

EINLADUNG

ZUR ORDENTLICHEN
HAUPTVERSAMMLUNG



HAPAG-LLOYD AKTIENGESELLSCHAFT HAMBURG

– ISIN DE000HLAG475 –

– WERTPAPIERKENNNUMMER HLAG47 –

EINLADUNG ZUR HAUPTVERSAMMLUNG

WIR LADEN UNSERE AKTIONÄRE HIERMIT ZU DER

AM 3. MAI 2023

UM 10.30 UHR (MESZ)

**IM CONGRESS CENTER HAMBURG, SAAL G
(CONGRESSPLATZ 1, 20355 HAMBURG), IN HAMBURG**

STATTFINDENDEN

**ORDENTLICHEN HAUPTVERSAMMLUNG
DER HAPAG-LLOYD AKTIENGESELLSCHAFT**

MIT SITZ IN HAMBURG

EIN.

VORBEMERKUNG

Nach nunmehr drei Jahren virtueller Hauptversammlungen soll die diesjährige ordentliche Hauptversammlung am 3. Mai 2023 in physischer Präsenz in den Räumen des Congress Center Hamburg in Hamburg abgehalten werden.

Auch wenn wir dem persönlichen Austausch entgegensehen, möchten wir – wie in den letzten Jahren – auch diejenigen Aktionäre erreichen, denen ein persönliches Erscheinen nicht möglich ist. Ordnungsgemäß angemeldete Aktionäre oder ihre Bevollmächtigten haben deshalb weiterhin die Möglichkeit, die Hauptversammlung über den unter der Internetadresse

www.hapag-lloyd.com/hv/online-service

zugänglichen Online-Service der Gesellschaft (Online-Service) live in Bild und Ton zu verfolgen und ihre Stimmrechte auch ohne physische Teilnahme an der Hauptversammlung auszuüben. Auch für nicht angemeldete Aktionäre besteht die Möglichkeit, die Hauptversammlung über den Online-Service live in Bild und Ton mitzuverfolgen. Bitte beachten Sie hierfür die weiteren Erläuterungen und näheren Hinweise im Abschnitt III.

I. TAGESORDNUNG UND BESCHLUSSVORSCHLÄGE

1. VORLAGEN AN DIE HAUPTVERSAMMLUNG GEMÄSS § 176 ABS. 1 SATZ 1 DES AKTIENGESETZES

Der Vorstand macht gemäß § 176 Abs. 1 Satz 1 des Aktiengesetzes (AktG) der Hauptversammlung die folgenden Unterlagen zugänglich:

- den festgestellten Jahresabschluss der Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft zum 31. Dezember 2022,
- den gebilligten Konzernabschluss zum 31. Dezember 2022,
- den zusammengefassten Lagebericht für die Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft und den Hapag-Lloyd Konzern einschließlich der darin enthaltenen Erläuterungen nach den §§ 289a Abs. 1 und 315a Abs. 1 des Handelsgesetzbuchs,
- den Bericht des Aufsichtsrats sowie
- den Vorschlag des Vorstands für die Verwendung des Bilanzgewinns.

Sämtliche vorgenannten Unterlagen sind über die Internetadresse

www.hapag-lloyd.com/hv

zugänglich und werden auch während der Hauptversammlung über die vorstehende Internetadresse zugänglich sein.

Der Aufsichtsrat hat den vom Vorstand aufgestellten Jahresabschluss und den Konzernabschluss für das Geschäftsjahr 2022 am 1. März 2023 gebilligt. Der Jahresabschluss ist mit seiner Billigung durch den Aufsichtsrat festgestellt. Eine Feststellung des Jahresabschlusses oder eine Billigung des Konzernabschlusses durch die Hauptversammlung nach § 173 AktG ist somit nicht erforderlich. Die Vorlagen zu Tagesordnungspunkt 1 sind vielmehr der Hauptversammlung zugänglich zu machen und sollen dieser erläutert werden, ohne dass es (abgesehen von der Beschlussfassung zu Tagesordnungspunkt 2) nach dem Aktiengesetz einer Beschlussfassung durch die Hauptversammlung bedarf.

2. BESCHLUSSFASSUNG ÜBER DIE VERWENDUNG DES BILANZGEWINNS

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den Bilanzgewinn des Geschäftsjahres 2022 in Höhe von 21.004.968.450,23 EUR wie folgt zu verwenden:

[in EUR]

Verteilung an die Aktionäre:	
Ausschüttung einer Dividende in Höhe von 63,00 EUR je Aktie (bei insgesamt 175.760.293 Aktien)	11.072.898.459,00
Gewinnrücklagen:	0,00
Gewinnvortrag:	9.932.069.991,23
<hr/>	
Bilanzgewinn:	21.004.968.450,23

Der Anspruch auf Auszahlung der Dividende ist gemäß § 58 Abs. 4 Satz 2 AktG am dritten auf den Hauptversammlungsbeschluss folgenden Geschäftstag, mithin am 8. Mai 2023, fällig.

Der Gewinnverwendungsvorschlag berücksichtigt, dass die Gesellschaft derzeit keine eigenen Aktien hält, die gemäß § 71b AktG nicht dividendenberechtigt wären.

3. BESCHLUSSFASSUNG ÜBER DIE ENTLASTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor zu beschließen:

Die im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Mitglieder des Vorstands werden für diesen Zeitraum entlastet.

4. BESCHLUSSFASSUNG ÜBER DIE ENTLASTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor zu beschließen:

Die im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats werden für diesen Zeitraum entlastet.

5. BESCHLUSSFASSUNG ÜBER DIE BESTELLUNG DES ABSCHLUSSPRÜFERS UND DES KONZERNABSCHLUSSPRÜFERS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2023 SOWIE DES PRÜFERS FÜR EINE PRÜFERISCHE DURCHSICHT VON VERKÜRZTEN ABSCHLÜSSEN UND ZWISCHENLAGEBERICHTEN IM GESCHÄFTSJAHR 2023 UND EINE ETWAIGE PRÜFERISCHE DURCHSICHT ZUSÄTZLICHER UNTERJÄHRIGER FINANZINFORMATIONEN

Der Aufsichtsrat schlägt vor, gestützt auf eine entsprechende Empfehlung des Prüfungs- und Finanzausschusses, zu beschließen:

Die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Hamburg, wird bestellt

- a) zum Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2023 sowie
- b) zum Prüfer für die prüferische Durchsicht von unterjährigen verkürzten Abschlüssen und Zwischenlageberichten für das Geschäftsjahr 2023 und das erste Quartal 2024, wenn und soweit diese einer prüferischen Durchsicht unterzogen werden.

Sowohl die Empfehlung des Prüfungs- und Finanzausschusses an den Aufsichtsrat als auch der Vorschlag des Aufsichtsrats sind frei von einer ungebührlichen Einflussnahme durch Dritte. Auch bestanden keine Regelungen, die die Auswahlmöglichkeiten im Hinblick auf die Auswahl eines bestimmten Abschlussprüfers oder einer bestimmten Prüfungsgesellschaft für die Durchführung der Abschlussprüfung beschränkt hätten.

6. BESCHLUSSFASSUNG ÜBER DIE BILLIGUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS

Gemäß § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre.

Die letztjährige Hauptversammlung hat am 25. Mai 2022 das vom Aufsichtsrat am 9. März 2022 beschlossene Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands mehrheitlich gebilligt. Entsprechend dem darin vorgesehenen Verfahren hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder zu Beginn dieses Jahres – unter Hinzuziehung eines externen unabhängigen Experten – überprüft und mit Blick auf das erfolgte Wachstum der Gesellschaft insbesondere wie folgt weiterentwickelt:

- Sicherstellung der künftigen Anreizwirkung der langfristigen variablen Vergütung durch Anpassung der Leistungskriterien und deren Gewichtung,
- Stärkung der Langfristorientierung durch Neujustierung der relativen Anteile der Vergütungsbestandteile,
- Erhöhung der Anreize für eine Übererfüllung durch Anhebung der Kappungsgrenzen bei der kurzfristigen und der langfristigen variablen Vergütung,
- Möglichkeit der Schaffung von Anreizen zu Maßnahmen für eine zeitnahe und erfolgreiche Integration von Terminal-Beteiligungen durch einen Integrationsbonus für das Geschäftsjahr 2023,
- Anpassung der Ziel-Gesamtvergütung und der Maximalvergütung an die vorgenannten Punkte sowie an die gewachsene Größe des Unternehmens und die damit gestiegene Verantwortung des Vorstands.

Dieses weiterentwickelte Vergütungssystem soll auf Vergütungsfestsetzungen bei Neu- und Wiederbestellungen von Vorstandsmitgliedern und bei in die laufende Bestellperiode fallenden Änderungen der Vergütung Anwendung finden, die nach der ordentlichen Hauptversammlung am 3. Mai 2023 erfolgen. Die Vergütung der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder soll nach der ordentlichen Hauptversammlung am 3. Mai 2023 mit Wirkung ab dem 1. Januar 2023 bzw. – bei einem späteren Vertragsbeginn – ab dem Vertragsbeginn an das weiterentwickelte Vergütungssystem angepasst werden, sofern das geänderte Vergütungssystem von der Hauptversammlung gebilligt wird.

Das vom Aufsichtsrat am 1. März 2023 beschlossene geänderte Vergütungssystem ist als Anlage zu diesem Tagesordnungspunkt 6 im Anschluss an die Tagesordnung abgedruckt und als Bestandteil der Einladung zu dieser Hauptversammlung über die Internetseite der Gesellschaft unter www.hapag-lloyd.com/hv abrufbar.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, gestützt auf die Empfehlung des Präsidial- und Personalausschusses, zu beschließen:

Das vom Aufsichtsrat am 1. März 2023 beschlossene geänderte Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wird gebilligt.

7. BESCHLUSSFASSUNG ÜBER DIE SCHAFFUNG EINES GENEHMIGTEN KAPITALS 2023 UND ÜBER DIE ENTSPRECHENDE NEUFASSUNG DES § 5.3 DER SATZUNG

Die Satzung enthält derzeit in § 5.3 ein Genehmigtes Kapital 2017, das den Vorstand ermächtigte, mit Zustimmung des Aufsichtsrats das Grundkapital der Gesellschaft in der Zeit bis zum 30. April 2022 durch Ausgabe von bis zu 11.282.647,00 neuen, auf den Namen lautenden Stückaktien gegen Bar- und/oder Sacheinlagen einmalig oder mehrmals um insgesamt bis zu EUR 11.282.647,00 zu erhöhen (Genehmigtes Kapital 2017). Der Vorstand hat von dieser Ermächtigung bis zum 30. April 2022 keinen Gebrauch gemacht. Damit die Gesellschaft auch weiterhin in der Lage bleibt, auf künftige Entwicklungen zu reagieren und ihren Finanzbedarf schnell und flexibel zu decken, soll ein neues Genehmigtes Kapital beschlossen werden. Die Satzung soll entsprechend angepasst werden.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen daher vor zu beschließen:

- a) Der Vorstand wird ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats das Grundkapital der Gesellschaft in der Zeit bis zum 2. Mai 2028 einmalig oder mehrmals um insgesamt bis zu EUR 6.000.000,00 gegen Bar- und/oder Sacheinlagen durch Ausgabe von bis zu 6.000.000 neuen, auf den Namen lautenden Stückaktien zu erhöhen (Genehmigtes Kapital 2023). Den Aktionären ist ein Bezugsrecht einzuräumen.

Die Aktien können dabei nach § 186 Abs. 5 AktG auch von einem oder mehreren Kreditinstitut(en) oder einem oder mehreren nach § 53 Abs. 1 Satz 1 oder § 53b Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 7 des Gesetzes über das Kreditwesen tätigen Unternehmen mit der Verpflichtung übernommen werden, sie den Aktionären der Gesellschaft zum Bezug anzubieten (sog. mittelbares Bezugsrecht).

Der Vorstand wird ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats die weiteren Einzelheiten der Kapitalerhöhung einschließlich des weitergehenden Inhalts der Aktienrechte und die Bedingungen der Aktienaussgabe festzulegen.

Der Aufsichtsrat wird ermächtigt, die Fassung von § 5.3 der Satzung entsprechend der jeweiligen Ausnutzung des Genehmigten Kapitals 2023 sowie nach Ablauf der Ermächtigungsfrist zu ändern.

- b) § 5 Abs. 3 der Satzung wird wie folgt neu gefasst:

„5.3 Genehmigtes Kapital 2023

- (1) *Der Vorstand ist ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats das Grundkapital der Gesellschaft in der Zeit bis zum 2. Mai 2028 einmalig oder mehrmalig um insgesamt bis zu EUR 6.000.000,00 (in Worten: sechs Millionen Euro) gegen Bar- und/oder Sacheinlagen durch Ausgabe von bis zu 6.000.000 (in Worten: sechs Millionen) neuen, auf den Namen lautenden Stückaktien zu erhöhen (Genehmigtes Kapital 2023). Den Aktionären ist ein Bezugsrecht einzuräumen.*
- (2) *Die Aktien können dabei nach § 186 Abs. 5 AktG auch von einem oder mehreren Kreditinstitut(en) oder einem oder mehreren nach § 53 Abs. 1 Satz 1 oder § 53b Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 7 des Gesetzes über das Kreditwesen*

tätigen Unternehmen mit der Verpflichtung übernommen werden, sie den Aktionären der Gesellschaft zum Bezug anzubieten (sog. mittelbares Bezugsrecht).

