

# VERGÜTUNGS- BERICHT

2025

# INHALT

<b>VERGÜTUNG DES VORSTANDS</b>		<b>VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS</b>		<b>VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGSENTWICKLUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS UND AUFSICHTSRATS</b>	
Grundsätze	<b>2</b>	Vergütungssystem des Aufsichtsrats	<b>19</b>		
Übersicht über das Vergütungssystem	<b>4</b>	Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats	<b>20</b>		
Vergütungselemente im Detail	<b>5</b>	Aktienhalteverpflichtung des Aufsichtsrats	<b>21</b>		<b>21</b>
Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte	<b>17</b>				
Individuelle Offenlegung der Vergütung des Vorstands	<b>18</b>			VERMERK DES ABSCHLUSSPRÜFERS	<b>23</b>
Vergütung ehemaliger Mitglieder des Vorstands	<b>19</b>				

# 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 2025. 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 Vergütungssystem als auch Vergütungsbericht berücksichtigen die Grundsätze, Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).

Im Rahmen der letztjährigen Hauptversammlung am 26. Juni 2025 wurden ein neues Vergütungssystem sowie der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 zur Billigung vorgelegt. Das neue Vergütungssystem hat in der Hauptversammlung eine Zustimmungquote von 90,57 %, der Vergütungsbericht eine Zustimmungquote von 89,47 % erhalten. Die bestehenden Dienstverträge der Vorstandsmitglieder

wurden 2025 durch Änderungsvereinbarungen an das neue Vergütungssystem angepasst.

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 investorenseitigen Anregungen in den nächsten Jahren weiterhin im Blick behalten.

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

## I. Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2025

### 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 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 und langfristigen 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Leistungskriterien auf Basis von Kernsteuerungsgrößen, die im Einklang mit der gewünschten Unternehmensentwicklung stehen</li> </ul>
Leistungsorientierung („Pay for Performance“)	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Auszahlungen der variablen Vergütung hängen vom Erreichen adäquater und ambitionierter Zielsetzungen ab</li> <li>— Deutliche Zielverfehlungen führen zum Ausfall der variablen Vergütung</li> </ul>
Nachhaltige und langfristige Entwicklung im Fokus	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Fokus auf das Erreichen langfristig orientierter finanzieller Ziele sowie Berücksichtigung von ESG-Zielen zur Stärkung der nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der HAMBORNER</li> </ul>
Angemessenheit der Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Angemessenes Verhältnis der Vergütung zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie zur wirtschaftlichen und finanziellen Lage und Entwicklung der HAMBORNER</li> </ul>
Angleichung der Interessen	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Ausgestaltung der Vergütung unter angemessener Berücksichtigung der Interessen von Aktionären und weiteren Stakeholdern</li> <li>— Großteil der variablen Vergütung knüpft an die Performance der HAMBORNER-Aktie an</li> <li>— Verpflichtung zum Kauf und Halten von HAMBORNER-Aktien</li> </ul>
Transparente Ausgestaltung	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Für Aktionäre und weitere Stakeholder nachvollziehbare und transparente Ausgestaltung des Vergütungssystems</li> <li>— Transparenter Ausweis der Vergütung und Zielsetzungen</li> </ul>

Wie einleitend beschrieben, hat der Aufsichtsrat mit Wirkung zum 1. Januar 2025 das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder im Hinblick auf die Strategie der HAMBORNER, die Marktpraxis und investorenseitige Erwartungen adjustiert. Grundlegende Anpassungen des Systems waren nicht erforderlich, da sich das System in den vergangenen Jahren auch in herausfordernden Zeiten bewährt hat.

Konkret ging es darum, ab 2025 die Nachhaltigkeitsziele aus dem kriterienbasierten Anpassungsfaktor (Modifier) herauszulösen und stattdessen bis zu zwei additive ESG-Ziele in die kurzfristige variable Vergütung (Short-Term Incentive; STI) aufzunehmen, um die Transparenz dieses strategischen Bausteins weiter zu erhöhen. Zudem fördert das System durch eine ergänzte Nachhaltigkeitskomponente in der langfristigen variablen Vergütung (Long-Term Incentive; LTI) nun zusätzlich nicht primär kurzfristige ESG-Ziele, sondern legt ebenfalls eine langfristige Messung der ESG-Ziele für die Vergütung zugrunde.

Im LTI wurde zudem der Net Asset Value (NAV) je Aktie durch die Funds From Operations (FFO) je Aktie ersetzt, da schwankende Marktlagen die Möglichkeiten einer Einflussnahme der Gesellschaft auf den NAV deutlich einschränken. In diesem Zuge wurde der FFO je Aktie im STI durch die Nettomieteinnahmen ersetzt.

Ab dem Geschäftsjahr 2025 wurde zudem die Aktienhalteverpflichtung (Share-Ownership-Guideline) ergänzend zur variablen Vergütung an die marktübliche Praxis angepasst, um die Interessen von Aktionären und Vorstandsmitgliedern weiterhin aneinander anzugleichen. Das Investitionsziel beträgt nun für den Vorstandsvorsitzenden 150 % und für ordentliche Vorstandsmitglieder 100 % der jährlichen Brutto-Jahresvergütung. Zuvor galt für alle Vorstandsmitglieder ein einheitliches Investitionsziel in Höhe von 200 % der jährlichen Brutto-Jahresvergütung. Der Aufbauzeitraum wurde von bisher vier auf fünf Jahre erhöht.

Des Weiteren wurde die Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder ab 2025 als Resultat der Überprüfung der Angemessenheit und Marktüblichkeit angehoben. Sie beträgt für den Vorstandsvorsitzenden nun 1,7 Mio. € und für ordentliche Vorstandsmitglieder 1,3 Mio. €.

**1.1 Im Geschäftsjahr zur Anwendung gekommene Vergütungssysteme**

Beide Vorstandsmitglieder werden nach dem gleichen Vergütungssystem vergütet. Die Anpassung der Vorstandsverträge auf das Vergütungssystem 2025 erfolgte für beide Vorstandsmitglieder per 10. April 2025 mit Geltung zum 1. Januar 2025. Für den STI gelten damit ausschließlich die Vorgaben des Vergütungssystems 2025. Für die in Geschäftsjahr 2022 bis 2024 zugesagten LTIs gelten die Bedingungen des vorherigen Vergütungssystems („Vergütungssystem 2020“), während für den im Geschäftsjahr 2025 zugesagten LTI die Bedingungen des Vergütungssystems 2025 gelten.



### 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.

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

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 regelmäßig 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 Belegschaft setzt sich aus allen Mitarbeitern der Gesellschaft inklusive der Mitglieder des Vorstands sowie der Abteilungsleiter zusammen.

Der letzte Horizontalvergleich wurde im Geschäftsjahr 2024 durchgeführt. Dabei wurde die Vergütung der Mitglieder des Vorstands für üblich befunden. Konkret hat der Aufsichtsrat hierbei einerseits die Unternehmen im SDAX sowie andererseits weitere börsennotierte Immobilienunternehmen berücksichtigt. Als Vergleichsunternehmen wurden dabei unter anderem 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

### 2.1 Elemente des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem der HAMBORNER besteht aus festen und variablen Vergütungselementen.

