

Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands ab dem Geschäftsjahr 2018

Das System der Vorstandsvergütung bei HAMBORNER ist seit dem Geschäftsjahr 2013 insbesondere und stärker als in der Vergangenheit darauf ausgerichtet, Anreize für eine erfolgreiche, auf nachhaltige Wertschöpfung angelegte Unternehmensführung zu setzen. Die Vorstandsmitglieder werden durch das Vergütungssystem dazu angehalten, sich langfristig im und für das Unternehmen zu engagieren.

Ziel ist es ferner, dass die Vergütung der Größe und wirtschaftlichen Lage, dem Erfolg und den Zukunftsaussichten des Unternehmens entspricht. Einerseits sollen besondere Leistungen angemessen honoriert werden, andererseits sollen Zielverfehlungen zu einer spürbaren Verringerung der Vergütung führen. Schließlich soll die Vergütung auch im Vergleich zu den Wettbewerbern angemessen und attraktiv genug sein, um kompetente Vorstandsmitglieder für das Unternehmen zu gewinnen und auf Dauer zu halten.

In seiner Grundstruktur findet das bisherige Vergütungssystem auch auf die neuen, ab 2018 geltenden Verträge unverändert Anwendung.

Um die Vergütung der Mitglieder des Vorstands am Ziel einer nachhaltigen Wertsteigerung auszurichten, wird die Vergütung zu einem wesentlichen Teil verzögert ausgezahlt: Bezogen auf eine Zielerreichung von 100 % werden rd. 30 % der Gesamtvergütung als aktienbasierte Vergütung mit einer Sperrfrist gewährt. Die Sperrfrist endet mit Ablauf des zweiten Börsentages nach Veröffentlichung der Geschäftsergebnisse im dritten Jahr nach Zusage.

Die variable Vergütung wird zu mehr als 50 % auf der Grundlage mehrjähriger Zielparameter festgesetzt. Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands ist außerdem eng mit dem Interesse der Aktionäre an einem langfristig attraktiven Investment verknüpft, indem die Hälfte der langfristigen aktienbasierten Vergütung an die mehrjährige Entwicklung des Kurses der HAMBORNER-Aktie im Vergleich zum EPRA/NAREIT Europe ex UK Index gekoppelt ist.

Bei der Ermittlung der Zielerreichung bei den variablen Vergütungskomponenten sind Bereinigungen eng begrenzt auf außerordentliche, vorab nicht bekannte Themen wie beispielsweise ungeplante Kapitalmaßnahmen.

Systematik und Höhe der Vorstandsvergütung werden auf Vorschlag des Präsidialausschusses des Aufsichtsrats durch das Aufsichtsratsplenum festgelegt und regelmäßig überprüft.

Ab dem Geschäftsjahr 2018 setzt sich das Vergütungssystem für den Vorstand aus den folgenden Komponenten zusammen:

Festvergütung

Die jährliche Festvergütung beträgt 276.000 € und wird in zwölf gleichen Raten gezahlt. Der Aufsichtsrat überprüft die Höhe der Festvergütung alle zwei Jahre, erstmals für das Geschäftsjahr 2020.

Kurzfristige variable Vergütung (Tantieme)

Bei einer Zielerreichung von 100 % beträgt die jährliche kurzfristige variable Vergütung (Tantieme) 125.000 €

Die Höhe der Tantieme ist abhängig von

- den persönlichen Leistungen des einzelnen Vorstandsmitglieds,
- dem Erreichen von bis zu drei Zielen, die im Rahmen einer gesonderten Zielvereinbarung jährlich vom Aufsichtsrat festgelegt werden, sowie
- dem Erreichen des im Budget festgelegten FFO/Aktie.

Wird die Zielerreichung um mehr als 50 % verfehlt, erfolgt keine Auszahlung der Tantieme. Die Tantieme wird durch einen Maximalbetrag (Cap) von 200 % des Regelbetrags, also auf jährlich höchstens 250.000 € begrenzt. Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat in Ansehung der persönlichen Leistungen des Vorstandsmitglieds die sich aus der Zielerreichung ergebende Tantieme um bis zu 20 % nach oben oder unten anpassen. Die angepasste Tantieme kann somit bis zu 240 % des Regelbetrags betragen.

Langfristige aktienbasierte Vergütung

Seit dem Geschäftsjahr 2013 werden verfallbare Aktienzusagen gewährt. Der jährliche Zielbetrag für das einzelne Vorstandsmitglied beträgt ab dem Geschäftsjahr 2018 bei einer Zielerreichung von 100 % 150.000 €. In Ansehung der persönlichen Leistungen des Vorstandsmitglieds kann der Aufsichtsrat diesen Zielbetrag um bis zu 20 % nach oben oder unten anpassen.