- (3) Der Vorstand ist ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats die weiteren Einzelheiten der Kapitalerhöhung einschließlich des weiteren Inhalts der Aktienrechte und die Bedingungen der Aktienausgabe festzulegen.*
- (4) Der Aufsichtsrat ist ermächtigt, die Fassung von § 5.3 der Satzung entsprechend der jeweiligen Ausnutzung des Genehmigten Kapitals 2023 sowie nach Ablauf der Ermächtigungsfrist zu ändern.“*

8. BESCHLUSSFASSUNG ÜBER WEITERE SATZUNGSÄNDERUNGEN

Durch das Gesetz zur Einführung virtueller Hauptversammlungen von Aktiengesellschaften und Änderung genossenschafts- sowie insolvenz- und restrukturierungsrechtlicher Vorschriften vom 20. Juli 2022 (BGBl. vom 26. Juli 2022, Seite 1166 ff., „Gesetz zur Einführung virtueller Hauptversammlungen von Aktiengesellschaften“) wurde § 118a AktG im Aktiengesetz eingefügt, nachdem sich das Format der virtuellen Hauptversammlung nach Ansicht des Gesetzgebers in der COVID-19-Pandemie bewährt hatte.

Nach § 118a Abs. 1 AktG kann die Satzung vorsehen (Alternative 1) oder den Vorstand dazu ermächtigen, vorzusehen (Alternative 2), dass die Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten am Ort der Hauptversammlung abgehalten wird (virtuelle Hauptversammlung). Vorstand und Aufsichtsrat sind der Auffassung, dass die Gesellschaft zukünftig die Flexibilität haben sollte, ihre Hauptversammlungen entweder in Präsenz oder virtuell abzuhalten. Daher soll von der Möglichkeit einer satzungsmäßigen Ermächtigung des Vorstands Gebrauch gemacht werden.

Die insoweit sowie in Bezug auf das Genehmigte Kapital 2023 notwendigen Anpassungen der Satzung haben Vorstand und Aufsichtsrat zum Anlass genommen, weiteren Aktualisierungsbedarf zu identifizieren, der zu einigen weiteren Anpassungen führt.

a) Virtuelle Hauptversammlung

Der Vorstand soll ermächtigt werden, künftig Hauptversammlungen auch virtuell abzuhalten. Dafür ist eine Ermächtigung des Vorstands in der Satzung erforderlich. Nach dem Aktiengesetz (§ 118a Abs. 5 Nr. 2 AktG) kann diese Ermächtigung nur für einen Zeitraum von längstens fünf Jahren nach Eintragung der Satzungsänderung erteilt werden. Danach müsste eine neue Ermächtigung von der Hauptversammlung beschlossen werden.

Über die Ausübung der Ermächtigung wird der Vorstand vor jeder Hauptversammlung gesondert entscheiden. Der Vorstand wird seine Entscheidung im besten Interesse der Gesellschaft und ihrer Aktionäre treffen und dabei insbesondere die Wahrung der Aktionärsrechte, Aufwand und Kosten der unterschiedlichen Formate, Aspekte des Gesundheitsschutzes sowie Nachhaltigkeitserwägungen in den Blick nehmen. Auch das Ziel, internationalen Investoren die Teilnahme an der Hauptversammlung zu erleichtern, soll berücksichtigt werden.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen daher vor zu beschließen:

§ 15 wird in der Überschrift nach dem Wort „Hauptversammlung“ um ein Komma und die Wörter „virtuelle Hauptversammlung“ ergänzt, sodass die Überschrift wie folgt lautet (Ergänzungen nur hier unterstrichen):

„§ 15 Stimmrecht und Teilnahme an der Hauptversammlung, virtuelle Hauptversammlung“

§ 15 Abs. 3 wird um einen Satz 6 ergänzt, sodass er wie folgt lautet (Ergänzung nur hier unterstrichen):

„15.3 Zur Teilnahme an der Hauptversammlung und zur Ausübung des Stimmrechts sind alle Aktionäre berechtigt, die im Aktienregister eingetragen sind und die sich rechtzeitig angemeldet haben. Die Anmeldung muss der Gesellschaft unter der hierfür in der Einberufung mitgeteilten Adresse mindestens sechs Tage vor dem Tage der Hauptversammlung (Anmeldefrist) zugehen. Der Vorstand, bzw. in dem Fall der Einberufung durch den Aufsichtsrat der Aufsichtsrat, ist ermächtigt, in der Einberufung der Hauptversammlung eine kürzere, in Tagen zu bemessende Anmeldefrist zu bestimmen. Bei der Berechnung der jeweiligen Frist werden der Tag des Zugangs der Anmeldung und der Tag der Hauptversammlung nicht mitgerechnet. Der Vorstand ist berechtigt, im Zeitraum zwischen dem Ende der Anmeldefrist und dem Tag der Hauptversammlung (einschließlich) Umschreibungen im Aktienregister auszusetzen. Die vorstehenden Voraussetzungen für die Teilnahme an der Hauptversammlung gelten im Fall einer virtuellen Hauptversammlung auch für die elektronische Zuschaltung zu der Hauptversammlung.“

§ 15 wird ferner um folgenden Absatz 5 ergänzt:

„15.5 *Der Vorstand ist bis zum 2. Mai 2028 für bis dahin stattfindende Hauptversammlungen ermächtigt, vorzusehen, dass die Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten am Ort der Hauptversammlung abgehalten wird (virtuelle Hauptversammlung). Die für die Abhaltung einer virtuellen Hauptversammlung geltenden besonderen Voraussetzungen und die näheren Bestimmungen zur Ausgestaltung bzw. zu den Ausgestaltungsmöglichkeiten und deren Voraussetzungen ergeben sich aus dem Gesetz.*“

b) Nachfragerecht

Um eine sachgerechte Durchführung der Hauptversammlung zu gewährleisten, sieht die Satzung bereits vor, wie es inzwischen der marktüblichen Praxis entspricht, dass der Versammlungsleiter das Fragerecht in der Hauptversammlung zeitlich angemessen beschränken kann. In der Satzung soll klargestellt werden, dass dieses Recht des Versammlungsleiters bei einer virtuellen Hauptversammlung auch im Hinblick auf (i) das Nachfragerecht zu vor und in der Versammlung gegebenen Antworten des Vorstands (§ 131 Abs. 1d AktG) und (ii) das Fragerecht zu Sachverhalten, die sich erst nach Ablauf einer etwaigen Frist für die Einreichung von Fragen ergeben haben (§ 131 Abs. 1e AktG), besteht.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen daher vor zu beschließen:

§ 16 Abs. 2 wird um einen Satz 3 ergänzt, sodass er wie folgt lautet (Ergänzung nur hier unterstrichen):

„16.2 Der Vorsitzende leitet die Hauptversammlung und bestimmt insbesondere die Reihenfolge der Verhandlungsgegenstände, die Reihenfolge der Redebeiträge sowie die Form und die weiteren Einzelheiten der Abstimmung. Der Vorsitzende kann das Frage- und Rederecht der Aktionäre zeitlich angemessen beschränken; er kann insbesondere bereits zu Beginn oder während der Hauptversammlung den zeitlichen Rahmen für den ganzen Verlauf der Hauptversammlung, für die Aussprache zu den einzelnen Tagesordnungspunkten sowie für den einzelnen Frage- und Redebeitrag angemessen festsetzen. Im Fall einer virtuellen Hauptversammlung gilt Satz 2 auch hinsichtlich des Nachfragerechts und des Fragerechts zu neuen Sachverhalten.“

c) Teilnahme von Aufsichtsratsmitgliedern

Aufsichtsratsmitgliedern soll im Einklang mit dem Aktiengesetz die Möglichkeit eröffnet werden, an Hauptversammlungen auf elektronischem Wege teilzunehmen, sofern ihnen eine Teilnahme am Ort der Hauptversammlung nicht möglich ist. Zudem sollen sie bei virtuellen Hauptversammlungen die Möglichkeit haben, auf elektronischem Wege teilzunehmen. Die Erfahrungen, die Vorstand und Aufsichtsrat im Rahmen der Durchführung virtueller Hauptversammlungen in den Jahren 2020 bis 2022 sammeln konnten, haben gezeigt, dass durch die elektronische Teilnahme von Aufsichtsratsmitgliedern – auch angesichts der fortschreitenden technischen Entwicklungen – keine Nachteile für die Gesellschaft und ihre Aktionäre entstehen.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen daher vor zu beschließen:

§ 15 wird um folgenden Absatz 6 ergänzt:

„15.6 *Die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sollen an der Hauptversammlung persönlich teilnehmen. Ist einem Aufsichtsratsmitglied die Anwesenheit am Ort der Hauptversammlung nicht möglich, so kann es auch im Wege der Bild- und Tonübertragung teilnehmen. Im Fall einer virtuellen Hauptversammlung dürfen die Mitglieder des Aufsichtsrats auch im Wege der Bild- und Tonübertragung teilnehmen; dies gilt jedoch nicht für den Versammlungsleiter, sofern dieser ein Mitglied des Aufsichtsrats ist.*“

d) Ersatzversammlungsleiter

Die Gründe und das Verfahren für die Wahl eines Ersatzversammlungsleiters sollen klarer gefasst und die Bestimmung eines externen Dritten als Ersatzversammlungsleiter ermöglicht werden.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen daher vor zu beschließen:

§ 16 Abs. 1 wird wie folgt neu gefasst (Ergänzungen nur hier unterstrichen; Streichungen nur hier durchgestrichen):

„16.1 Den Vorsitz in der Hauptversammlung führt der Vorsitzende des Aufsichtsrats oder im Falle seiner Abwesenheit oder Verhinderung ein (deshalb oder für diesen Fall) durch Beschluss des Aufsichtsrats, der nur der Mehrheit der Stimmen der Aufsichtsratsmitglieder der Aktionäre bedarf, bestimmtes anderes von den Anteilseignern gewähltes oder entsandtes Aufsichtsratsmitglied oder ein so bestimmter Dritter.“

e) Ergänzung des Unternehmensgegenstands

Die Gesellschaft hat sich jüngst an einigen Containerterminals beteiligt und plant weitere Beteiligungen sowie Übernahmen von Hafenumschlaganlagen. Diese Aktivitäten sollen sich auch im Unternehmensgegenstand widerspiegeln.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen daher vor zu beschließen:

§ 2 Abs. 2 wird nach dem Wort „Hafenanlagen“ um die Wörter „und Umschlaganlagen (Terminals)“ ergänzt und im Übrigen leicht gekürzt, sodass er wie folgt lautet (Ergänzungen nur hier unterstrichen, Streichungen nur hier durchgestrichen):

„2.2 Gegenstand des Unternehmens, das seine Unternehmensleitung, seine Stabsfunktionen und seinen wesentlichen Geschäftsbetrieb in Hamburg hat, ist die Linienschifffahrt auf See, die Vornahme logistischer Geschäfte sowie von Reederei-, Schiffsmakler-, Speditions-, Agentur- und Lagereigeschäften sowie gegebenenfalls der Betrieb von Hafenanlagen und Umschlaganlagen (Terminals), der An- und Verkauf von Grundstücken und deren Entwicklung, Bebauung, Vermietung, Verpachtung und Verwaltung, die Erbringung von Dienstleistungen im Bereich der Datenverarbeitung sowie alle damit im Zusammenhang stehenden Geschäfte und Dienstleistungen ~~mit Ausnahme genehmigungspflichtiger Tätigkeiten.~~“

f) Informationsübermittlung

Angesichts zunehmender Digitalisierung soll die Gesellschaft ermächtigt werden, Informationen an ihre Aktionäre im Wege der Datenfernübertragung zu übermitteln.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen daher vor zu beschließen:

Der Übermittlung von Informationen im Wege der Datenfernübertragung an die Aktionäre der Gesellschaft wird gemäß § 49 Abs. 3 Nr. 1 lit. a) WpHG zugestimmt.

§ 4 wird wie folgt neu gefasst (Ergänzungen nur hier unterstrichen):

„§ 4 Bekanntmachungen und Informationsübermittlung

4.1 Die Bekanntmachungen der Gesellschaft erfolgen nur im Bundesanzeiger, soweit das Gesetz nicht eine andere Art der Bekanntmachung zwingend vorschreibt.

4.2 Die Gesellschaft ist berechtigt, Informationen an ihre Aktionäre im Wege der Datenfernübertragung zu übermitteln, soweit dies gesetzlich zulässig ist.“

g) Zustimmungen des Aufsichtsrats

Die Satzung sieht in § 7 Abs. 3 einen Katalog von Geschäften vor, für die der Vorstand der Zustimmung des Aufsichtsrats bedarf. Unter Beibehaltung dieses Katalogs soll § 7 Abs. 3 klarer gefasst und gekürzt werden.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen daher vor zu beschließen:

§ 7 Abs. 3 wird wie folgt neu gefasst (Ergänzungen nur hier unterstrichen; Streichungen nur hier durchgestrichen):

„7.3 Die Geschäftsordnung für den Vorstand wird durch den Aufsichtsrat erlassen.

Die nachfolgenden Geschäfte bedürfen der vorherigen Zustimmung des Aufsichtsrates:

- Genehmigung des Businessplans und des jährlichen Budgets;
- Investitionen von mehr als EUR 100.000.000,00, sofern nicht im jährlichen Budget vorgesehen;
- Verfügungen über Vermögensgegenstände im Wert von mehr als EUR 75.000.000,00, sofern nicht im jährlichen Budget vorgesehen;
- Rechtsgeschäfte zwischen der Gesellschaft oder einer Tochtergesellschaft der Gesellschaft und einem verbundenen Unternehmen im Sinne von § 15 ff. AktG, sofern diese nicht zum gewöhnlichen Geschäftsbetrieb gehören oder einem Drittvergleich nicht standhalten;
- Kreditaufnahmen außerhalb des Jahresbudgets mit einem Volumen von mehr als EUR 75.000.000,00 und
- Bestellung und Abberufung von Mitgliedern des Exekutivkomitees der Gesellschaft.