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

Bestandteile der variablen Vergütungselemente sind der STI sowie der 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 für das Geschäftsjahr 2025:

ELEMENTE	BESCHREIBUNG	
<b>Vergütungssystem 2025</b>		
Feste Vergütungselemente	Festvergütung	— Fixe Vergütung, die in zwölf gleichen Raten ausbezahlt wird
	Nebenleistungen	— Im Wesentlichen Bereitstellung eines Dienstwagens zur beruflichen und privaten Nutzung, verschiedene Versicherungsleistungen und Mobilitätzuschüsse
	Versorgungsentgelt	— Jährlicher Betrag zur freien Verwendung
Variable Vergütungselemente	Kurzfristige variable Vergütung (STI)	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Plantyp: Zielbonus</li> <li>— Leistungskriterien<sup>1</sup>:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>— 50 % Nettomieteinnahmen („Like-for-like“-Veränderung)</li> <li>— 30 % Vermietungsquote</li> <li>— 20 % Nachhaltigkeitsziel(e)</li> </ul> </li> <li>— Kriterienbasierter Anpassungsfaktor (Modifier) mit einer Spannweite von 0,8 bis 1,2 bestehend aus individuellen und/ oder kollektiven Kriterien                             <ul style="list-style-type: none"> <li>— Auszahlungsbegrenzung / Cap: 150 % des Zielbetrags</li> <li>— Performanceperiode: ein Jahr</li> <li>— Auszahlung: nach dem Geschäftsjahr</li> </ul> </li> </ul>
	Langfristige variable Vergütung (LTI)	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Plantyp: Performance Share Plan</li> <li>— Leistungskriterien<sup>1</sup>:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>— 50 % Relativer Total Shareholder Return (rTSR) vs. EPRA / NAREIT Europe Ex UK Index</li> <li>— 30 % Funds from Operations (FFO) je Aktie</li> <li>— 20 % Nachhaltigkeitsziel(e)</li> </ul> </li> <li>— Performanceperiode: vier Jahre</li> <li>— Auszahlungsbegrenzung / Cap: 200 % des Zielbetrags</li> <li>— Auszahlung: nach der vierjährigen Performanceperiode</li> </ul>
Weitere zentrale Gestaltungselemente	Aktienhaltevorschriften	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Verpflichtung zum Halten von HAMBORNER-Aktien bis zwei Jahre nach Beendigung der Vorstandstätigkeit</li> <li>— Gegenwert der zu haltenden Aktien im Verhältnis zur jährlichen Brutto-Grundvergütung:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>— Vorstandsvorsitzender: 150 %<sup>1</sup></li> <li>— Ordentliche Vorstandsmitglieder: 100 %<sup>1</sup></li> </ul> </li> <li>— Aufbauzeitraum: fünf Jahre<sup>1</sup></li> </ul>
	Malus & Clawback	— Möglichkeit zur teilweisen oder vollständigen Reduzierung bzw. Rückforderung der variablen Vergütung (Compliance und Performance Clawback)
	Maximalvergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Vorstandsvorsitzender: 1,7 Mio. €<sup>1</sup></li> <li>— Ordentliche Vorstandsmitglieder: 1,3 Mio. €<sup>1</sup></li> </ul>
	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 dürfen nicht mehr als die Restlaufzeit des betreffenden Dienstvertrags vergüten

<sup>1</sup> Von Änderung des Vergütungssystems im Jahr 2025 betroffen

### 3. VERGÜTUNGSELEMENTE IM DETAIL

#### 3.1. Feste Vergütungselemente

##### 3.1.1. Festvergütung

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

Die jährliche Festvergütung im Geschäftsjahr 2025 betrug für Herrn Karoff 480 T€ und für Frau Verheyen 370 T€.

##### 3.1.2. Nebenleistungen

Die Vorstandsmitglieder erhalten Nebenleistungen in Form von Sach- und sonstigen Bezügen. Hierzu zählen insbesondere die Bereitstellung eines Dienstwagens zur dienstlichen und privaten Nutzung, Mobilitätzuschüsse (z. B. BahnCard), Versicherungsleistungen (unter anderem Unfallversicherung) sowie Zuschüsse zur Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung.

Im Geschäftsjahr 2025 betragen die Nebenleistungen für Herrn Karoff 25 T€ und für Frau Verheyen 16 T€.

##### 3.1.3. Leistungen zur Altersversorgung bzw. 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.

Im Geschäftsjahr 2025 erhielt Herr Karoff hierfür einen Betrag von 60 T€ und Frau Verheyen einen Betrag von 50 T€.



**3.2. Variable Vergütungselemente**

Neben der Festvergütung umfasst das Vergütungssystem variable Vergütungskomponenten in Form einer kurzfristig (STI) und einer langfristig variablen Vergütung (LTI). Die Ausgestaltung folgt dem Pay-for-Performance-Grundsatz und setzt Anreize, die sowohl auf die kurzfristige als auch auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sind, wobei der Fokus auf der langfristigen Entwicklung liegt. Die im Berichtsjahr zugrunde gelegten Leistungskriterien, Zielwerte und die jeweilige Zielerreichung sowie die daraus resultierenden Auszahlungsbeträge werden in den nachfolgenden Abschnitten dargestellt.

**3.2.1. Kurzfristige variable Vergütung (STI)**

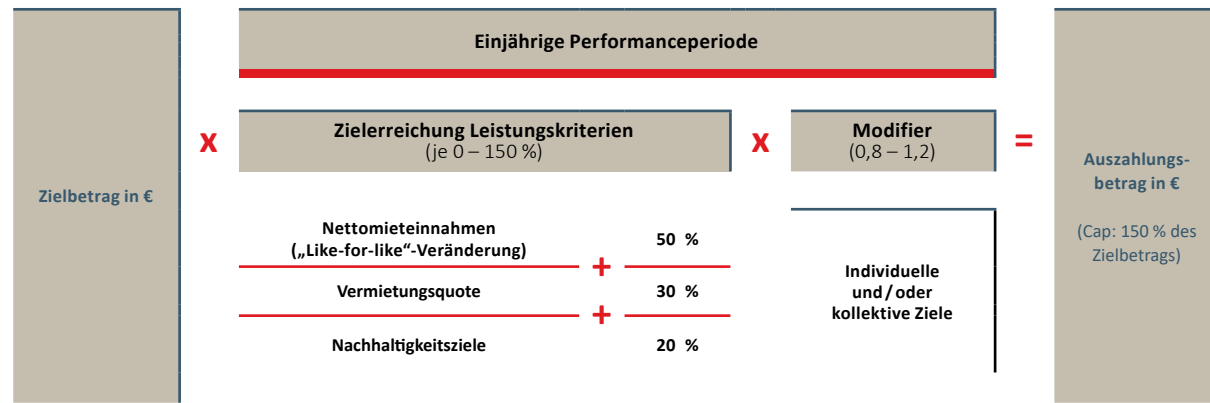
**3.2.1.1. Grundlagen des STI**

Der STI setzt Anreize zur operativen Umsetzung der Unternehmensstrategie in einem konkreten Geschäftsjahr.

Er 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 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. Da im Geschäftsjahr 2025 keine entsprechenden außergewöhnlichen Ereignisse oder Entwicklungen vorlagen, hat der Aufsichtsrat von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch gemacht.

**3.2.1.2. Leistungskriterien**

**Nettomieteinnahmen**

Die Nettomieteinnahmen stellen gemäß testiertem Jahresabschluss die Summe der Erlöse aus Mieten und Pachten sowie der Erlöse aus der Weiterberechnung von Nebenkosten an den Mieter abzüglich laufender Betriebsaufwendungen sowie Grundstücks- und Gebäudeinstandhaltung dar. Maßgeblich ist die Veränderung der Nettomieteinnahmen der Bestandsobjekte im Geschäftsjahr („like for like“). 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.

