und die Zielerreichungen für die Leistungskriterien des LTI sowie der hieraus resultierende Auszahlungsbetrag nach Ende der jeweiligen Performanceperiode im Vergütungsbericht für jedes Vorstandsmitglied veröffentlicht.

6.3. AKTIENHALTEVERPFLICHTUNG (SHARE OWNERSHIP GUIDELINES)

Zur weiteren Harmonisierung der Interessen von Vorstand und Aktionären sind Aktienhalteverpflichtungen (sogenannte Share Ownership Guidelines) für die Vorstandsmitglieder vorgesehen. Hiernach ist jedes Vorstandsmitglied dazu verpflichtet, für die Dauer seiner Bestellung sowie zwei Jahre darüber hinaus einen substanziellen Betrag in Aktien der Gesellschaft zu halten. Die Aktienhalteverpflichtung ist ein weiteres wesentliches Element, um das Vergütungssystem auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft auszurichten. Die Verpflichtung beträgt 150 % der Brutto-Festvergütung für den Vorstandsvorsitzenden und 100 % der jeweiligen Brutto-Festvergütung für die ordentlichen Vorstandsmitglieder. Dieser Bestand muss innerhalb von fünf Jahren aufgebaut werden. Innerhalb der Aufbauphase müssen die Vorstandsmitglieder pro Jahr jeweils 20 % der festgelegten Mindestanzahl der zu haltenden Aktien halten.

6.4. MALUS- UND CLAWBACK-REGELUNGEN

Bei wesentlichen Verstößen der Vorstandsmitglieder gegen gesetzliche Pflichten, dienstvertragliche Verpflichtungen, den unternehmensinternen Verhaltenskodex oder die Compliance-Richtlinien der Gesellschaft hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, noch nicht ausbezahlte variable Vergütungselemente zu reduzieren oder vollständig einzubehalten (Compliance Malus) oder bereits ausgezahlte variable Vergütungselemente zurückzufordern (Compliance Clawback). Außerdem hat der Aufsichtsrat bei einer Festsetzung oder Auszahlung variabler Vergütungselemente auf der Basis fehlerhafter Daten, z. B. eines fehlerhaften Konzernabschlusses, die Möglichkeit, die Festsetzung zu korrigieren bzw. bereits ausgezahlte variable Vergütungselemente zurückfordern (Performance Clawback). Mögliche Schadensersatzansprüche bleiben von der Geltendmachung der Möglichkeit zur Rückforderung oder Reduzierung variabler Vergütung unberührt.

6.5. MAXIMALVERGÜTUNG

Um auch bei einem signifikanten Übertreffen der Zielsetzungen eine weiterhin angemessene Vergütung auszuzahlen, sind die Auszahlungen der variablen Vergütungselemente auf 150 % (STI) bzw. 200 % (LTI) des jeweiligen Zielbetrags begrenzt. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung für die Vorstandsmitglieder definiert, die die maximale Auszahlung aller Vergütungskomponenten für ein Geschäftsjahr begrenzt. Für den Vorstandsvorsitzenden beträgt die Maximalvergütung 1.700.000 €, für die sonstigen Mitglieder des Vorstands 1.300.000 €.

7. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

7.1. LAUFZEITEN DER DIENSTVERTRÄGE, KÜNDIGUNGSMÖGLICHKEITEN

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder werden jeweils für die Dauer der Bestellung als Vorstand geschlossen. Hierbei beachtet der Aufsichtsrat die Anforderungen des § 84 AktG, insbesondere die Höchstdauer von fünf Jahren. Im Einklang hiermit sehen die Dienstverträge keine ordentlichen Kündigungsmöglichkeiten vor. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung des Dienstvertrags bleibt unberührt.

Darüber hinaus enden die Vorstandsdienstverträge mit Ablauf des Kalendermonats, in dem ein Vorstandsmitglied die gesetzliche Regelaltersgrenze erreicht.