Die Geschäftsordnung für den Vorstand kann weitere Maßnahmen oder Rechtsgeschäfte regeln, für die eine vorherige Zustimmung des Aufsichtsrates erforderlich ist. Der Aufsichtsrat kann in der Geschäftsordnung für den Vorstand oder durch Beschluss weitere Geschäfte oder Arten von Geschäften bestimmen, die nur mit seiner Zustimmung vorgenommen werden dürfen. Der Aufsichtsrat kann die Zustimmung zu einem bestimmten Kreis von Geschäften allgemein oder für den Fall, dass das einzelne Geschäft bestimmten Anforderungen genügt, widerruflich im Voraus erteilen. Der Vorstand hat dem Aufsichtsrat in dem vom Gesetz festgelegten Umfang zu berichten. Zu den Berichtsgegenständen gehört ferner die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der gesellschafts- und konzerninternen Richtlinien durch die Gesellschaft und die mit ihr verbundenen Unternehmen (Compliance). Die Geschäftsordnung für den Vorstand hat die Informations- und Berichtspflichten des Vorstandes gegenüber dem Aufsichtsrat im Einzelnen zu regeln.

h) Amtsniederlegung von Aufsichtsratsmitgliedern

In der Praxis zeigt sich immer wieder Bedarf für eine kurzfristige Amtsniederlegung, zugleich aber auch rechtliche Unsicherheit hinsichtlich der Frage, inwieweit die

Gesellschaft auf die Einhaltung einer etwaigen satzungsmäßigen Fristvorgabe verzichten kann. Dieses Recht soll in der Satzung nunmehr verankert werden.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen daher vor zu beschließen:

§ 9 Abs. 7 wird um einen Satz 3 ergänzt, sodass er wie folgt lautet (Ergänzung nur hier unterstrichen):

„9.7 Die Mitglieder und die Ersatzmitglieder des Aufsichtsrats können ihr Amt jederzeit auch ohne wichtigen Grund niederlegen. Die Niederlegung erfolgt durch eine an den Vorstand zu richtende schriftliche Erklärung und eine schriftliche Benachrichtigung des Aufsichtsratsvorsitzenden, wobei, außer bei Vorliegen eines wichtigen Grundes, eine Frist von zwei Wochen einzuhalten ist. Auf die Einhaltung dieser Frist kann die Gesellschaft verzichten.“

i) Form von Beschlüssen des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse

Die Erfahrungen der letzten Jahre haben gezeigt, wie wichtig es insbesondere für einen international besetzten Aufsichtsrat der Gesellschaft ist, möglichst große Flexibilität bei der Beschlussfassung zu haben. Die Satzung soll deshalb unter anderem um Beschlussfassungen des Aufsichtsrats außerhalb von Sitzungen oder auch in hybriden sowie rein virtuell stattfindenden Sitzungen ergänzt werden. Gleiches gilt für die Ausschüsse des Aufsichtsrats.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen daher vor zu beschließen:

§ 10 wird in der Überschrift nach dem Wort „Stellvertreter“ um ein Komma und die Wörter „Form der Beschlussfassung“ ergänzt, sodass die Überschrift wie folgt lautet (Ergänzungen nur hier unterstrichen):

„§ 10 Vorsitzender und Stellvertreter, Form der Beschlussfassung“

§ 10 wird außerdem um folgenden Absatz 4 ergänzt:

„10.4 *Auf Anordnung des Vorsitzenden können Sitzungen des Aufsichtsrats auch in Form einer Videokonferenz oder Audiokonferenz oder einer Kombination dieser Sitzungsformen untereinander oder mit einer Präsenzsitzung abgehalten werden. Auf Anordnung des Vorsitzenden kann der Aufsichtsrat Beschlüsse auch durch Stimmabgaben in einer der vorstehenden Sitzungsformen oder durch mündlich, telefonisch, schriftlich, per Telefax, per E-Mail oder im Wege sonstiger elektronischer Kommunikation erfolgte Stimmabgaben oder durch Kombination dieser Formen der Stimmabgabe untereinander oder mit Stimmabgaben in einer Sitzung fassen. § 108 Abs. 3 AktG bleibt unberührt. Ein Widerspruch gegen die Anordnung des Vorsitzenden ist nicht zulässig.*“

In § 11 Abs. 2 werden die bisherigen Sätze 2 und 3 gestrichen und wird folgender neuer Satz 2 ergänzt, sodass § 11 Abs. 2 wie folgt lautet (Ergänzungen nur hier unterstrichen):

„11.2 Der Aufsichtsrat kann die Ausübung einzelner ihm obliegender Aufgaben Ausschüssen übertragen, soweit das Gesetz dies zulässt. Für Ausschüsse gilt § 10.4 entsprechend.“

Die bisherigen Sätze 2 und 3 von § 11 Abs. 2 werden in einen neuen Absatz 3 überführt, der dementsprechend wie folgt lautet:

„11.3 In jedem Fall wählt der Aufsichtsrat unmittelbar nach der Wahl des Vorsitzenden und seiner Stellvertreter den nach § 27 Abs. 3 MitbestG zu bildenden Ausschuss, dem der Aufsichtsratsvorsitzende als Ausschussvorsitzender, sein 1. Stellvertreter sowie je ein von den Aufsichtsratsmitgliedern der Aktionäre und der Arbeitnehmer mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen gewähltes Mitglied angehören. Dieser Ausschuss nimmt die in § 31 Abs. 3 Satz 1 MitbestG bezeichnete Aufgabe wahr.“

In § 10 Abs. 2 wird in Satz 2 der Verweis angepasst und die Wörter „gemäß § 11.2 Satz 2 und Satz 3“ durch die Wörter „gemäß § 11.3“ ersetzt.

j) Sprache der Hauptversammlung

Die Satzung verlangt zwingend eine simultane Übersetzung der Hauptversammlung ins Englische. Der Gesellschaft soll künftig diesbezüglich eine flexiblere Gestaltung möglich sein.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen daher vor zu beschließen:

§ 14 Abs. 5 der Satzung wird gestrichen.

k) Briefwahl

Der Wortlaut des § 15.4 soll stärker an den Gesetzeswortlaut angeglichen werden.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen daher vor zu beschließen:

§ 15 Abs. 4 wird wie folgt neu gefasst (Ergänzungen nur hier unterstrichen; Streichungen nur hier durchgestrichen):

„15.4 Der Vorstand ist ermächtigt vorzusehen, dass Aktionäre an der Hauptversammlung auch ohne Anwesenheit an deren Ort und ohne einen Bevollmächtigten teilnehmen und sämtliche oder einzelne ihrer Rechte ganz oder teilweise im Wege elektronischer Kommunikation ausüben können (Online-Teilnahme). Der Vorstand ist außerdem ermächtigt vorzusehen, dass Aktionäre ihre Stimmen, auch ohne an der Hauptversammlung teilzunehmen, schriftlich oder im Wege elektronischer Kommunikation abgeben ~~ausüben~~ dürfen (Briefwahl). Der Vorstand kann das Verfahren der Online-Teilnahme und der Briefwahl im Einzelnen regeln.“

l) Vorabdividende

Das Aktiengesetz bietet die Möglichkeit, die Aktionäre vorzeitig am unternehmerischen Erfolg einer Gesellschaft zu beteiligen, indem eine Abschlagszahlung auf den erwarteten Bilanzgewinn ausgeschüttet wird. Hierfür ist eine Ermächtigung in der Satzung erforderlich.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen daher vor zu beschließen:

§ 19 wird um folgenden Absatz 5 ergänzt:

„19.5 Der Vorstand ist ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats nach Ablauf des Geschäftsjahres auf den voraussichtlichen Bilanzgewinn einen Abschlag an die Aktionäre zu zahlen. Die weiteren Voraussetzungen hierfür ergeben sich aus dem Gesetz.“

9. BESCHLUSSFASSUNG ÜBER DIE BILLIGUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS

Gemäß § 120a Abs. 4 Satz 1 AktG hat die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft über die Billigung des nach § 162 AktG vom Vorstand und Aufsichtsrat erstellten und geprüften Vergütungsberichts zu beschließen. Erstmals war über den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 zu beschließen, was im Rahmen der Hauptversammlung am 25. Mai 2022 erfolgte. Der Beschluss begründet weder Rechte noch Pflichten. Er ist nicht nach § 243 AktG anfechtbar.

Vorstand und Aufsichtsrat haben einen Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG auch für das Geschäftsjahr 2022 erstellt, der als Anlage zu diesem Tagesordnungspunkt 9 im Anschluss an die Tagesordnung abgedruckt und als Bestandteil der Einladung zu dieser Hauptversammlung über die Internetseite der Gesellschaft unter www.hapag-lloyd.com/hv abrufbar ist.

Der Vergütungsbericht wurde gemäß § 162 Abs. 3 AktG durch den Abschlussprüfer daraufhin geprüft, ob die gesetzlich geforderten Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht wurden. Über die gesetzlichen Anforderungen hinaus erfolgte auch eine inhaltliche Prüfung durch den Abschlussprüfer. Der Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts ist dem Vergütungsbericht beigelegt.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor zu beschließen:

Der nach § 162 Aktiengesetz erstellte und geprüfte Vergütungsbericht der Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft für das Geschäftsjahr 2022 wird gebilligt.

II. ANLAGEN ZU TAGESORDNUNGSPUNKTEN

1. ANLAGE ZU TAGESORDNUNGSPUNKT 6 – BILLIGUNG DES GEÄNDERTEN VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Hapag-Lloyd AG

1. ZIEL UND GRUNDZÜGE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Die Hapag-Lloyd AG Vision: neue Maßstäbe in der Containerschifffahrt setzen, Qualitätsstandards vorgeben und damit herausragende Zuverlässigkeit und Servicequalität gegenüber unseren Kunden demonstrieren. Um dies zu erreichen, fokussiert sich die Gesellschaft auf vier strategische Kernziele: Qualitätsführerschaft, Fortbestand der Gesellschaft als Global Player, nachhaltige Profitabilität über den kompletten Wirtschaftszyklus und unser Selbstver-

ständnis als Treiber für die Nachhaltigkeit. Gradmesser hierfür ist langfristiges profitables Wachstum, gemessen an der Entwicklung der Transportmenge und der strategisch operativen Kenngrößen EBITDA und EBIT sowie der Rendite auf das investierte Kapital. Zudem gilt ein nachhaltiges wirtschaftliches, ökologisches und soziales Handeln als unternehmerisches Grundprinzip für die Gesellschaft. Neben der Befolgung hoher gesetzlicher und ethischer Standards legt die Hapag-Lloyd AG besonderen Wert auf Umweltschutz, hohe Qualitätsansprüche auch bei Zulieferern, Wirtschaftlichkeit sowie Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeiter. Die Gesellschaft hat diese Standards im Jahr 2020 explizit in den Hapag-Lloyd Werten „We care. We move. We deliver.“ festgehalten. Auf der Basis eines umfassenden Prozesses unter Einbindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter stehen diese Werte im Mittelpunkt des nachhaltigen, langfristig orientierten Handelns und sind wichtige Grundlage für die tägliche Arbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie des Vorstands.

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Hapag-Lloyd AG schafft effektive langfristige Anreize zur Umsetzung der Vision und zur Erfüllung der Kernziele der Strategie unter Beachtung der unternehmerischen Grundprinzipien und der Werte der Gesellschaft.

Dazu

- sieht es Leistungskriterien und Ziele vor, die sich aus den strategisch operativen Kenngrößen ableiten, und
- integriert ein anspruchsvolles ESG-Ziel in die langfristigen Vergütungsbestandteile.

Auf diese Weise trägt das Vergütungssystem zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei. Zugleich gewährleistet es eine angemessene und wettbewerbsfähige Vergütung, die die Bindung der Vorstandsmitglieder an die Gesellschaft stärkt.

Das Vergütungssystem trägt außerdem der Aktionärsstruktur der Gesellschaft Rechnung. Aufgrund des geringen Streubesitzes der Aktie der Hapag-Lloyd AG und der damit einhergehenden Volatilität ist weder eine Vergütung in Aktien noch eine aktienbasierte Vergütung vorgesehen. Das Vergütungssystem sieht aber Leistungskriterien vor, die auch für den inneren Wert der Aktie der Hapag-Lloyd AG wesentlich sind. Zusätzlich wird eine langfristige Anreizwirkung der variablen Vergütungskomponenten für die Vorstandsmitglieder der Hapag-Lloyd AG durch eine periodenübergreifende Erfolgsmessung sichergestellt.

In konsequenter Verfolgung der eingangs beschriebenen Strategie beteiligt sich die Hapag-Lloyd AG an verschiedenen internationalen Terminals (Terminal-Beteiligungen). Für den Erfolg der Strategie und für eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ist es wichtig, zeitnah die Terminal-Beteiligungen (gegebenenfalls nach derzeit noch ausstehendem Transaktionsvollzug) in das Unternehmen zu integrieren. Um diese Bedeutung der Integration und die damit verbundene unternehmerische Herausforderung auch in der Vergütung zu reflektieren, sieht das Vergütungssystem die Möglichkeit der Gewährung eines zusätzlichen Bonus für das Geschäftsjahr 2023 vor, der Maßnahmen für eine zeitnahe und erfolgreiche Integration der Terminal-Beteiligungen belohnt (Integrationsbonus).

Die nachfolgende Darstellung gibt einen Überblick über die wesentlichen regelmäßig gewährten Komponenten des Vergütungssystems.