Für das Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat für die Nettomieteinnahmen einen Zielwert in Höhe von -4,22 % festgelegt. Zudem wurden ein unterer Schwellenwert von -11,22 % (-7 Prozentpunkte Abweichung vom Zielwert) und ein oberer Schwellenwert von 2,78 % (+7 Prozentpunkte Abweichung vom Zielwert) festgelegt. Bei Erreichen des festgelegten Zielwerts beträgt die Zielerreichung 100 %. Liegen die erreichten Nettomieteinnahmen unterhalb des unteren Schwellenwerts, so beträgt die Zielerreichung 0 %. Wird der untere Schwellenwert erreicht, beträgt die Zielerreichung 50 %.

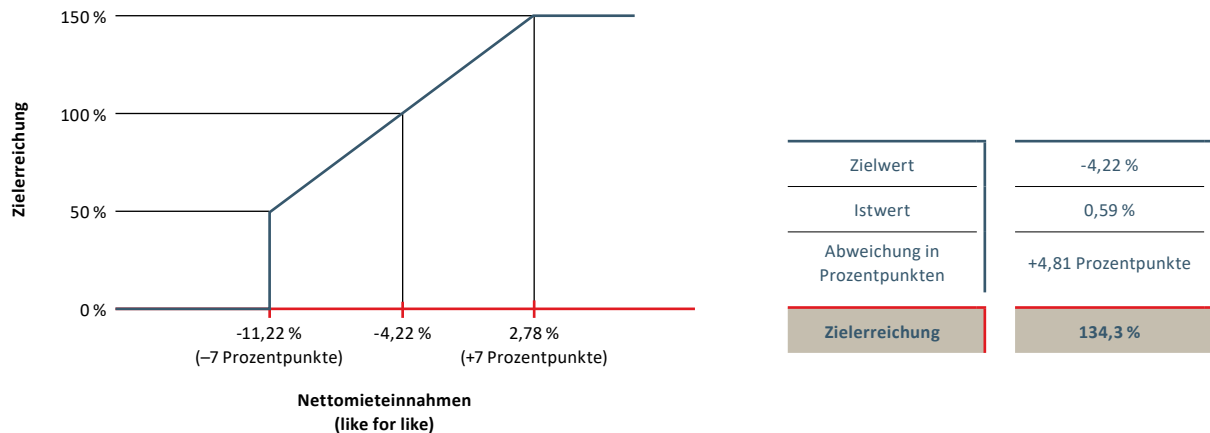


Wird der obere Schwellenwert erreicht oder übertroffen, beträgt die Zielerreichung 150 %. Eine Steigerung der Nettomieteinnahmen oberhalb des oberen Schwellenwerts führt zu keiner weiteren Steigerung der Zielerreichung. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Schwellenwerten und dem Zielwert werden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

Die gemäß oben genannter Zielwertfestlegung erreichte Veränderung der Nettomieteinnahmen betrug im Geschäftsjahr 2025 0,59 %. Hieraus ergibt sich eine Zielerreichung von 134,3 %.

Die folgende Abbildung bietet einen zusammenfassenden Überblick über die Zielerreichung im Leistungskriterium Nettomieteinnahmen im Geschäftsjahr 2025:

### ZIELERREICHUNG NETTOMIETEINNAHMEN IM GESCHÄFTSJAHR 2025



### Vermietungsquote

Die Vermietungsquote gibt an, wie hoch der Anteil an vermieteten Einheiten bzw. der Leerstand bei Objekten im Unternehmensbestand ist. In diesem Zusammenhang ermittelt 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.

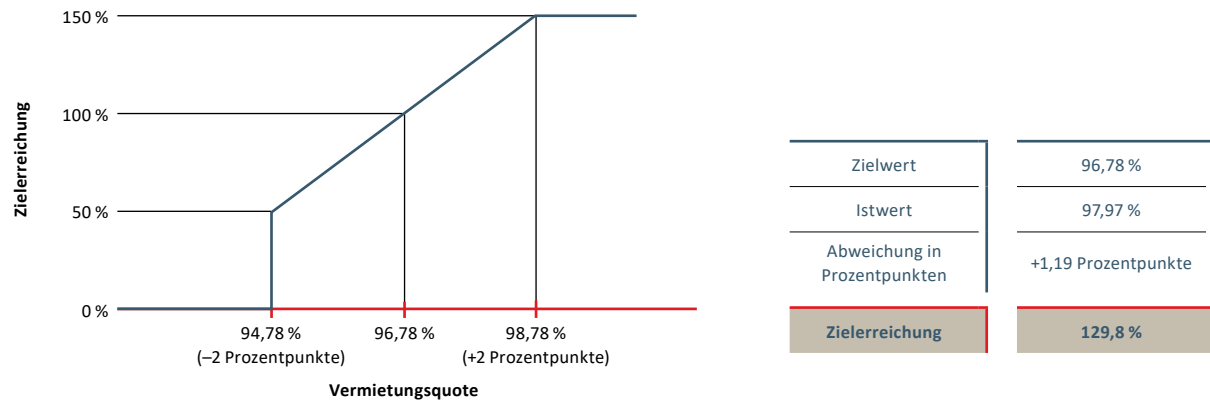
Mit einem regional diversifizierten Portfolio und einer vergleichsweise hohen Vermietungsquote hat HAMBORNER in den letzten Jahren stabile Mieterträge erzielt. Durch die Implementierung der Vermietungsquote in den STI sollen Anreize gesetzt werden, die Vermietungsquote auch weiterhin auf einem hohen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

Für das Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat für das Leistungskriterium Vermietungsquote einen Zielwert in Höhe von 96,78 % festgelegt. Zudem wurden ein unterer Schwellenwert von 94,78 % (-2 Prozentpunkte Abweichung vom Zielwert) und ein oberer Schwellenwert von 98,78 % (+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 2025 betrug 97,97 %. Hieraus ergibt sich im Vergütungssystem 2025 eine Zielerreichung von 129,8 %.

Die folgende Abbildung bietet einen zusammenfassenden Überblick über die Zielerreichung im Leistungskriterium Vermietungsquote im Geschäftsjahr 2025:

### ZIELERREICHUNG VERMIETUNGSQUOTE IM GESCHÄFTSJAHR 2025



#### Nachhaltigkeitsziel(e)

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

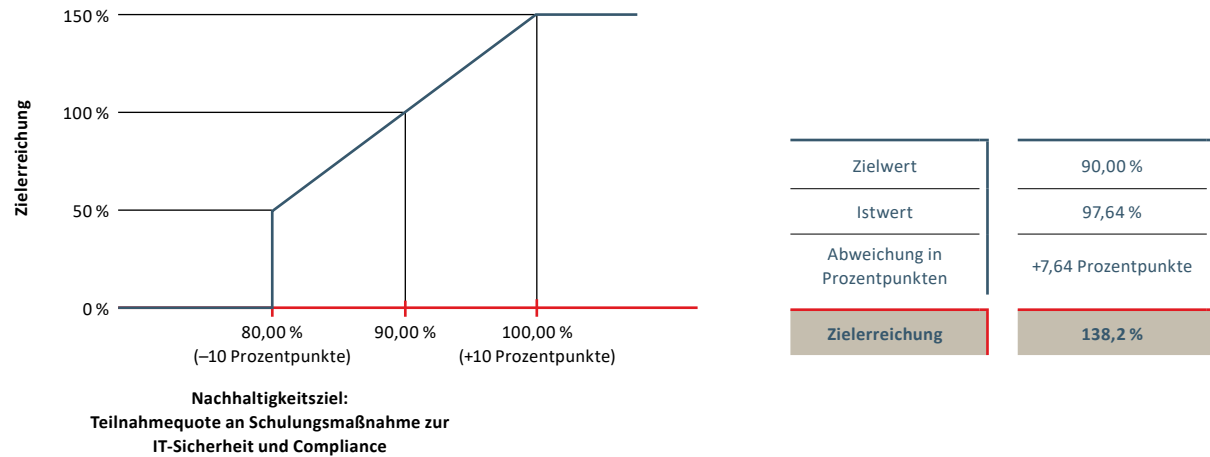
Diese ESG-Leistungskriterien können z. B. aus den Kategorien Klima bzw. Energieeffizienzziele (wie beispielsweise CO<sub>2</sub>-Reduktion), Mitarbeiter- und mieterbezogene Ziele und Ziele im Zusammenhang mit einer guten und verantwortungsvollen Unternehmensführung stammen.

Für das Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat für Herrn Karoff und für Frau Verheyen die Durchführung von online-gestützten Schulungsmaßnahmen in den Themenfeldern IT-Sicherheit und Compliance als ESG- bzw. Nachhaltigkeitsziel mit einem Zielwert der Teilnehmerquote der Belegschaft in Höhe von 90,00 % festgelegt. Zudem wurden ein unterer Schwellenwert von 80,00 % (-10 Prozentpunkte Abweichung vom Zielwert) und ein oberer Schwellenwert von 100,00 % (+10 Prozentpunkte Abweichung vom Zielwert) festgelegt. Bei Erreichen des festgelegten Zielwerts beträgt die Zielerreichung 100 %. Liegt die erreichte Durchführungsquote 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 Durchführungsquote oberhalb des oberen Schwellenwerts führt zu keiner weiteren Steigerung der Zielerreichung. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Schwellenwerten und dem Zielwert werden linear interpoliert.

Die erzielte Durchführungsquote in den Schulungsmaßnahmen im Themenfeld IT-Sicherheit im Geschäftsjahr 2025 betrug 98,20 %. Hieraus ergibt sich eine Zielerreichung von 141,0 %. Die erzielte Durchführungsquote in den Schulungsmaßnahmen im Themenfeld Compliance im Geschäftsjahr 2025 betrug 97,08 %. Hieraus ergibt sich im eine Zielerreichung von 135,4 %. Insgesamt resultiert hieraus eine Zielerreichung für das Nachhaltigkeitsziel von 97,64 %.

Die folgende Abbildung bietet einen zusammenfassenden Überblick über die Zielerreichung im Nachhaltigkeitsziel im Geschäftsjahr 2025:

## ZIELERREICHUNG NACHHALTIGKEIT IM GESCHÄFTSJAHR 2025



rücksichtigung der aktuellen strategischen Ausrichtung. Der Bereich ERP-System umfasste die Vorbereitung und den Beginn der Umsetzung des ERP-Wechsels (geplanter Abschluss im Jahr 2026).

Nach Ablauf des Geschäftsjahres haben sich Präsidial- und Nominierungsausschuss sowie Aufsichtsrat ausführlich mit den vorab festgelegten Kriterien und deren Erreichung befasst und diese erörtert. Eine Entscheidung über die Zielerreichung erfolgte anhand einer detaillierten Darlegung und Bewertung der von den Vorständen erbrachten Leistungen. Im Ergebnis hat der Aufsichtsrat den Modifier für Herrn Karoff und für Frau Verheyen auf 1,0 festgesetzt.

### 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 Spannweite von 0,8–1,2 vor.

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 2025 hat der Aufsichtsrat für Herrn Karoff und für Frau Verheyen als Bemessungskriterien für den Modifier die Bereiche Unternehmensorganisation mit einer Gewichtung von 30 %, Wachstumsoptionen mit einer Gewichtung von 40 % und ERP-System mit einer Gewichtung von 30 % festgelegt. Im Bereich Unternehmensorganisation lag die Aufgabe in einer Weiterentwicklung des operativen Geschäftsmodells (Basis: Target Operating Model) hinsichtlich Wachstums- und Skalierungsfähigkeit sowie dem Beginn der dahingehenden Umsetzung. Die Zielsetzung im Bereich Wachstumsoptionen befasste sich mit der Prüfung von Optionen hinsichtlich des weiteren Geschäftswachstums unter Be-

**Gesamtzielerreichung und Auszahlungsbetrag für das Geschäftsjahr 2025**

Die sich aus Nettomieteinnahmen, Vermietungsquote, Nachhaltigkeitsziel(en) und Modifier ergebenden Gesamtzieleerreichungen und

MITGLIED DES VORSTANDS	ZIELBETRAG IN T€	ZIELERREICHUNG NETTOMIETEINNAHMEN IN %	ZIELERREICHUNG VERMIETUNGSQUOTE IN %	ZIELERREICHUNG NACHHALTIGKEIT IN %	MODIFIER	GESAMT-ZIELERREICHUNG IN %	AUSZAHLUNGS-BETRAG IN T€
Niclas Karoff	270	134,3	129,8	138,2	1,00	133,7	361
Sarah Verheyen	200	134,3	129,8	138,2	1,00	133,7	267

**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.

Im Zuge der eingangs beschriebenen Änderungen des Vergütungssystems im Jahr 2025 ergeben sich ebenfalls Änderungen in Bezug auf den LTI. Für die laufenden LTI-Tranchen 2022–2024 gelten die bisherigen Bedingungen des Vergütungssystems 2020 fort; für den im Geschäftsjahr 2025 zugesagten LTI gelten die Bedingungen des Vergütungssystems 2025. Konkret kommt im Berichtsjahr die LTI-Tranche 2022 zur Auszahlung, während die LTI-Tranche 2025 auf Basis des Vergütungssystems 2025 zugesagt wurde. Aus diesem Grund werden im Folgenden beide Systeme erläutert.

Hervorzuheben ist, dass der LTI in beiden Systemen einen Leistungszeitraum (Performanceperiode) von vier Jahren hat und damit auf eine langfristige Anreizwirkung ausgerichtet ist. Der LTI war zudem bereits im alten System und ist auch im neuen System als Performance Share Plan ausgestaltet.

die hieraus ermittelten Auszahlungsbeträge fasst die nachfolgende Tabelle zusammen:

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. Im Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch gemacht.

Bei Beendigung der Börsennotierung (mit Zustimmung des Aufsichtsrats) oder Unterschreiten eines Freefloat von 15 % wird der LTI nach den im jeweiligen Vergütungssystem festgelegten Parametern abgerechnet. Zudem wird ein gleichwertiges LTI-Kompensationsmodell ohne Aktienkursbezug für die Restlaufzeit des jeweiligen Vertrags vereinbart. Im Geschäftsjahr 2025 war dies nicht relevant.

**3.2.2.1. Performance Share Plan (LTI-Tranche 2022 und LTI-Tranche 2025)**

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 jährliche Tranche 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. 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.