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

Für die andere Hälfte des festgelegten Zielbetrags gewährt der Aufsichtsrat zunächst eine Anzahl von Aktienzusagen, die dem Geldwert des hälftigen Zielbetrags am Zusagetag entspricht.

Der Aufsichtsrat legt ferner ein Zielsystem (Zielwert für 100 % und Zielkorridor) für die Entwicklung des Kurses der HAMBORNER-Aktie im Vergleich zum EPRA/NAREIT Europe ex UK Index fest. Nach Ablauf der Sperrfrist stellt der Aufsichtsrat die relative Performance der HAMBORNER-Aktie im Vergleich zum Index fest. Hieraus resultiert ein Zielerreichungsgrad, der zwischen 0 % und 200 % (Cap) schwanken kann. Liegt der Zielerreichungsgrad über 100 %, erfolgt eine Anpassung der Anzahl der Aktienzusagen entsprechend der Höhe der Zielüberschreitung. Im Fall eines Zielerreichungsgrads von unter 100 % verfällt eine der Zielüberschreitung entsprechende Anzahl von Aktienzusagen ersatzlos.

Nach Ablauf der Sperrfrist wird dem Berechtigten der Gegenwert in bar ausgezahlt.

Verpflichtung zum Halten von Aktien der Gesellschaft

Jedes Vorstandsmitglied ist verpflichtet, während der Zugehörigkeit zum Vorstand 200 % seiner Festvergütung in Aktien des Unternehmens zu halten, wobei der Mittelwert der Festvergütung der letzten vier Jahre jeweils maßgeblich ist.

Der Nachweis ist jährlich zum 31.12. eines Jahres (Nachweisstichtag) zu führen. Etwaige Unterdeckungen durch Kursverluste oder ein Ansteigen des Bruttojahresfestgehalts sind innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach dem Nachweisstichtag auszugleichen.

Altersversorgung

HAMBORNER gewährt jedem Vorstandsmitglied eine betriebliche Altersversorgung in der Form einer arbeitgeberfinanzierten beitragsorientierten Leistungszusage im Durchführungsweg der rückgedeckten Unterstützungskasse. Die Zusage gilt für die Dauer des Dienstvertrages mit einem jährlichen Betrag von jeweils 30.000 €.

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 Festvergütung, die bis zum regulären Vertragsende verdient worden wäre, wobei die Entschädigung den Wert von zwei Jahresgesamtvergütungen einschließlich Nebenleistungen nicht überschreiten darf.

Darüber hinaus erhält das Vorstandsmitglied bis zu dem Zeitpunkt der Abberufung eine zeitanteilige variable Vergütung. Sofern das Vorstandsmitglied zum Zeitpunkt seines Ausscheidens noch über Aktienzusagen verfügt, die mit einer Sperrfrist versehen sind, endet diese mit Ablauf des zweiten Börsentages nach Veröffentlichung der Geschäftsergebnisse für das abgelaufene Geschäftsjahr. Zu diesem Zeitpunkt erfüllt die Gesellschaft die Zusage in bar.

Im Fall eines sog. Change of Control – das heißt, wenn ein oder mehrere gemeinsam handelnde Aktionäre Stimmrechtsanteile von 30 % und mehr an der HAMBORNER REIT AG erwerben oder HAMBORNER durch Abschluss eines Unternehmensvertrags im Sinne des § 291 AktG zu einem abhängigen Unternehmen wird – hat jedes Vorstandsmitglied das Recht zur Kündigung des Anstellungsvertrags, wenn sich durch den Change of Control eine wesentliche Änderung seiner Stellung ergibt, etwa durch Änderung der Strategie des Unternehmens oder durch Änderung des Tätigkeitsbereichs des Vorstandsmitglieds.

Bei Ausübung dieses Kündigungsrechts hat jedes Vorstandsmitglied einen Abfindungsanspruch in Höhe des Betrags der bis zum ursprünglich vereinbarten Ende des Dienstvertrags entfallenden Jahresgesamtvergütungen, höchstens jedoch in Höhe von 3 Jahresgesamtvergütungen. Die in der Vergangenheit zugesagten aktienbasierten Vergütungsbestandteile bleiben unberührt. Etwaige Sperrfristen enden mit dem Tag des Ausscheidens. Zu diesem Zeitpunkt erfüllt die Gesellschaft die Zusage in bar.

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