Wesentliche regelmäßig vorgesehene Bestandteile der Vorstandsvergütung - Übersicht

Feste Vergütung	Feste Jahresvergütung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fixeinkommen, das in zwölf gleichen Teilbeträgen ausgezahlt wird
	Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sachleistungen, wie Dienstwagen, Nutzung des Fahrdiensts, Leistungen zum Versicherungsschutz (z.B. Unfallversicherung)
	Leistungen zur Altersversorgung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jährliche Einmalzahlung i.H.v. 20% der individuellen festen Jahresvergütung
Variable Vergütung	Kurzfristige variable Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Individuell definierter Prozentsatz des jährlichen Konzern-EBIT ▪ Kappung (bei erstmaliger Anwendung des Vergütungssystems maßgebliche Werte): <ul style="list-style-type: none"> ▪ Vorstandsvorsitzender – 1.200.000 EUR ▪ Finanzvorstand – 880.000 EUR ▪ Ordentliches Vorstandsmitglied – 800.000 EUR ▪ Barauszahlung nach Ende des Geschäftsjahres
	Langfristige variable Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Viergeteilter Mehrjahresbonus mit einer dreijährigen Laufzeit/Performanceperiode ▪ Zuteilungsbetrag (bei erstmaliger Anwendung des Vergütungssystems maßgebliche Werte): <ul style="list-style-type: none"> ▪ Vorstandsvorsitzender – 1.200.000 EUR ▪ Finanzvorstand – 880.000 EUR ▪ Ordentliches Vorstandsmitglied – 760.000 EUR ▪ Aufteilung des Zuteilungsbetrags wie folgt: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 25% EBIT-Komponente (relative Performance gegenüber Peer Group) ▪ 25% ROIC-Komponente ▪ 25% EBITDA-Komponente ▪ 25% ESG-Komponente (Berücksichtigung der Average Efficiency Ratio – AER) ▪ Kappung bei 200% des Zuteilungsbetrags ▪ Barauszahlung nach dem Ende der Laufzeit

2. VERFAHREN ZUR FEST- UND UMSETZUNG SOWIE ÜBERPRÜFUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Der Aufsichtsrat ist für die Festsetzung, Umsetzung sowie Überprüfung der Vergütung und des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder zuständig. Sein Präsidial- und Personalausschuss bereitet die betreffenden Aufsichtsratsentscheidungen vor.

Der Aufsichtsrat hatte zuletzt der Hauptversammlung am 25. Mai 2022 ein Vergütungssystem vorgelegt, das diese mit einer Mehrheit von 99,61 % der abgegebenen Stimmen gebilligt hat. Das letztjährige Vergütungssystem wurde vom Aufsichtsrat entsprechend dem darin vorgesehenen und nachfolgend beschriebenen Verfahren überprüft und mit Blick auf das erfolgte Wachstum von Hapag-Lloyd und die anstehende Integration der Terminal-Beteiligungen insbesondere wie folgt weiterentwickelt:

- Sicherstellung der künftigen Anreizwirkung der langfristigen variablen Vergütung durch Anpassung der Leistungskriterien und deren Gewichtung,
- Stärkung der Langfristorientierung durch Neujustierung der relativen Anteile der Vergütungsbestandteile,
- Erhöhung der Anreize für eine Übererfüllung durch Anhebung der Kappungsgrenzen bei der kurzfristigen und der langfristigen variablen Vergütung,
- Möglichkeit der Schaffung von Anreizen zu Maßnahmen für eine zeitnahe und erfolgreiche Integration der Terminal-Beteiligungen durch einen Integrationsbonus für das Geschäftsjahr 2023,
- Anpassung der Ziel-Gesamtvergütung und der Maximalvergütung an die vorgenannten Punkte sowie an die gewachsene Größe des Unternehmens und die damit gestiegene Verantwortung des Vorstands.

Dieses weiterentwickelte Vergütungssystem findet auf Vergütungsfestsetzung bei Neu- und Wiederbestellungen von Vorstandsmitgliedern und bei in die laufende Bestellperiode fallenden Änderungen der Vergütung Anwendung, die nach der ordentlichen Hauptversammlung am 3. Mai 2023 erfolgen. Es ist dementsprechend auch möglich, die bestehenden Vorstandsanstellungsverträge und die Vergütung der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder nach der ordentlichen Hauptversammlung am 3. Mai 2023 so anzupassen, dass sie vollständig mit diesem Vergütungssystem im Einklang stehen. Diese Anpassung kann auch rückwirkend zum 1. Januar 2023 erfolgen. Insofern gilt dieses Vergütungssystem bereits mit Wirkung zum 1. Januar 2023.

Zur Überprüfung und Weiterentwicklung des Vergütungssystems wurde im Hinblick auf die Vergütungsstruktur und -höhe ein horizontaler Vergleich mit geeigneten Unternehmen (insbesondere hinsichtlich Branche, Größe, Land) durchgeführt. Dies erfolgte anhand von Marktdaten zweier vom Aufsichtsrat definierter Vergleichsgruppen aus nationalen Unternehmen vergleichbarer Größe sowie branchenspezifischen internationalen Unternehmen. Zur ersten Vergleichsgruppe zählten Unternehmen aus einschlägigen Börsensegmenten (MDAX); zur zweiten Vergleichsgruppe gehörten internationale (börsennotierte) Unternehmen der Schifffahrts- und Logistikbranche sowie vergleichbarer Branchen. Zusätzlich hat der Aufsichtsrat die Höhe der Vorstandsvergütung in Relation zum Vergütungsniveau der Arbeitnehmer der Gesellschaft berücksichtigt. Für diesen vertikalen Vergleich wurde das Verhältnis der durchschnittlichen Vergütung des Vorstands zur durchschnittlichen Vergütung des oberen Führungskreises der Gesellschaft (erste und zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands) sowie der Belegschaft der Gesellschaft insgesamt ermittelt – dies auch in der zeitlichen Entwicklung. Für den horizontalen und vertikalen Vergleich wurde ein externer Vergütungsberater hinzugezogen, der vom Vorstand und von der Gesellschaft unabhängig ist.

Der Präsidial- und Personalausschuss des Aufsichtsrats hat dieses Vergütungssystem vorbereitet. Der Aufsichtsrat hat sodann auf Empfehlung seines Präsidial- und Personalausschusses dieses System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder am 1. März 2023 beschlossen.

Der Aufsichtsrat wird die Vergütung der Vorstandsmitglieder und das Vergütungssystem mindestens einmal im Jahr einer Überprüfung unterziehen. Dabei wird insbesondere die Angemessenheit der Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder überprüft. Falls erforderlich, wird der Aufsichtsrat das Vergütungssystem ändern und das geänderte System der nächsten ordentlichen Hauptversammlung zur Billigung vorlegen. Andernfalls wird das Vergütungssystem alle vier Jahre erneut der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Billigt die betreffende ordentliche Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht, wird in der darauf folgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem vorgelegt. Der Präsidial- und Personalausschuss wird auch insoweit alle diesbezüglichen Entscheidungen des Aufsichtsrats vorbereiten. Sofern ein externer Vergütungsexperte hinzugezogen wird, wird auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen geachtet.

Dadurch, dass das Gesetz die Zuständigkeit für die Festsetzung, Überprüfung und Umsetzung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder dem Aufsichtsrat zuweist, wird das Entstehen von Interessenkonflikten von vornherein weitgehend ausgeschlossen. Interessenkonflikte einzelner Aufsichtsratsmitglieder im Rahmen von Entscheidungen des Aufsichtsrats oder seines Präsidial- und Personalausschusses über Fragen, die das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder betreffen, sind bislang nicht aufgetreten. Sollten sie künftig einmal

auftreten, wird sich das betroffene Aufsichtsratsmitglied, je nach Art des Interessenkonflikts, bei der Abstimmung der Stimme enthalten und erforderlichenfalls an der Verhandlung über den Tagesordnungspunkt nicht teilnehmen. Bei wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikten in seiner Person soll das betreffende Aufsichtsratsmitglied sein Aufsichtsratsmandat niederlegen.

3. VORGABEN ZU HÖHE UND STRUKTUR DER VORSTANDSVERGÜTUNG

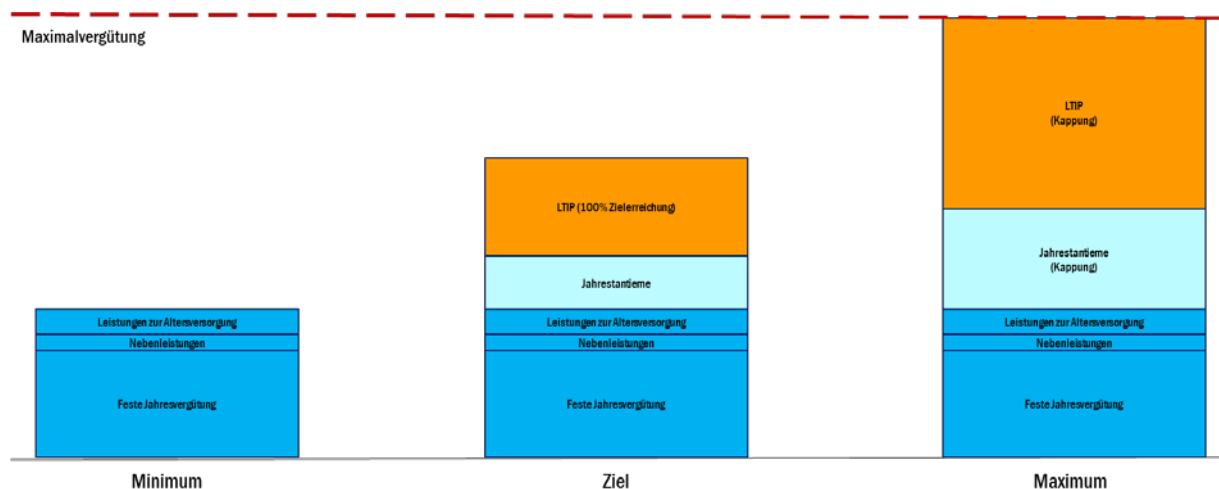
Das Vergütungssystem gibt der Hapag-Lloyd AG den notwendigen Handlungsspielraum, um auch künftig angemessene und wettbewerbsfähige Vergütungen anbieten zu können. Dadurch unterstützt das Vergütungssystem die Gesellschaft im weltweiten Wettbewerb um hochqualifizierte Führungskräfte. Der Aufsichtsrat wird diesen Handlungsspielraum nur in dem Umfang ausschöpfen, wie dies unter Berücksichtigung der jeweils relevanten Umstände auch tatsächlich sachgerecht erscheint.

3.1 Ziel-Gesamtvergütung und Maximalvergütung

Ziel-Gesamtvergütung ist der Wert, der einem Vorstandsmitglied für ein Geschäftsjahr insgesamt zufließt, wenn die Zielerreichung bei sämtlichen variablen Bestandteilen 100 % beträgt. Das Vergütungssystem lässt eine Ziel-Gesamtvergütung von bis zu 3.700.000 EUR für den Vorstandsvorsitzenden, von bis zu 2.700.000 EUR für den Finanzvorstand und von bis zu 2.300.000 EUR für die übrigen ordentlichen Vorstandsmitglieder zu. Dabei handelt es sich um einen Vergütungsrahmen, der zu keinem Zeitpunkt vollständig ausgeschöpft werden muss.

Die Maximalvergütung ist der Wert, der einem Vorstandsmitglied insgesamt für ein Geschäftsjahr maximal zufließen darf. Die Maximalvergütung beträgt 5.500.000 EUR für den Vorstandsvorsitzenden, 3.500.000 EUR für den Finanzvorstand und 3.000.000 EUR für die übrigen ordentlichen Vorstandsmitglieder.

Die nachfolgende schematische Darstellung zeigt die Funktionsweise dieser Maximalvergütung.



Sofern ein Ausgleich für den Verfall von Rechten beim Wechsel zur Hapag-Lloyd AG gewährt wird, erhöht sich die Maximalvergütung für das betreffende Geschäftsjahr um den Wert des

Ausgleichs, also maximal um 2.560.000 EUR für den Vorstandsvorsitzenden, 1.840.000 EUR für den Finanzvorstand und 1.600.000 EUR für die übrigen ordentlichen Vorstandsmitglieder. Sofern für das Geschäftsjahr 2023 ein Integrationsbonus gewährt wird, erhöht sich die Maximalvergütung für dieses Jahr (zudem) um den Auszahlungsbetrag aus dem Integrationsbonus, also maximal um 800.000 EUR für den Vorstandsvorsitzenden und maximal um 500.000 EUR für die ordentlichen Vorstandsmitglieder.

3.2 Struktur der Vorstandsvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Die festen Bestandteile umfassen die feste Jahresvergütung, Nebenleistungen und die Leistungen zur Altersversorgung. Zu den variablen Bestandteilen gehören die kurzfristige variable Vergütung (Jahrestantieme) und die langfristige variable Vergütung in Form des Long Term Incentive Plan (LTIP). Diese fünf Bestandteile werden bei der Ziel-Gesamtvergütung regelmäßig berücksichtigt. Für das Geschäftsjahr 2023 kann ausnahmsweise zusätzlich ein möglicher Integrationsbonus berücksichtigt werden. Daneben können weitere Bestandteile vorgesehen werden, die nicht Bestandteil der Ziel-Gesamtvergütung sind. Dazu gehören namentlich eine (weitere) zusätzliche Vergütung, ein Ausgleich für Kosten eines Wohnsitzwechsels und ein Ausgleich für den Verfall von Rechten beim Wechsel zur Hapag-Lloyd AG.

Der Anteil der variablen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung (ohne Berücksichtigung eines möglichen Integrationsbonus) hat in einer Bandbreite zwischen 50 % und 65 % zu liegen, wobei die Jahrestantieme in einer Bandbreite von 15 % bis 25 % und der LTIP in einer Bandbreite von 35 % bis 45 % liegen kann und in jedem Fall der LTIP die Jahrestantieme überwiegen muss. Dabei wird für die Jahrestantieme die Hälfte des Cap (siehe Ziffer 4.2.1), für den LTIP der Zuteilungsbetrag und für Nebenleistungen der nach Ziffer 4.1.2 mögliche Höchstbetrag angesetzt.