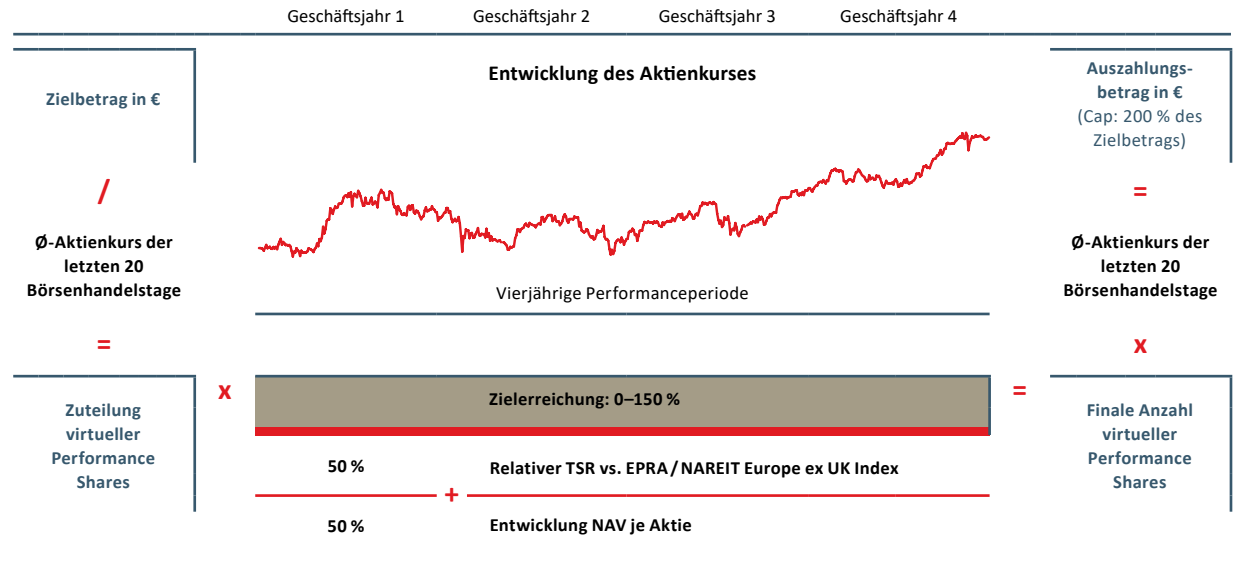
Der Auszahlungsbetrag errechnet sich aus der finalen Gesamtanzahl der virtuellen Performance Shares, die sich in Abhängigkeit von der Zielerreichung ergibt, multipliziert mit dem arithmetischen Mittel der Schlusskurse der Aktie über die letzten 20 Börsenhandelstage vor dem Ende der Performanceperiode. Der maximale Auszahlungsbetrag ist für jede Tranche auf 200 % des Zielbetrags begrenzt.

**3.2.2.2. Übersicht Leistungskriterien LTI-Tranchen 2022–2024 (Vergütungssystem 2020)**

Für die LTI-Tranchen 2022–2024 stellt sich der LTI in der Übersicht wie folgt dar:



## ÜBERSICHT LTI IM VERGÜTUNGSSYSTEM 2020



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

Für die Berechnung des TSR der HAMBORNER-Aktie sowie des EPRA / NAREIT Europe ex UK Index in der Performanceperiode wird jeweils das arithmetische Mittel der Schlusskurse über die letzten 20 Börsenhandelstage vor Beginn der Performanceperiode sowie über die letzten 20 Börsenhandelstage vor Ende der Performanceperiode (inklusive der fiktiv reinvestierten Bruttodividenden während der Performanceperiode) ermittelt und in Relation gesetzt. Der relative TSR entspricht der Differenz zwischen dem so ermittelten TSR der HAMBORNER und dem TSR des EPRA / NAREIT Europe ex UK Index.

### 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 NAV 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 Maßstab für die Substanzstärke der HAMBORNER dar. HAMBORNER verfolgt das Ziel, den NAV je Aktie durch wertsteigernde Maßnahmen langfristig zu erhöhen.

### Grundlagen

Maßgebliche Leistungskriterien der LTI-Tranchen sind mit einer Gewichtung von jeweils 50 % die Entwicklung des Net Asset Value (NAV) je Aktie sowie der relative Total Shareholder Return (TSR). Die Leistungskriterien erlauben eine Zielerreichung in einer Bandbreite von 0 % bis 150 %.

Die Zielwerte für die Entwicklung des NAV je Aktie und den relativen TSR sowie die jeweiligen Zielkorridore wurden vom Aufsichtsrat zu Beginn der 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 %. Der maximale Auszahlungsbetrag ist für jede Tranche auf 200 % des Zielbetrags begrenzt.

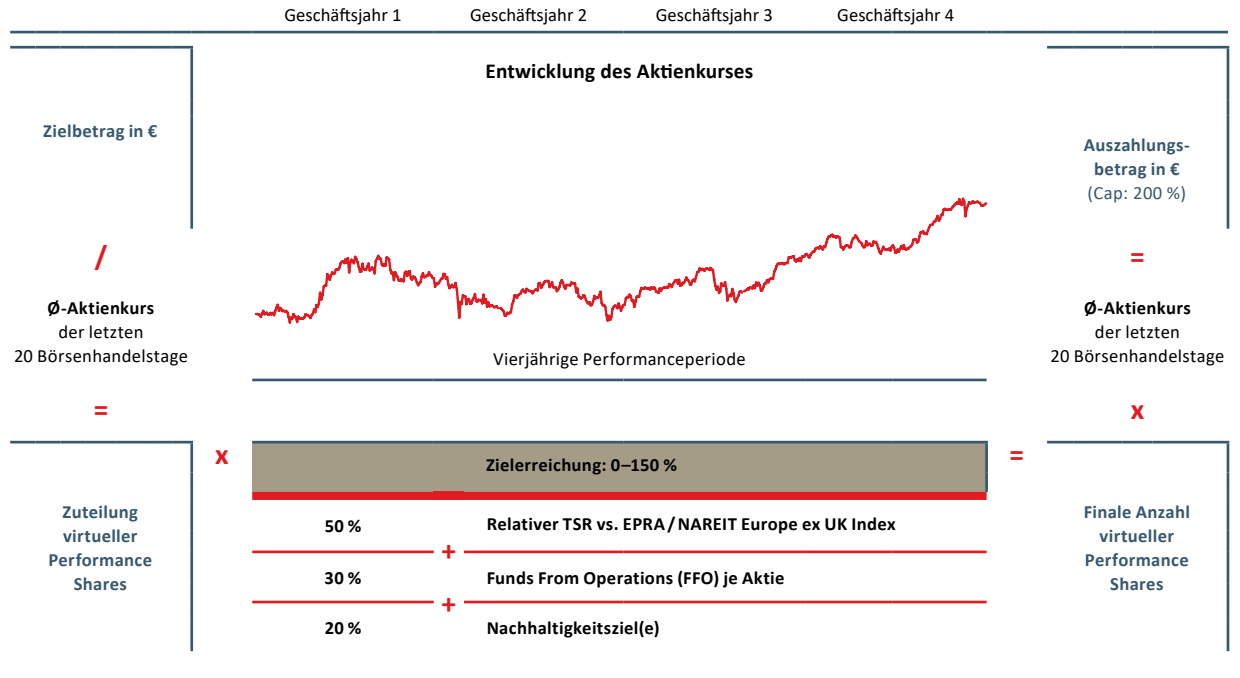
### Relativer Total Shareholder Return (TSR)

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

**3.2.2.3. Übersicht Leistungskriterien LTI-Tranche 2025  
(Vergütungssystem 2025)**

Für die LTI-Tranchen 2025 stellt sich der LTI in der Übersicht wie folgt dar:

**ÜBERSICHT LTI IM VERGÜTUNGSSYSTEM 2025**



**Grundlagen**

Maßgebliche Leistungskriterien der LTI-Tranche 2025 sind mit einer Gewichtung von 50 % der relative Total Shareholder Return (TSR), mit einer Gewichtung von 30 % der Funds From Operations (FFO) je Aktie und mit einer Gewichtung von 20 % bis zu zwei Leistungskriterien im

Bereich Nachhaltigkeit. Die Leistungskriterien erlauben eine Zielerreichung in einer Bandbreite von 0 % bis 150 %.