7.2. ZUSAGEN BEI BEENDIGUNG DER TÄTIGKEIT

Im Falle des Widerrufs der Bestellung durch den Aufsichtsrat erhält das Vorstandsmitglied 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).

Darüber hinaus erhält das Vorstandsmitglied bis zu dem Zeitpunkt der Abberufung einen zeitanteiligen STI, der nachträglich vom Aufsichtsrat nach billigem Ermessen festgesetzt wird. Die Auszahlung des LTI erfolgt nach den ursprünglich vereinbarten Bemessungsgrundlagen (Leistungskriterien, Performanceperiode etc.) und Fälligkeitszeitpunkten. Für das Geschäftsjahr, in dem das Vorstandsmitglied ausscheidet, wird der LTI zeitanteilig gekürzt.

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. Im Falle einer außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund durch die Gesellschaft oder im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses durch die eigeninitiierte Kündigung ohne wichtigen Grund durch das Vorstandsmitglied verfallen zudem alle bedingt zugeteilten virtuellen Performance Shares des LTI ersatzlos.

Im Falle des Todes eines aktiven Vorstandsmitglieds wird 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 mit seinem Zielbetrag ausbezahlt. 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 ein Zwölftel gekürzt wird.

7.3. KEINE WEITEREN ABFINDUNGSREGELUNGEN

Darüber hinaus sieht das Vergütungssystem keine Zusagen von Entlassungsentschädigungen vor. Dies gilt insbesondere auch für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control).

7.4. UNTERJÄHRIGER EIN- UND AUSTRITT

Im Falle eines unterjährigen Ein- und Austritts während eines Geschäftsjahres wird die Gesamtvergütung pro rata temporis reduziert.

7.5. NEBENTÄTIGKEITEN DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

Bei der Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate entscheidet der Aufsichtsrat, ob und inwieweit eine für diese bezogene Vergütungsleistung auf die Vergütung gemäß diesem Vergütungssystem anzurechnen ist.

8. Vorübergehende Abweichungen

Bei Vorliegen außergewöhnlicher Umstände (z. B. im Falle einer schweren Wirtschafts- oder Finanzkrise) hat der Aufsichtsrat das Recht, gemäß § 87a Abs. 2 S. 2 AktG vorübergehend vom Vergütungssystem abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft erforderlich ist. Ungünstige Marktentwicklungen sind nicht als außergewöhnliche Umstände anzusehen, die eine Ausnahmeregelung zulassen. Auch im Falle einer Abweichung muss die Vergütung weiterhin an der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet sein und mit dem Erfolg des Unternehmens und der Leistung des Vorstandsmitglieds in Einklang stehen. Eine Abweichung vom Vergütungssystem unter den genannten Umständen ist nur nach sorgfältiger Analyse dieser außergewöhnlichen Umstände und der Reaktionsmöglichkeiten und auf Vorschlag des Präsidial- und Nominierungsausschusses durch einen entsprechenden Aufsichtsratsbeschluss möglich, der die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung festlegt.

Eine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem ist in Bezug auf die folgenden Elemente möglich: Aufschubzeiten bzw. Laufzeiten und Leistungskriterien des STI und LTI sowie Bandbreiten möglicher Zielerreichungen der einzelnen Elemente der variablen Vergütung.

Kann die Anreizwirkung der Vergütung durch Anpassung der bestehenden Vergütungselemente nicht angemessen wiederhergestellt werden, ist der Aufsichtsrat ferner berechtigt, vorübergehend zusätzliche Vergütungselemente zu gewähren oder einzelne Vergütungselemente durch andere Vergütungselemente zu ersetzen. Im Fall einer vorübergehenden Abweichung vom Vergütungssystem werden im anschließenden Vergütungsbericht Angaben zu den Abweichungen, einschließlich einer Erläuterung der Notwendigkeit der Abweichungen, und der Angabe der konkreten Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen wurde, gemacht.

www.hamborner.de