Der Anteil der festen Jahresvergütung sowie der Jahrestantieme und des LTIP an der Gesamtdirektvergütung, das heißt der Ziel-Gesamtvergütung ohne Nebenleistungen und Leistungen zur Altersversorgung (und ohne Integrationsbonus), hat sich dabei in den folgenden Bandbreiten zu bewegen:

Feste Jahresvergütung:	30 % bis 40 %
Jahrestantieme:	15 % bis 30 %
LTIP:	40 % bis 50 %

3.3 Festlegung der konkreten Vergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder

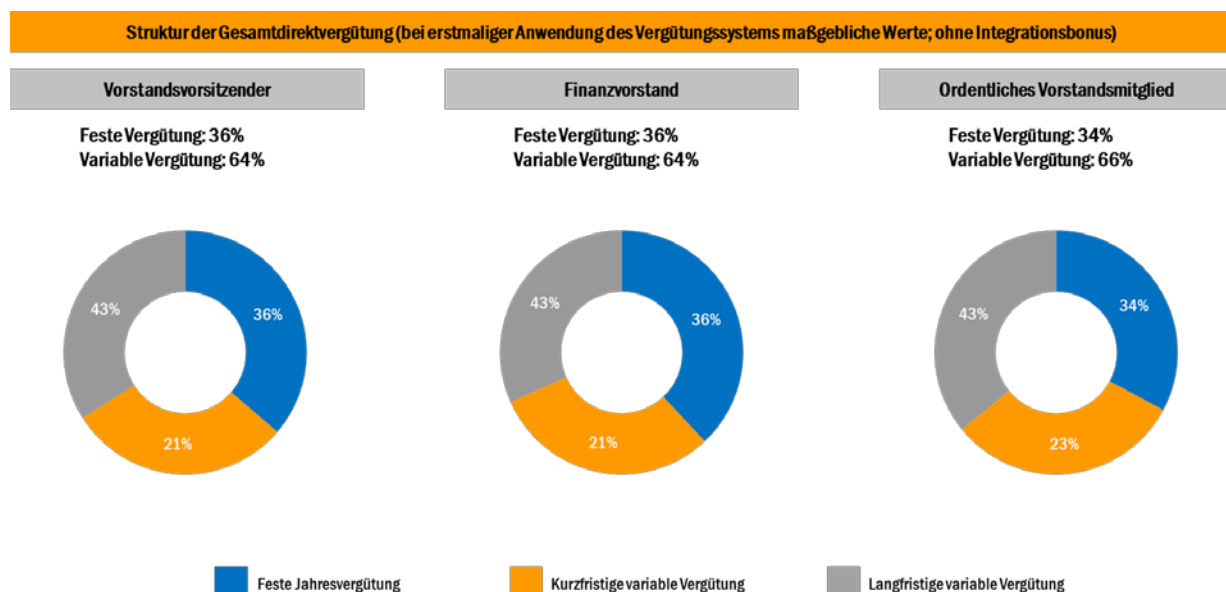
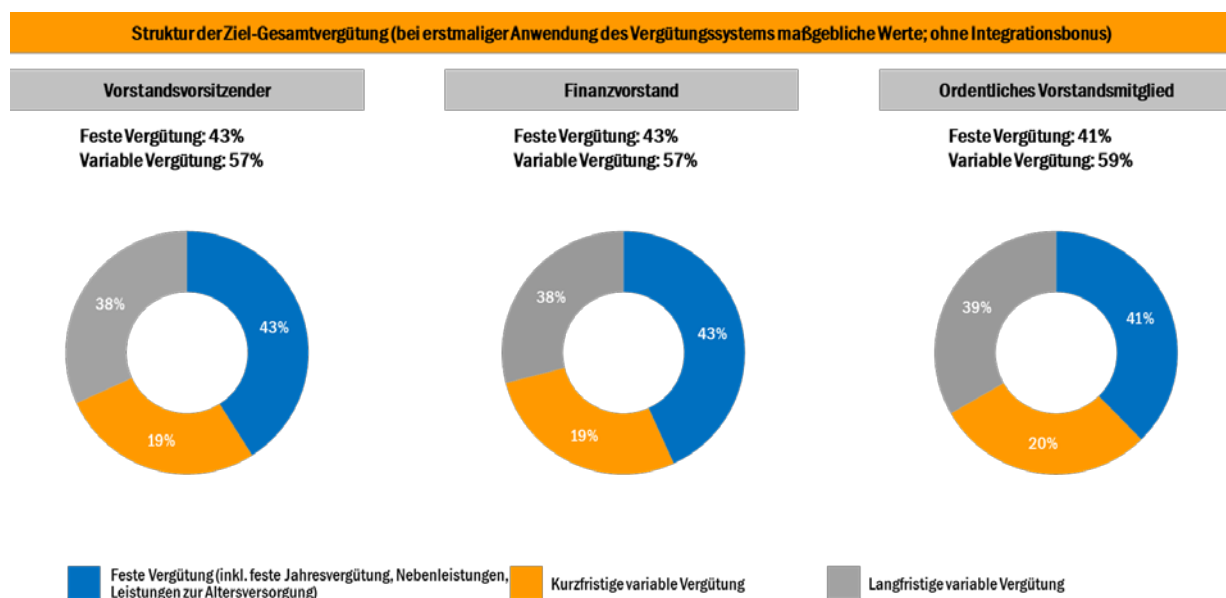
Der Aufsichtsrat wird zunächst die konkrete Ziel-Gesamtvergütung und sodann die Vergütungsstruktur eines einzelnen Vorstandsmitglieds festlegen.

Ausgangspunkt sind die zum jeweiligen Zeitpunkt der Festlegung für den Vorstand der Hapag-Lloyd AG bestehenden konkreten Ziel-Gesamtvergütungen und Vergütungsstrukturen. Bei erstmaliger Anwendung dieses Vergütungssystems sollen diesbezüglich die folgenden Werte zugrunde gelegt werden (Beträge jeweils in EUR; Nebenleistungen sind mit dem nach Ziffer 4.1.2 möglichen Höchstbetrag angesetzt, die Jahrestantieme mit zwei Drittel des

Cap nach Ziffer 4.2.1 und der LTIP mit dem Zuteilungsbetrag; jeweils ohne Berücksichtigung eines möglichen Integrationsbonus):

	Vorstands- vorsitzender	Finanzvorstand	Übrige ordentliche Vorstandsmitglieder
Feste Jahresvergütung	1.000.000	750.000	600.000
Nebenleistungen	150.000	112.500	90.000
Leistungen zur Altersversorgung	200.000	150.000	120.000
Jahrestantieme	600.000	440.000	400.000
LTIP	1.200.000	880.000	760.000

Daraus ergibt sich hinsichtlich der Struktur der Ziel-Gesamtvergütung und der Gesamtdirektvergütung (jeweils ohne Berücksichtigung eines möglichen Integrationsbonus) folgendes Bild:



Bei nachfolgenden Festlegungen neuer konkreter Ziel-Gesamtvergütungen kann im Rahmen dieses Vergütungssystems von den Werten in vorstehender Tabelle abgewichen werden, soweit dies sachgerecht erscheint, um den dem Vorstandsmitglied überantworteten Aufgaben, seiner Erfahrung, seinen Leistungen in der Vergangenheit und den Marktgegebenheiten angemessen Rechnung zu tragen. Voraussetzung ist, dass die Vergütung auch mit Blick auf die Lage der Gesellschaft angemessen ist und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Zur Beurteilung der Üblichkeit im Vergleich zu anderen Unternehmen (horizontaler Vergleich) wird der Aufsichtsrat geeignete Vergleichsgruppen aus in- und ausländischen Unternehmen heranziehen, deren Zusammensetzung er offenlegt. Zur Beurteilung der Verhältnismäßigkeit innerhalb der Hapag-Lloyd AG (vertikaler Vergleich) wird der Aufsichtsrat das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung der Führungskräfte der Gesellschaft sowie zur Vergütung der Belegschaft der Gesellschaft insgesamt und dieses auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigen. Sofern ein externer Vergütungsexperte hinzugezogen wird, wird auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen geachtet.

Bei der Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung können in den Grenzen des Angemessenen und Üblichen auch das Niveau der Lebenshaltungskosten am Dienort, die Steuerlast des betroffenen Vorstandsmitglieds sowie zusätzliche Belastungen aufgrund eines durch das Vorstandsamt bedingten Wohnsitzwechsels oder doppelter Haushaltsführung berücksichtigt werden.

4. AUSGESTALTUNG DER EINZELNEN VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

4.1 Erfolgsunabhängige feste Vergütungsbestandteile

4.1.1 Feste Jahresvergütung

Die feste Jahresvergütung ist eine fixe, auf das Geschäftsjahr bezogene Barvergütung. Sie wird in zwölf gleichen monatlichen Raten ausgezahlt.

4.1.2 Nebenleistungen

Die Vorstandsmitglieder erhalten übliche Sachleistungen. Dazu können insbesondere die Stellung eines Dienstwagens und die Zurverfügungstellung des Fahrdienstes auch zur privaten Nutzung, Sterbe- und Hinterbliebenengelder sowie Versicherungsschutz (z. B. Unfallversicherung, Rechtsschutzversicherung, D&O-Versicherung) gehören. Zusätzlich können für Vorstände mit einem Dienstsitz im Ausland standortspezifische Leistungen anfallen. Der Wert der in einem Geschäftsjahr gewährten Nebenleistungen darf insgesamt 15 % der festen Jahresvergütung nicht übersteigen.

Weitere Nebenleistungen, die jedoch nicht bei der Ziel-Gesamtvergütung zu berücksichtigen sind, finden sich in Ziffer 4.3.2 und 4.3.3.

4.1.3 Leistungen zur Altersversorgung

Die Gesellschaft gewährt den Vorstandsmitgliedern eine jährliche Einmalzahlung zum Zwecke der privaten Altersversorgung. Die Einmalzahlung beträgt für jedes volle Kalenderjahr 20 %

der jeweiligen festen Jahresvergütung. Die Gesellschaft kann in Abstimmung mit dem Vorstandsmitglied die Zahlung auch direkt an eine von diesem benannte Versicherung oder Versorgungseinrichtung leisten, sofern damit keine Nachteile für die Gesellschaft verbunden sind.

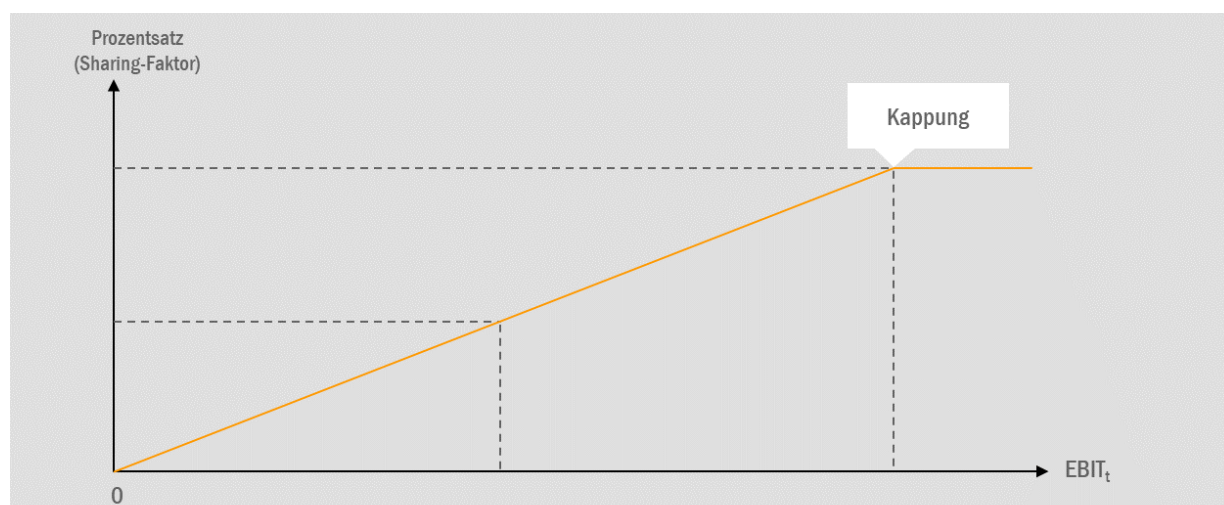
Soweit die Gesellschaft einem Vorstandsmitglied bereits in der Vergangenheit eine Pensionszusage in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage gewährt hat, kann dies auch künftig erfolgen. Der Beitrag beträgt für jedes volle Kalenderjahr 20 % der jeweiligen festen Jahresvergütung.

4.2 Erfolgsabhängige variable Vergütungsbestandteile

4.2.1 Jahrestantieme

Die Jahrestantieme ist ein kurzfristiger, einjähriger erfolgsabhängiger Vergütungsbestandteil, der jährlich gewährt wird. Die Jahrestantieme incentiviert die Vorstandsmitglieder im Hinblick auf die strategisch operative Kenngröße Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) des Konzerns und trägt dadurch zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei.

Der Aufsichtsrat definiert für jedes Vorstandsmitglied einen festen Prozentsatz (Sharing-Faktor) des jährlichen Konzern-EBIT, der zur Auszahlung an das jeweilige Vorstandsmitglied kommt. Der Sharing-Faktor wird regelmäßig überprüft und gegebenenfalls angepasst. Die Jahrestantieme ist auf einen bestimmten EUR-Betrag begrenzt (Cap).



Erstmals bestellten Vorstandsmitgliedern kann für die ersten zwölf Monate ihrer Amtszeit eine Garantietantieme als Mindestbetrag zugesagt werden, die für jeden Monat maximal einem Zweiunddreißigstel des Cap entspricht.