Die Zielwerte für die Entwicklung der Leistungskriterien sowie die jeweiligen Zielkorridore werden vom Aufsichtsrat zu Beginn der Per-

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

**Relativer Total Shareholder Return (rTSR)**

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

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

Für die Berechnung des TSR der HAMBORNER-Aktie sowie des EPRA/NAREIT Europe ex UK Index in der Performanceperiode wird jeweils das arithmetische Mittel der Schlusskurse über die letzten 20 Börsenhandelstage vor Beginn der Performanceperiode sowie über die letzten 20 Börsenhandelstage vor Ende der Performanceperiode (inklusive der fiktiv reinvestierten Bruttodividenden während der Performanceperiode) ermittelt und in Relation gesetzt. Der relative TSR entspricht der Differenz zwischen dem so ermittelten TSR der HAMBORNER und dem TSR des EPRA/NAREIT Europe ex UK Index.



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

**Funds from Operations (FFO) je Aktie**

Der im LTI des Vergütungssystems 2025 mit 30 % gewichtete FFO je Aktie stellt eine wesentliche Ertragskennziffer zur Beurteilung der operativen Geschäftsentwicklung dar und dient der Gesellschaft als wichtige Steuerungsgröße. Im Rahmen der wertorientierten Unternehmenssteuerung wird der FFO 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 2025 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. Im Jahr 2025 wurde von dieser Möglichkeit kein Gebrauch gemacht.

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

**Nachhaltigkeitsziel(e)**

Die Nachhaltigkeitsziele spiegeln die gesellschaftliche, unternehmerische und ökologische Verantwortung der HAMBORNER 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-Tranchen 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<sub>2</sub>-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.

Der Zielwert für das gewählten Leistungskriterium der Nachhaltigkeitsziele sowie der Zielkorridor mit oberem und unterem Schwellenwert werden vom Aufsichtsrat vor bzw. zu Beginn einer jeden Performanceperiode festgelegt und nach dem Ende der jeweiligen Performanceperiode im Vergütungsbericht veröffentlicht.

**3.2.2.4. Zuteilung LTI-Tranche 2025**

Zu Beginn der Performanceperiode für das Geschäftsjahr 2025 wurde den Vorstandsmitgliedern Herrn Karoff und Frau Verheyen die LTI-Tranche 2025 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 2025	300	6,38	47.022
Sarah Verheyen	Vergütungssystem 2025	225	6,38	35.266

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.



**3.2.2.5. Zielerreichung und Auszahlung der LTI-Tranche 2022**

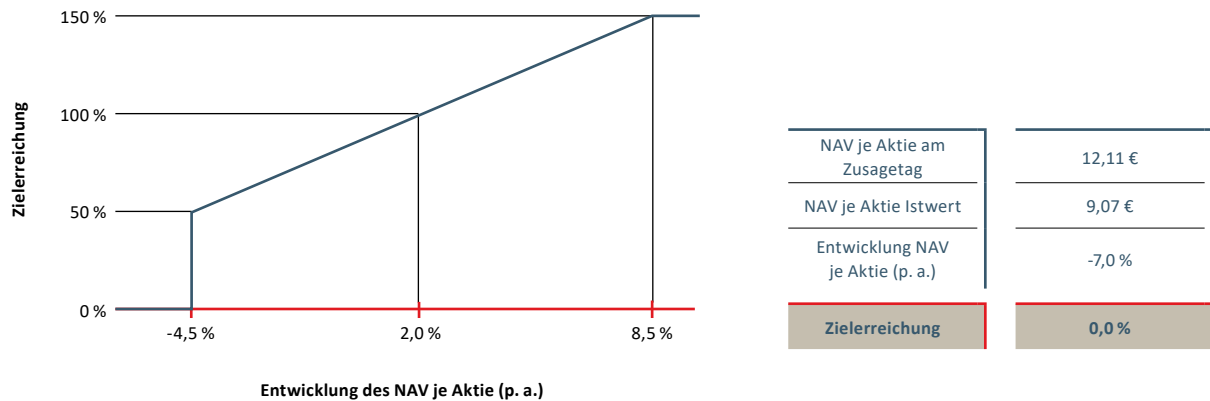
Im Geschäftsjahr 2025 wurde zum 31. Dezember 2025 für Herrn Karoff und Frau Verheyen die LTI-Tranche 2022 nach Ablauf der vierjährigen Performanceperiode fällig.

Der Zielbetrag für das Geschäftsjahr 2022 für Herrn Karoff betrug 200 T€ und für Frau Verheyen anteilig für das Geschäftsjahr 32 T€. Bei einem Kurs von 9,73 € je Aktie resultierten hieraus für Herrn Karoff 20.555 und für Frau Verheyen 3.341 virtuelle Performance Shares.

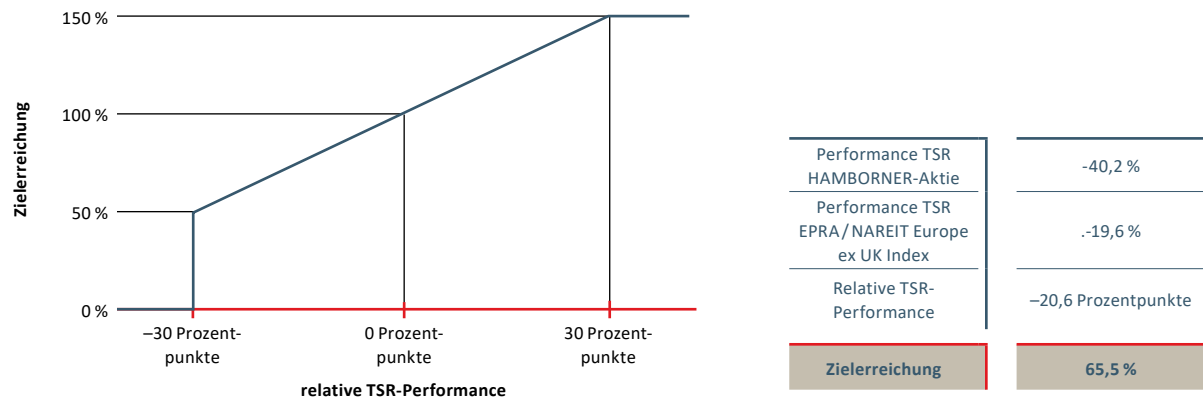
Die Wertentwicklung der virtuellen Performance Shares ist zu 50 % von der Entwicklung des NAV je Aktie abhängig. Zu Beginn der Performanceperiode lag der NAV je Aktie bei 12,11 € je Aktie. Zum 31. Dezember 2025 erreichte der NAV pro Aktie einen Wert von 9,07 €. Über die Performanceperiode ist der NAV pro Aktie um 7,0 % p. a. gesunken. Da dieser Wert unterhalb des vom Aufsichtsrat festgelegten Zielkorridors (50 % Zielerreichung bei einer jährlichen Wertentwicklung von -4,5 %, 100 % Zielerreichung bei einer jährlichen Wertentwicklung von 2,0 % und 150 % Zielerreichung bei einer jährlichen Wertentwicklung von 8,5 %) lag, betrug die Zielerreichung für dieses Erfolgsziel 0 %.