Die Höhe der Jahrestantieme wird vom Aufsichtsrat in der Bilanzsitzung, in der er den Konzernabschluss für das betreffende Geschäftsjahr billigt, auf Grundlage der im gebilligten Konzernabschluss ausgewiesenen Beträge festgestellt. Sie ist anschließend in bar fällig. Mit den Vorstandsmitgliedern kann ein konkreter späterer Fälligkeitszeitpunkt vereinbart werden, der spätestens auf dem 30. April des dem betreffenden Geschäftsjahr nachfolgenden Geschäftsjahres liegen muss. Die Vorstandsmitglieder können über den ausgezahlten (Netto-)Betrag frei verfügen.

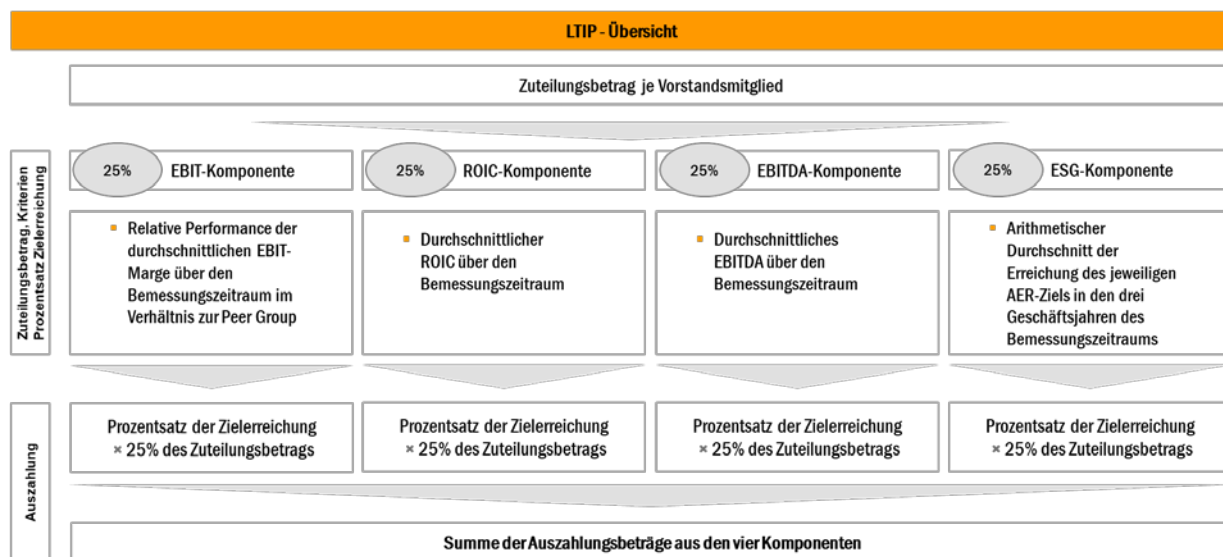
4.2.2 LTIP

Der LTIP ist ein langfristiger, mehrjähriger erfolgsabhängiger Vergütungsbestandteil, der jährlich gewährt wird. Der LTIP incentiviert die Vorstandsmitglieder im Hinblick auf die strategisch operativen Kenngrößen Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT), durchschnittliche Rendite des investierten Kapitals (ROIC), Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (EBITDA) sowie im Hinblick auf ein zentrales Ziel aus dem Bereich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG-Ziel) und trägt dadurch und durch die Betrachtung eines mehrjährigen Bemessungszeitraums zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei.

Beim LTIP wird jedem Vorstandsmitglied ein bestimmter Betrag zugeteilt (Zuteilungsbetrag), aus dem sich in Abhängigkeit von der Zielerreichung und der Zugehörigkeit zum Vorstand nach Ablauf eines dreijährigen Bemessungszeitraums ein Auszahlungsbetrag ergibt, der zwischen 0 % und 200 % des Zuteilungsbetrags liegt.

Der LTIP besteht aus vier Komponenten: einer EBIT-Komponente, einer ROIC-Komponente, einer EBITDA-Komponente sowie einer ESG-Komponente, die jeweils mit 25 % gewichtet werden. Der Zuteilungsbetrag wird dementsprechend auf diese vier Komponenten aufgeteilt. Alle vier Komponenten sind an Leistungskriterien geknüpft. Der Bemessungszeitraum beginnt am 1. Januar des Geschäftsjahres, in dem die Zuteilung erfolgt, und endet am 31. Dezember des zweiten dem Geschäftsjahr der Zuteilung folgenden Jahres. Für den Fall einer unterjährigen Bestellung in der zweiten Hälfte des Geschäftsjahres kann vorgesehen werden, dass der Bemessungszeitraum erst mit dem 1. Januar des Folgejahres beginnt und am 31. Dezember des dritten dem Geschäftsjahr der Zuteilung folgenden Jahres endet.

Die nachfolgende Darstellung gibt einen Überblick zum LTIP.



4.2.2.1 EBIT-Komponente

Die Zielerreichung bei der EBIT-Komponente wird anhand der relativen Performance der EBIT-Marge wie folgt ermittelt: Leistungskriterium ist der arithmetische Durchschnitt der jährlichen Konzern-EBIT-Marge der drei Geschäftsjahre des Bemessungszeitraums (Performance-EBIT-Marge) in Relation zum arithmetischen Durchschnitt der entsprechend

berechneten EBIT-Marge von Peer-Group-Unternehmen (Referenz-EBIT-Margen). Dazu wählt der Aufsichtsrat geeignete Peer-Group-Unternehmen aus, die im Schwerpunkt in der Transport- und Logistikbranche, insbesondere in der Hochseeschifffahrt, tätig sind. Der Prozentsatz der Zielerreichung hängt davon ab, wo die Performance-EBIT-Marge im Vergleich zu den Referenz-EBIT-Margen liegt. Dabei gilt für den Prozentsatz der Zielerreichung Folgendes:

Zielerreichung in %	Relative Performance der EBIT-Marge
200%	Oberhalb der obersten Referenz-EBIT-Marge
150%	Oberhalb des 70. Perzentils
100%	Zwischen dem 60. und dem 70. Perzentil
75%	Zwischen dem 40. und dem 60. Perzentil
50%	Zwischen dem 30. und dem 40. Perzentil
0%	Unterhalb des 30. Perzentils

Der Auszahlungsbetrag aus der EBIT-Komponente bestimmt sich, indem die auf die EBIT-Komponente entfallenden 25 % des Zuteilungsbetrags mit dem wie vorstehend ermittelten Prozentsatz der Zielerreichung multipliziert werden.

4.2.2.2 ROIC-Komponente

Die Zielerreichung bei der ROIC-Komponente wird anhand des durchschnittlichen Konzern-ROIC wie folgt ermittelt: Leistungskriterium ist der arithmetische Durchschnitt des jährlichen Konzern-ROIC der drei Geschäftsjahre des Bemessungszeitraums (Performance-ROIC). Der Aufsichtsrat legt eine Zielerreichungskurve fest, auf der sich der Prozentsatz der Zielerreichung ablesen lässt, wobei die Zielerreichung mindestens 0 % und maximal 200 % betragen kann. Dazu bestimmt er die Werte für den Performance-ROIC, die 0 %, 50 %, 75 %, 100 %, 150 % und 200 % Zielerreichung entsprechen. Zwischenwerte werden linear interpoliert. Die beigefügte Tabelle gibt ein Beispiel für die Ausgestaltung einer solchen Zielerreichungskurve.

Zielerreichung in %	Durchschnittliches ROIC über den Bemessungszeitraum
200%	$\geq 12\%$
150%	10%
100%	8%
75%	6%
50%	4%
0%	$\leq 4\%$

Der Auszahlungsbetrag aus der ROIC-Komponente bestimmt sich, indem die auf die ROIC-Komponente entfallenden 25 % des Zuteilungsbetrags mit dem wie vorstehend ermittelten Prozentsatz der Zielerreichung multipliziert werden.

4.2.2.3 EBITDA-Komponente

Die Zielerreichung bei der EBITDA-Komponente wird anhand des durchschnittlichen Konzern-EBITDA wie folgt ermittelt: Leistungskriterium ist der arithmetische Durchschnitt des jährlichen Konzern-EBITDA der drei Geschäftsjahre des Bemessungszeitraums (Performance-EBITDA). Der Aufsichtsrat legt einen Sharing-Faktor fest. Dazu bestimmt er zunächst einen Zielwert für das Performance-EBITDA (EBITDA-Zielwert), der 100 % Zielerreichung entspricht. Der Sharing-Faktor ist der Prozentsatz dieses Zielwerts, der den auf die EBITDA-Komponente entfallenden 25 % des Zuteilungsbetrags entspricht.

Der Auszahlungsbetrag aus der EBITDA-Komponente bestimmt sich, indem das tatsächlich erreichte Performance-EBITDA mit dem Sharing-Faktor multipliziert wird, wobei als Performance-EBITDA mindestens 0,00 EUR und maximal 200 % des EBITDA-Zielwerts angesetzt werden.

4.2.2.4 ESG-Komponente

Die Zielerreichung bei der ESG-Komponente wird anhand eines zentralen ESG-Leistungskriteriums wie folgt ermittelt: ESG-Leistungskriterium ist der durchschnittliche Wirkungsgrad (Average Efficiency Ratio – AER), mit dem die Kohlenstoffintensität der konzerneigenen Flotte gemessen wird. Für dieses ESG-Leistungskriterium bestimmt der Aufsichtsrat für jedes Geschäftsjahr einen Wert, der einer Zielerreichung von 100 % entspricht. Diese Werte werden aus den Rahmenbedingungen des Nachhaltigkeitsanleihen-Programms der Hapag-Lloyd AG (Sustainability Linked Bond Framework) vom 17. März 2021 abgeleitet. Ausgehend davon wird jeweils eine konkrete Zielerreichungskurve festgelegt. Die Zielerreichung für jedes der drei Geschäftsjahre des Bemessungszeitraums lässt sich auf Basis der Zielerreichungskurve ablesen. Der sich bei Anwendung des ESG-Faktors ergebende Prozentsatz der Zielerreichung wird dabei mindestens mit 0 % und maximal mit 200 % angesetzt.

AER-Werte, die 0 %, 100 % und 200 % Zielerreichung entsprechen Zwischenwerte werden linear interpoliert			
Geschäftsjahr	= 0%	= 100%	= 200%
2023	8,52	7,10	5,68
2024	8,196	6,83	5,464
2025	8,04	6,70	5,36
2026	7,5272	6,31	5,0928
2027	7,02	5,85	4,68
2028	6,516	5,43	4,344
2029	6,072	5,06	4,048
2030	5,604	4,67	3,736

Der Auszahlungsbetrag aus der ESG-Komponente bestimmt sich, indem die auf die ESG-Komponente entfallenden 25 % des Zuteilungsbetrags mit dem arithmetischen Durchschnitt der wie vorstehend ermittelten Prozentsätze der Zielerreichung für die drei Geschäftsjahre des Bemessungszeitraums multipliziert werden.

4.2.2.5 Auszahlung des LTIP

Soweit kein Verfall eingetreten ist (dazu Ziffer 4.2.2.6), wird die Höhe des LTIP vom Aufsichtsrat in der Bilanzsitzung, in der er den Konzernabschluss für das dritte Geschäftsjahr des Bemessungszeitraums billigt, auf Grundlage der in den gebilligten Konzernabschlüssen ausgewiesenen Beträge, der EBIT-Angaben für die Peer-Group-Unternehmen sowie der nach dem Sustainability Linked Bond Framework maßgeblichen Angaben zum AER festgestellt. Die Auszahlung aus dem LTIP ist anschließend in bar fällig. Mit den Vorstandsmitgliedern kann ein konkreter späterer Fälligkeitszeitpunkt vereinbart werden, der spätestens auf dem 30. April des dem Bemessungszeitraum nachfolgenden Geschäftsjahres liegen muss. Die Vorstandsmitglieder können über den ausgezahlten (Netto-)Betrag frei verfügen.

4.2.2.6 Verfall von EBIT-, ROIC-, EBITDA- und ESG-Komponente

Endet das Amt eines Vorstandsmitglieds während des dreijährigen Bemessungszeitraums, ohne dass eine weitere Amtszeit folgt, so kommt es in Abhängigkeit von dem Grund bzw. den Umständen der Beendigung zu einem vollständigen oder teilweisen Verfall der EBIT-Komponente, der ROIC-Komponente, der EBITDA-Komponente und der ESG-Komponente wie folgt:

- Die EBIT-, ROIC-, EBITDA- und ESG-Komponente verfallen jeweils vollständig, wenn
 - das Vorstandsmitglied sein Amt ohne wichtigen Grund niederlegt,
 - der Vorstandsanstellungsvertrag von der Hapag-Lloyd AG aus wichtigem Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB gekündigt wird oder
 - der Vorstandsanstellungsvertrag nur für einen Zeitraum von zwölf Monaten oder weniger besteht.
- In allen anderen Fällen verfallen die EBIT-, ROIC-, EBITDA- und ESG-Komponente jeweils nur, wenn der Vorstandsanstellungsvertrag bereits im Geschäftsjahr, für das der Zuteilungsbetrag gewährt wurde, endet; in diesem Fall erfolgt der Verfall zeitanteilig entsprechend dem Verhältnis der Zeitdauer vom Ende des Vorstandsanstellungsvertrags bis zum Ende des Geschäftsjahres zur Zeitdauer des gesamten Geschäftsjahres.

4.2.2.7 Sonderregelungen für den Fall des Change of Control, Anpassungsmöglichkeiten

Mit den Vorstandsmitgliedern können folgende Sonderregelungen für den Fall vereinbart werden, dass ein Aktionär vor dem Ende des Bemessungszeitraums die Kontrolle im Sinne des Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetzes (WpÜG) über die Hapag-Lloyd AG erlangt (Change of Control): Der LTIP und mithin auch der Bemessungszeitraum enden im Zeitpunkt des Eintritts des Change of Control. Die EBIT-Komponente, die ROIC-Komponente, die EBITDA-Komponente und die ESG-Komponente werden mit Eintritt des Change of Control jeweils unverfallbar gestellt. Der Auszahlungsbetrag wird entsprechend dem Vorgehen beim dreijährigen Bemessungszeitraum berechnet. Endet der Bemessungszeitraum unterjährig, so gilt jedoch für die Ermittlung der maßgeblichen Werte der EBIT-Marge, des ROIC und des EBITDA sowie die AER-Zielerreichung für das Geschäftsjahr der Beendigung Folgendes:

- Endet der Bemessungszeitraum in der ersten Hälfte des Geschäftsjahres, sind für das betreffende Geschäftsjahr die Werte der EBIT-Marge, des ROIC und des EBITDA sowie die AER-Zielerreichung des vorausgegangenen Geschäftsjahres anzusetzen.
- Endet der Bemessungszeitraum in der zweiten Hälfte des Geschäftsjahres, sind für das betreffende Geschäftsjahr die Werte der EBIT-Marge, des ROIC und des EBITDA sowie die AER-Zielerreichung des vollen Geschäftsjahres anzusetzen, in dem der Bemessungszeitraum unterjährig endet.

Bleibt der so errechnete Auszahlungsbetrag hinter dem Zuteilungsbetrag zurück, erhält das Vorstandsmitglied stattdessen eine Zahlung in Höhe des Zuteilungsbetrags. Die Auszahlung aus dem LTIP wird spätestens zum Ende des sechsten Kalendermonats nach Eintritt des Change of Control fällig.

Unter den Voraussetzungen des § 87 Abs. 2 AktG kann der Aufsichtsrat die Bestimmungen des LTIP ganz oder teilweise ohne Zustimmung der Vorstandsmitglieder ändern oder ersetzen sowie den Auszahlungsbetrag nachträglich reduzieren.

Bei außergewöhnlichen Entwicklungen hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, deren Effekte bei der Ermittlung der maßgeblichen Werte der EBIT-Marge, des ROIC, des EBITDA und der AER zu eliminieren oder diesen zumindest entgegenzuwirken.

4.2.3 Integrationsbonus

Der Integrationsbonus ist ein kurzfristiger erfolgsabhängiger Vergütungsbestandteil, den der Aufsichtsrat einmalig für das Geschäftsjahr 2023 gewähren kann. Der Integrationsbonus incentiviert die Vorstandsmitglieder im Hinblick auf Maßnahmen für eine zeitnahe und erfolgreiche Integration der Terminal-Beteiligungen, die für den Erfolg der Geschäftsstrategie und für eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft wichtig ist. Dadurch trägt der Integrationsbonus unmittelbar zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei.

Beim Integrationsbonus wird jedem Vorstandsmitglied ein bestimmter Betrag zugeteilt (Ziel-Bonusbetrag), aus dem sich in Abhängigkeit von der Zielerreichung ein Auszahlungsbetrag ergibt, der zwischen 0 % und 100 % des Ziel-Bonusbetrags liegt. Der Ziel-Bonusbetrag beträgt bis zu 800.000 EUR für den Vorstandsvorsitzenden und bis zu 500.000 EUR für die ordentlichen Vorstandsmitglieder.

Der Aufsichtsrat vereinbart mit dem Vorstand Integrationsziele im Hinblick auf die Terminal-Beteiligungen, die sich auf die Integration in den Bereichen operatives Geschäft, IT, Personal, Finanzen und Organisation (Handlungsfelder) beziehen, sowie Kriterien zur Beurteilung des prozentualen Grads der Zielerreichung für jedes der Handlungsfelder. Auf Grundlage der Beurteilungskriterien bestimmt der Aufsichtsrat für jedes Handlungsfeld nach billigem Ermessen einen Prozentsatz der Zielerreichung, der jeweils zwischen 0 % und 150 % liegen kann.

Der Auszahlungsbetrag aus dem Integrationsbonus bestimmt sich, indem der Ziel-Bonusbetrag mit dem arithmetischen Durchschnitt der wie vorstehend ermittelten Prozentsätze der Zielerreichung für die fünf Handlungsfelder, maximal aber mit 100 % multipliziert wird.

Die Höhe des Integrationsbonus wird vom Aufsichtsrat in der Bilanzsitzung, in der er den Konzernabschluss für das Geschäftsjahr 2023 billigt, auf Grundlage eines von einem Sach-

verständigen erstellten Integrationsberichts festgestellt. Er ist anschließend in bar fällig. Mit den Vorstandsmitgliedern kann ein konkreter späterer Fälligkeitszeitpunkt vereinbart werden, der spätestens auf dem 30. April 2024 liegen muss. Die Vorstandsmitglieder können über den ausgezahlten (Netto-)Betrag frei verfügen.

4.3 Weitere Bestandteile

4.3.1 Zusätzliche Vergütung

Der Aufsichtsrat kann beim Vorliegen besonderer Umstände oder außergewöhnlicher Leistungen eine in der Höhe auf maximal 100 % der festen Jahresvergütung begrenzte zusätzliche Vergütung gewähren.

4.3.2 Ausgleich beim Wohnsitzwechsel

Verlegt ein Vorstandsmitglied (gegebenenfalls zusammen mit seiner Familie) im Interesse der Gesellschaft den Wohnsitz, so kann die Gesellschaft ihm einen Ausgleich für die damit einhergehenden Kosten (z. B. Umzugskosten, Kosten für Wohnungssuche, doppelte Haushaltsführung, Steuerberatungskosten) sowie vorübergehend auch Kostenersatz für eine vorläufige Unterkunft und wöchentliche Heimflüge gewähren. In diesem Fall darf der Wert der in einem Geschäftsjahr gewährten Nebenleistungen 50 % der festen Jahresvergütung nicht übersteigen.

4.3.3 Ausgleich für den Verfall von Rechten

Soweit vor dem Wechsel in den Vorstand der Hapag-Lloyd AG erworbene Vergütungsleistungen aufgrund dieses Wechsels verfallen, kann der Aufsichtsrat einen Ausgleich gewähren. Dieser Ausgleich bleibt bei der Ziel-Gesamtvergütung unberücksichtigt. Der Wert des Ausgleichs darf allerdings 2.560.000 EUR für den Vorstandsvorsitzenden, 1.840.000 EUR für den Finanzvorstand und 1.600.000 EUR für die übrigen ordentlichen Vorstandsmitglieder nicht übersteigen. Der Ausgleich ist in bar zu gewähren. Er kann als Einmalzahlung oder in mehreren Teilbeträgen (verteilt über ein oder mehrere Geschäftsjahre) gezahlt werden und ganz oder teilweise vom Verbleib im Vorstand der Gesellschaft abhängig gemacht werden. Der Aufsichtsrat kann den Ausgleich unter der Bedingung gewähren, dass der Betrag ganz oder teilweise in Aktien der Hapag-Lloyd AG zu investieren ist, die über einen vom Aufsichtsrat bestimmten Mindestzeitraum zu halten sind.

4.4 Unterjähriger Vertragsbeginn, unterjähriges Vertragsende

Im Falle eines unterjährigen Vertragsbeginns und im Falle einer unterjährigen Vertragsbeendigung werden die feste Jahresvergütung, regelmäßig erfolgende Nebenleistungen, die Leistungen zur Altersversorgung und die Jahrestantieme sowie ein Integrationsbonus zeitanteilig gewährt bzw. ausgezahlt; ein für den Auszahlungsbetrag geltender Cap wird zeitanteilig herabgesetzt. Der LTIP wird im Falle des unterjährigen Vertragsbeginns zeitanteilig gewährt. Für den Fall der unterjährigen Vertragsbeendigung bzw. der Beendigung des Amtes während des dreijährigen Bemessungszeitraums gilt Ziffer 4.2.2.6 und gegebenenfalls Ziffer 4.2.2.7.

4.5 Widerruf der Bestellung mit Zusicherung der Wiederbestellung

Im Falle des Widerrufs der Bestellung mit Zusicherung der Wiederbestellung gemäß § 84 Abs. 3 AktG werden die feste Jahresvergütung, regelmäßig erfolgende Nebenleistungen, die Leistungen zur Altersversorgung, die Jahrestantieme und der LTIP sowie ein Integrationsbonus zeitanteilig gewährt bzw. ausgezahlt; ein für den Auszahlungsbetrag geltender Cap wird zeitanteilig herabgesetzt. Hiervon abweichend kann der Aufsichtsrat vorsehen, dass die feste Jahresvergütung, regelmäßig erfolgende Nebenleistungen und die Leistungen zur Altersversorgung vollständig oder teilweise ungekürzt weitergewährt werden.

5. WEITERE REGELUNGEN MIT VERGÜTUNGSBEZUG

5.1 Malus- und Clawback-Regelungen

Zahlungen der Jahrestantieme und Auszahlungen des LTIP können durch den Aufsichtsrat verweigert oder zurückgefordert werden, soweit sich später herausstellt, dass der Auszahlungsbetrag unzutreffend ermittelt wurde bzw. die Auszahlung ganz oder teilweise zu Unrecht erfolgt ist, weil Ziele tatsächlich nicht oder nicht in dem Umfang erreicht wurden, wie dies bei Ermittlung des Auszahlungsbetrags auf Grundlage falscher Informationen angenommen wurde. Das Vorstandsmitglied ist in diesem Falle insbesondere verpflichtet, denjenigen Nettobetrag zurückzuzahlen, um den eine geleistete Zahlung den (Netto-)Auszahlungsbetrag übersteigt, der sich bei Zugrundelegung der tatsächlichen Zielwerte ergeben hätte. Der Umfang dieses Rückforderungsanspruchs bestimmt sich nach § 818 BGB. Der Rückforderungsanspruch verjährt mit Ablauf des dritten Jahres nach der Auszahlung. Für die Auszahlung eines Integrationsbonus gelten diese Regelungen entsprechend.

Für den Fall eines schwerwiegenden Verstoßes eines Vorstandsmitglieds gegen seine gesetzlichen Pflichten oder gegen unternehmensinterne Verhaltensrichtlinien ist der Aufsichtsrat berechtigt, die für den betreffenden Bemessungszeitraum ausgezahlte variable Vergütung von dem Vorstandsmitglied ganz oder teilweise zurückzufordern oder die für diesen Zeitraum gewährte, aber noch nicht ausgezahlte variable Vergütung einzubehalten.

Mit den Vorstandsmitgliedern können Regelungen, wonach Zahlungen der Jahrestantieme sowie eines Integrationsbonus zurückgefordert und Auszahlungen des LTIP verweigert oder zurückgefordert werden können, für Fälle vereinbart werden, in denen sich die für die Auszahlung bzw. Gewährung vom Aufsichtsrat festgestellte Zielerreichung in den Folgejahren als nicht nachhaltig erweist.

Zudem gilt für den LTIP, dass im Falle einer Kündigung aus wichtigem Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB alle Rechte aus dem LTIP ersatzlos verfallen.

5.2 Anrechnung von Vergütungen bei konzerninternen und konzernexternen Mandaten

Auf Wunsch der Gesellschaft übernimmt ein Vorstandsmitglied auch Organtätigkeiten in derzeit oder zukünftig verbundenen Unternehmen im In- und Ausland; diese sind grundsätzlich durch seine Vergütung als Vorstandsmitglied abgegolten. Sofern das Vorstandsmitglied ein konzerninternes Aufsichtsratsmandat übernimmt und hierfür eine Vergütung nicht ausgeschlossen werden kann, wird diese Vergütung auf seine Vergütung als Vorstandsmitglied angerechnet.

Die Übernahme von Aufsichtsratsmandaten durch Vorstandsmitglieder bei konzernfremden Gesellschaften bedarf der Zustimmung des Aufsichtsrats. Sofern ein Vorstandsmitglied ein konzernfremdes Aufsichtsratsmandat übernehmen will, entscheidet der Aufsichtsrat der Gesellschaft auch darüber, ob eine etwaige hierfür gewährte Vergütung auf seine Vergütung als Vorstandsmitglied angerechnet wird.

5.3 Anpassung der Vergütung

Verschlechtert sich die Lage der Gesellschaft nach der Festsetzung der Gesamtvergütung des Vorstandsmitglieds so, dass die Weitergewährung der Vergütung unbillig für die Gesellschaft wäre, ist der Aufsichtsrat gemäß § 87 Abs. 2 AktG berechtigt, die Vergütung auf eine angemessene Höhe herabzusetzen. Ein hierdurch begründetes gesetzliches Sonderkündigungsrecht des Vorstandsmitglieds bleibt unberührt.

Mit den Vorstandsmitgliedern können Regelungen vereinbart werden, die dem Aufsichtsrat die Möglichkeit geben, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. Diese Regelungen können sich auf die Jahrestantieme, den LTIP oder die variable Vergütung insgesamt (mit Ausnahme eines Integrationsbonus) beziehen. Dabei können Regelungen vereinbart werden, die zur Wiederherstellung der Angemessenheit die aus den außergewöhnlichen Entwicklungen resultierenden Effekte auf die Höhe des Auszahlungsbetrags eliminieren oder diesen zumindest entgegenwirken.

Speziell für den LTIP gelten zudem die unter Ziffer 4.2.2.7 aufgeführten Anpassungsmöglichkeiten.