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 -40,2 % und die des EPRA/NAREIT Europe ex UK (Total Return Index) -19,6 %. Hieraus resultiert eine relative TSR-Abweichung von -20,6 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 +30,0 Prozentpunkten) beträgt die Zielerreichung 65,5 %.

**ZIELERREICHUNG ENTWICKLUNG NAV JE AKTIE –  
PERFORMANCEPERIODE 2022-2025**



ZIELERREICHUNG RELATIVER TSR – PERFORMANCEPERIODE 2022–2025



Die Gesamtzielerreichung der Performance Shares am Ende der Performanceperiode beträgt somit 32,8 %, woraus eine finale Anzahl virtueller Performance Shares von 6.742 Stück für Herrn Karoff und von 1.096 für Frau Verheyen resultiert. Bei einem Kurs von 4,46 € je Aktie ergibt sich hieraus ein Auszahlungsbetrag von 30.070 € für Herrn Karoff und 4.888 € für Frau Verheyen.

Die Auszahlung der Tranche erfolgt im April 2026.

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 €	TEILAUS-ZAH-LUNGS-BETRAG IN T€	AUSZAH-LUNGS-BETRAG IN T€
Erfolgsziel 1	Niclas Karoff	200	100	9,73	10.278	0	6.742	4,46	0	30
Erfolgsziel 2			100		10.277	66			30	
Erfolgsziel 1	Sarah Verheyen	33	100	9,73	1.671	0	1.096	4,46	0	5
Erfolgsziel 2			100		1.670	66			5	



### 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 sowie zwei Jahre darüber hinaus einen substantziellen Betrag in HAMBORNER-Aktien zu halten.

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 mit Start zum 1. Januar 2025 müssen die Vorstandsmitglieder pro Jahr jeweils 20 % der festgelegten Mindestanzahl der zu haltenen Aktien halten.

Herr Karoff und Frau Verheyen haben der Gesellschaft Ihre Aktienhalteverpflichtungen zum 31. Dezember eines jeden Jahres nachzuweisen. Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2025 haben Herr Karoff und Frau Verheyen diese Verpflichtung erfüllt. Die entsprechenden Aktienbestände der Vorstandsmitglieder können der folgenden Tabelle entnommen werden.

MITGLIED DES VORSTANDS	ZU HALTENDER BETRAG IN % DER BRUTTO-FESTVERGÜTUNG	NACHWEISSTICHTAG	ANZAHL GEHALTENER AKTIEN ZUM NACHWEISSTICHTAG 2025	ENDE DER AUFBAUPHASE
Niclas Karoff	150	31.12.2025	93.345	31.12.2029
Sarah Verheyen	100	31.12.2025	40.000	31.12.2029

### 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 Compliance-Vorschriften 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 2025 erfolgte keine Rückforderung bzw. Reduzierung variabler Vergütungselemente.

### 3.5. Maximalvergütung

Im Einklang mit § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG hat der Aufsichtsrat auch im Vergütungssystem 2025 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 2025 eine Maximalvergütung in Höhe von 1.700 T€ und für Frau Verheyen als Vorstandsmitglied in Höhe von 1.300 T€. Die Beurteilung, wie die festgelegte Maximalvergütung eingehalten wurde, ist erst nach Ablauf der LTI-Tranche 2025 mit Ende des Geschäftsjahres 2028 möglich.

Die zur Auszahlung kommende Gesamtvergütung von Herrn Karoff und Frau Verheyen für das Geschäftsjahr 2025 liegt unterhalb der Maximalvergütung.



#### **4. VERGÜTUNGSBEZOGENE RECHTSGESCHÄFTE**

##### **4.1. Zusagen bei Beendigung der Tätigkeit im Vorstand**

Im Falle des Widerrufs der Bestellung durch den Aufsichtsrat erhält das Vorstandsmitglied als Entschädigung für die vorzeitige Vertragsbeendigung den Barwert (Basis: 2 %) der Bruttojahresfestvergütung sowie des STI und LTI, die bis zum regulären Vertragsende ausstanden hätten, wobei die Abfindung den zweifachen Betrag der Bruttojahresfestvergütung sowie 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.

Abfindungen oder Entschädigungszahlungen wurden bis zum Stichtag 31. Dezember 2025 nicht gewährt.

Darüber hinaus sieht das Vergütungssystem keine Zusagen von Entlassungsentzündigungen vor.

##### **4.2. Change of Control**

Auch nach dem Vergütungssystem 2025 bestehen keine Regelungen für den Fall eines Change of Control.

##### **4.3. Nebentätigkeiten der Mitglieder des Vorstands und Vergütungen von Dritten im Hinblick auf die Vorstandstätigkeit**

Bei der Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate entscheidet der Aufsichtsrat, ob und inwieweit eine für diese bezogene Vergütungsleistung auf die Vergütung gemäß diesem Vergütungssystem 2025 anzurechnen ist. 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 2025 folgende Vergütung unter Berücksichtigung einer Zielerreichung von 100 % zugesagt<sup>1</sup>:

	NICLAS KAROFF			SARAH VERHEYEN		
	Vorstandsvorsitzender seit 1. März 2020		2024 in T€	Vorstandsmitglied seit 1. Oktober 2022		2024 in T€
	2025 in T€	in %		2025 in T€	in %	
Festvergütung	480	42,3	465	370	43,0	266
Versorgungsentgelt	60	5,3	60	50	5,8	34
Nebenleistungen	25	2,2	24	16	1,9	23
<b>Summe</b>	<b>565</b>	<b>49,8</b>	<b>549</b>	<b>436</b>	<b>50,7</b>	<b>323</b>
Einjährige variable Vergütung	270	23,8	258	200	23,2	131
Mehrjährige variable Vergütung (Planlaufzeit 2028)	300	26,4	288	225	26,1	140
<b>GESAMTVERGÜTUNG</b>	<b>1.135</b>	<b>100,0</b>	<b>1.095</b>	<b>861</b>	<b>100,0</b>	<b>594</b>

<sup>1</sup> 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 2025. 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		2024 in T€	Vorstandsmitglied seit 1. Oktober 2022		2024 in T€
	2025 in T€	2025 in %		2025 in T€	2025 in %	
Festvergütung	480	50,2	465	370	52,3	266
Versorgungsentgelt	60	6,3	60	50	7,1	34
Nebenleistungen	25	2,6	24	16	2,3	23
<b>Summe</b>	<b>565</b>	<b>59,1</b>	<b>549</b>	<b>436</b>	<b>61,6</b>	<b>323</b>
Einjährige variable Vergütung	361	37,8	331	267	37,7	168
Mehrfährige variable Vergütung	30	3,1	75	5	0,7	0
LTI (2021) Planlaufzeit 2024	–	–	75	–	–	–
LTI (2022) Planlaufzeit 2025	30	3,1	–	5	0,7	–
<b>GESAMTSUMME GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG</b>	<b>956</b>	<b>100,0</b>	<b>955</b>	<b>708</b>	<b>100,0</b>	<b>491</b>

## 6. VERGÜTUNG EHEMALIGER MITGLIEDER DES VORSTANDS

Die im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder der Gesellschaft aus Pensionszahlungen belief sich insgesamt auf 247 T€.

## II. Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2025

### 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 2025 beträgt insgesamt 437,7 T€ (Vorjahr: 437,5 T€) und ist in der folgenden Tabelle individuell ausgewiesen:

AUFSICHTSRATS- VERGÜTUNG	2025					2024				
	Fixe Vergütung		Ausschussvergütung		Gesamt	Fixe Vergütung		Ausschussvergütung		Gesamt
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in T€	in %	in T€	in %	in T€
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 <sup>1</sup>	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 <sup>1</sup>	35,0	100,0	0,0	0,0	35,0	13,3	100,0	0,0	0,0	13,3
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 (bis 26. Juni 2025) <sup>1</sup>	17,0	87,6	2,4	12,4	19,4	35,0	94,9	1,9	5,1	36,9
Christel Kaufmann-Hocker (bis 26. Juni 2025)	17,0	87,6	2,4	12,4	19,4	35,0	87,5	5,0	12,5	40,0
Melanie Tischmeyer (ab 26. Juni 2025) <sup>1</sup>	18,1	100,0	0,0	0,0	18,1	–	–	–	–	0,0
Johannes Weller (bis 14. August 2024) <sup>1</sup>	–	–	–	–	–	21,7	87,5	3,1	12,5	24,8
Martina Williams (ab 26. Juni 2025)	18,1	77,7	5,2	22,3	23,3	–	–	–	–	0,0
<b>GESAMT</b>	<b>367,7</b>	<b>84,0</b>	<b>70,0</b>	<b>16,0</b>	<b>437,7</b>	<b>367,5</b>	<b>84,0</b>	<b>70,0</b>	<b>16,0</b>	<b>437,5</b>

<sup>1</sup> Vertreterin/Vertreter der Arbeitnehmenden

Daneben erstattet die Gesellschaft den Aufsichtsratsmitgliedern gemäß § 13 Abs. 3 der Satzung die ihnen durch die Ausübung des Amtes entstehenden Auslagen. Die dargestellten Beträge umfassen ausschließlich die Aufsichtsratsvergütung. Der Auslagenersatz gemäß § 13 Abs. 3 der Satzung (inklusive gegebenenfalls Umsatzsteuer) ist nicht enthalten.

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 der Aufsichtsratssitzung am 15. November 2022 haben sich die Anteilseignervertreter des Aufsichtsrats verpflichtet, beginnend mit dem 1. Januar 2023 bzw. mit ihrer Bestellung, innerhalb von zwei Jahren Aktien der HAMBORNER REIT AG im Gegenwert einer Jahresvergütung für ihre Tätigkeit als Aufsichtsratsmitglied, Vorsitzender oder stellvertretender 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 fünf der derzeitigen sechs Anteilseignervertreter des Aufsichtsrats der 31. Dezember 2024; die Aufbauphase für Frau Martina Williams endet am 31. Dezember 2027.

Die Anteilseignervertreter haben zu diesem Stichtag die Aktienhalteverpflichtung erfüllt.

NAME	FUNKTION	ANZAHL GEHALTENER AKTIEN ZUM 31. DEZEMBER 2025
Dr. Andreas Mattner	Vorsitzender	10.307
Claus-Matthias Böge	Stellvertretender Vorsitzender	15.500 <sup>1</sup>
Maria Teresa Dreo-Tempsch		6.300
Rolf Glessing		4.845
Ulrich Graebner		8.500
Martina Williams		–

<sup>1</sup> 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€	2025	2024	VERÄNDERUNG IN %	2023	VERÄNDERUNG IN %	2022	VERÄNDERUNG IN %	2021	VERÄNDERUNG IN %	2020	VERÄNDERUNG IN %
<b>Vorstandsmitglieder</b>											
Niclas Karoff	956,0	955,0	0,1	813,0	17,5	648	25,5	660,0	-1,8	548,0	20,4
Sarah Verheyen	708,0	491,0	44,2	472,0	4,0	301 <sup>2</sup>	-	-	-	-	-
<b>Aufsichtsratsmitglieder</b>											
Dr. Andreas Mattner	90,0	90,0	0,0	90,0	0,0	58	55,2	58,0	0,0	48,6	19,3
Claus-Matthias Böge	67,5	67,5	0,0	67,5	0,0	51	31,6	51,8	-1,0	43,1	20,2
Mechthilde Dordel	35,0	35,0	0,0	35,0	0,0	26	37,3	25,5	0,0	25,5	0,0
Maria Teresa Dreo-Tempsch	45,0	45,0	0,0	45,0	0,0	30	50,0	30,0	0,0	8,0	275,0
Ulrike Glasik	35,0	13,3	163,2	-	-	-	-	-	-	-	-
Rolf Glessing	40,0	40,0	0,0	40,0	0,0	31	31,1	30,5	0,0	33,0	-7,6
Ulrich Graebner	45,0	45,0	0,0	45,0	0,0	31	47,5	30,5	0,0	33,0	-7,6
Klaus Hogeweg (bis 26. Juni 2025)	19,4	36,9	-47,4	35,0	5,4	26	37,3	25,5	0,0	6,2	311,3
Christel Kaufmann-Hocker (bis 26. Juni 2025)	19,4	40,0	-51,5	40,0	0,0	31	31,1	30,5	0,0	30,5	0,0
Melanie Tischmeyer (ab 26. Juni 2025)	18,1	-	n/a	-	-	-	-	-	-	-	-
Johannes Weller	-	24,8	-100,0	40,0	-38,0	-	-	-	-	-	-
Martina Williams (ab 26. Juni 2025)	23,3	-	n/a	-	-	-	-	-	-	-	-
Durchschnitt	48,6	48,6	0,0	48,6	0,0	35	40,1	31,4	10,5	30,0	4,7
<b>Arbeitnehmenden</b>											
Durchschnittliche Vergütung <sup>1</sup>	101,0	103,2	-2,1	99,9	3,3	92	8,2	87,3	5,7	85,6	2,0
Ertragsentwicklung											
Funds from Operations (FFO)	48.644	51.649	-5,8	54.660	-5,5	50.979	7,2	53.120	-4,0	55.609	-4,5

<sup>1</sup> inkl. Beiträge zu Renten- und Arbeitslosenversicherung

<sup>2</sup> 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€.

Duisburg, den 14. April 2026

Der Vorstand

 Niclas Karoff  
(Vorsitzender)

Sarah Verheyen

Der Aufsichtsrat

 Dr. Andreas Mattner  
(Vorsitzender)

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

An die HAMBORNER REIT AG, Duisburg

##### **PRÜFUNGSURTEIL**

Wir haben den Vergütungsbericht der HAMBORNER REIT AG, Duisburg, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025 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 14. April 2026

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Uwe Rittmann  
Wirtschaftsprüfer

ppa. Esra Cansiz  
Wirtschaftsprüferin

[www.hamborner.de](http://www.hamborner.de)