5.4 Fortzahlung der Vergütung im Krankheitsfall

Bei einer nicht vorsätzlich selbst herbeigeführten vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit wird die feste Jahresvergütung in unveränderter Höhe für einen Zeitraum von zwölf Monaten weitergezahlt, längstens jedoch bis zur Beendigung des Anstellungsvertrags. Das Vorstandsmitglied muss sich auf die Zahlung das anrechnen lassen, was es von Kassen oder Versicherungen an Krankengeld, Krankentagegeld oder Rente erhält, soweit die Leistungen nicht ausschließlich auf vom Vorstandsmitglied finanzierten Beiträgen beruhen. Entsprechende Regelungen können für Nebenleistungen und Leistungen zur Altersversorgung vorgesehen werden. Für den Fall von kurzzeitigen Erkrankungen (bis zu sechs Wochen) kann vereinbart werden, dass alle Vergütungsbestandteile ungekürzt gewährt werden.

5.5 Zahlungen bei dauerhafter Arbeitsunfähigkeit und Tod

Wird das Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Anstellungsvertrags dauerhaft arbeitsunfähig, so erhält es trotz vorzeitiger Beendigung des Anstellungsvertrags (dazu Ziffer 6.3) den Teil der festen Jahresvergütung, der auf den Monat der Feststellung der dauernden Arbeitsunfähigkeit und die darauf folgenden sechs Monate entfällt, jedoch nicht über die ursprüngliche Dauer des Anstellungsvertrags hinaus.

Stirbt das Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Anstellungsvertrags, so erhalten sein Ehepartner, bei dessen Fehlen seine unterhaltsberechtigten Kinder (Letztere als Gesamtgläu-

biger) trotz vorzeitiger Beendigung des Anstellungsvertrags (dazu Ziffer 6.3) den Teil der festen Jahresvergütung, der auf den Monat des Todes und die darauf folgenden sechs Monate entfällt, jedoch nicht über die ursprüngliche Dauer des Anstellungsvertrags hinaus.

5.6 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Mit den Vorstandsmitgliedern können Regelungen vereinbart werden, wonach die Vorstandsmitglieder nach Beendigung des Vorstandsanstellungsvertrags einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot für die Dauer von 24 Monaten unterliegen, wobei auch die Möglichkeit eines Verzichts der Gesellschaft auf das Wettbewerbsverbot oder eine Lösung der Gesellschaft von dem Wettbewerbsverbot vorgesehen werden kann. Für die Dauer eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots gewährt die Gesellschaft dem Vorstandsmitglied als Entschädigung die Hälfte der von dem Vorstandsmitglied zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen. Auf eine solche Entschädigung muss sich das Vorstandsmitglied andere Bezüge insoweit anrechnen lassen, wie diese zusammen mit der Entschädigung 100 % der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen übersteigen.

Sofern die Gesellschaft die Zahlung einer Karenzentschädigung unter einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot schuldet, ist eine Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung anzurechnen.

6. VERGÜTUNGSBEZOGENE RECHTSGESCHÄFTE

6.1 Vorstandsanstellungsverträge

Die grundlegenden Regelungen zur Vorstandsvergütung werden mit den Vorstandsmitgliedern in deren Vorstandsanstellungsverträgen vereinbart. Die Laufzeit der Vorstandsanstellungsverträge entspricht – vorbehaltlich einer vorherigen einvernehmlichen Änderung – der Bestellperiode. Sie kann sich – bei entsprechender Vereinbarung – bei einer Wiederbestellung für die Dauer der Wiederbestellung verlängern. Für die Bestellperiode bzw. die Dauer der Wiederbestellung gelten die folgenden Grundsätze: Die Erstbestellung zum Vorstandsmitglied der Hapag-Lloyd AG erfolgt in der Regel für drei Jahre; Wiederbestellungen erfolgen in der Regel für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren. Der Aufsichtsrat wird in der Regel in der ersten ordentlichen Aufsichtsratssitzung, die zwölf Monate vor Ablauf der Bestellperiode stattfindet, über eine etwaige Wiederbestellung entscheiden.

6.2 Gesonderte Rechtsgeschäfte zu erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen

Für den LTIP werden, insbesondere zur Regelung der konkreten Ziele, gesonderte Vereinbarungen abgeschlossen. Mit der Gewährung des im Vorstandsanstellungsvertrag vereinbarten Zuteilungsbetrags entsteht der LTIP bzw. die jeweilige Tranche, die unter den Voraussetzungen und nach Maßgabe der gesonderten Vereinbarungen und gegebenenfalls unter Berücksichtigung zusätzlicher, im Vorstandsanstellungsvertrag enthaltener Bestimmungen zur Auszahlung kommt.

Zudem werden für einen Integrationsbonus gesonderte Vereinbarungen abgeschlossen, welche insbesondere auch die Integrationsziele für die fünf Handlungsfelder und die zugehörigen Beurteilungskriterien enthalten.

6.3 Kündigung und sonstige vorzeitige Beendigung der Vorstandsanstellungsverträge

Eine ordentliche Kündigung der Vorstandsanstellungsverträge ist ausgeschlossen. Eine Kündigung ist nur wie folgt zulässig:

- Der Vorstandsanstellungsvertrag kann entweder von der Hapag-Lloyd AG oder vom Vorstandsmitglied bei Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB mit sofortiger Wirkung gekündigt werden.
- Das Vorstandsmitglied kann bei einer Herabsetzung der Vergütung den Vorstandsanstellungsvertrag nach Maßgabe von § 87 Abs. 2 Satz 4 AktG zum Ablauf des nächsten Quartals mit einer Kündigungsfrist von sechs Wochen kündigen.

Wird das Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Anstellungsvertrags dauernd arbeitsunfähig, endet der Anstellungsvertrag mit dem Ende des Quartals, in dem die dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt worden ist, sofern die ursprüngliche Dauer des Anstellungsvertrags darüber hinaus reicht.

Im Falle des Widerrufs der Bestellung als Vorstandsmitglied endet der Anstellungsvertrag (wenn er nicht zuvor aus wichtigem Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB gekündigt wird) mit Ablauf des dem Widerruf folgenden Kalendermonats. Die Gesellschaft ist mit dem Widerruf der Bestellung zur Freistellung des Vorstandsmitglieds von der Verpflichtung zur Erbringung seiner anstellungsvertraglichen Leistungen berechtigt.

Im Übrigen endet der Vorstandsanstellungsvertrag mit einem Vorstandsmitglied vorzeitig, wenn er einvernehmlich beendet wird oder das Vorstandsmitglied verstirbt.

6.4 Abfindungen

Etwaige im oder für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit mit einem Vorstandsmitglied vereinbarte Abfindungszahlungen dürfen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten. Für die Berechnung dieses Höchstbetrags ist die Vergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres oder, wenn das betreffende Vorstandsmitglied bereits für mindestens zwei volle Geschäftsjahre im Amt war, die durchschnittliche Vergütung der letzten beiden vollen Geschäftsjahre maßgebend. Es kann vorgesehen werden, dass bei der Berechnung des Höchstbetrags ausschließlich die feste Jahresvergütung, die Jahrestantieme und die Nebenleistungen bzw. deren maximaler Wert berücksichtigt werden.

Bei einer vorzeitigen Beendigung aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund (§ 626 BGB) oder bei nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit ist eine Abfindung ausgeschlossen.

6.5 Hauptmerkmale der Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen

Die Hauptmerkmale der Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen sind wie folgt:

- Die Gesellschaft gewährt den Vorstandsmitgliedern eine jährliche Einmalzahlung zum Aufbau einer privaten Altersversorgung.
- Die Gesellschaft kann in Abstimmung mit dem Vorstandsmitglied eine Zahlung auch direkt an eine von diesem benannte Versicherung oder Versorgungseinrichtung leisten, sofern damit keine Nachteile für die Gesellschaft verbunden sind.
- Soweit die Gesellschaft einem Vorstandsmitglied bereits in der Vergangenheit eine Pensionszusage in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage gewährt hat, kann dies auch künftig erfolgen.

7. VORÜBERGEHENDE ABWEICHUNG

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Eine Abweichung ist nur durch einen entsprechenden Beschluss des Aufsichtsrats auf Vorschlag des Präsidial- und Personalausschusses und nach sorgfältiger Prüfung der Notwendigkeit möglich. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen dabei abgewichen werden kann, sind die Regelungen zur Struktur der Vorstandsvergütung, zur Festlegung der konkreten Vergütung sowie zu den einzelnen Vergütungsbestandteilen. Ferner kann der Aufsichtsrat vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile gewähren oder einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile ersetzen, soweit dies erforderlich ist, um die Angemessenheit der Vorstandsvergütung in der konkreten Situation wiederherzustellen.

2. ANLAGE ZU TAGESORDNUNGSPUNKT 9 – BILLIGUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS

HAPAG-LLOYD AKTIENGESELLSCHAFT, HAMBURG VERGÜTUNGSBERICHT 2022

Der Vergütungsbericht gibt detailliert und individualisiert Auskunft über die im Berichtsjahr den aktiven und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der Hapag-Lloyd AG gewährte und geschuldete Vergütung sowie über zugesagte Leistungen. Der Bericht entspricht den Anforderungen des § 162 AktG und orientiert sich an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 („DCGK 2020“). Die jeweilige Vergütung wird in diesem Bericht auf Basis des aktienrechtlichen Verständnisses der Begriffe „gewährt“ und „geschuldet“ in die Vergütung des jeweiligen Geschäftsjahres einbezogen. Dies bedeutet, die Vergütung wird in dem Geschäftsjahr angegeben, in dem sie zugeflossen („gewährt“ im Sinne des AktG) oder zur Auszahlung fällig, aber noch nicht erfüllt ist („geschuldet“ im Sinne des AktG). Daraus folgt für einzelne Vergütungsbestandteile, bspw. für die kurz- und die langfristige variable Vergütung, eine andere zeitliche Zuordnung der Vergütung als nach den handelsrechtlichen Vorschriften und demzufolge ein Auseinanderfallen der Höhe der jährlichen Gesamtvergütung nach Aktienrecht und der Gesamtbezüge nach Handelsrecht. Für die kurzfristige variable Vergütung wird zusätzlich die im Berichtsjahr auf Basis der Zielerreichung erdiente Vergütung angegeben, die aber erst im folgenden Geschäftsjahr ausgezahlt wird. Damit wird einer Anmerkung auf der Hauptversammlung am 25. Mai 2022 zum Vergütungsbericht 2021 Rechnung getragen. Im Übrigen wurde der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 von der Hauptversammlung am 25. Mai 2022 mit einer Mehrheit von 99,59 % gebilligt. Der aktuelle Vergütungsbericht enthält des Weiteren eine Zusammenfassung der Vergütungssysteme für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft, Hamburg (im Folgenden „Hapag-Lloyd AG“). Weitere detaillierte Informationen zu den Vergütungssystemen sind auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.hapag-lloyd.com/de/company/ir/corporate-governance/remuneration.html dargestellt.

1. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

1.1. Grundlagen des Vergütungssystems

Das System und die Höhe der Vorstandsvergütung werden regelmäßig durch den Aufsichtsrat auf seine Angemessenheit überprüft. Der Aufsichtsrat bezieht hierfür bei Bedarf auch externe Berater ein. Im Rahmen dieser Überprüfung wird sowohl die Vergütungsstruktur als auch die Höhe der Vorstandsvergütung, insbesondere im Vergleich zum externen Markt (horizontale Angemessenheit) sowie zu den sonstigen Vergütungen im Unternehmen (vertikale Angemessenheit), gewürdigt. Sollte sich hieraus die Notwendigkeit einer Änderung des Vergütungssystems, der Vergütungsstruktur oder der Vergütungshöhe ergeben, bereitet der Präsidial- und Personalausschuss des Aufsichtsrats entsprechende Vorschläge zur Beschlussfassung durch das Plenum vor.

Der Aufsichtsrat hatte der Hauptversammlung vom 28. Mai 2021 ein Vergütungssystem vorgelegt, das diese mit einer Mehrheit von 99,76 % der abgegebenen Stimmen gebilligt hatte. Dieses Vergütungssystem wurde vom Aufsichtsrat nach der Hauptversammlung im Jahr 2021 überprüft, dabei um ein für die Hapag-Lloyd zentrales Environmental-Social-Governance-Ziel („ESG-Ziel“) ergänzt und insgesamt – unter Beibehaltung der bisherigen Grundzüge der Vergütung – weiterentwickelt. Dieses weiterentwickelte Vergütungssystem wurde von der Hauptversammlung am 25. Mai 2022 mit einer Mehrheit von 99,61 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Das weiterentwickelte Vergütungssystem sieht grundsätzlich vor, dass es auf die Vergütungsfestsetzung bei Neu- und Wiederbestellungen von Vorstandsmitgliedern und bei in die laufende Bestellperiode fallenden Änderungen der Vergütung Anwendung finden sollte, die nach der ordentlichen Hauptversammlung am 25. Mai 2022 erfolgen. Die Anpassung der Vergütung der zum 31. Dezember 2022 aktiven Vorstandmitglieder an das weiterentwickelte Vergütungssystem erfolgte jedoch bereits rückwirkend zum 1. Januar 2022 bzw. zum Zeitpunkt der Bestellung in den Vorstand am 1. Februar 2022 für Donya-Florence Amer. Insofern gilt das weiterentwickelte Vergütungssystem für alle zum 31. Dezember 2022 aktiven Vorstandmitglieder bereits mit Wirkung ab dem 1. Januar bzw. 1. Februar 2022. Die Vergütung von Joachim Schlotfeldt, der zum 30. Juni 2022 aus dem Vorstand ausgeschieden ist, wurde nicht mehr an das neue Vergütungssystem angepasst.

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Hapag-Lloyd AG sieht Leistungskriterien und Ziele vor, die sich aus den strategisch operativen Kenngrößen Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen („EBITDA“), dem operativen Konzernergebnis vor Zinsen und Steuern („EBIT“) und der Rendite auf das investierte Kapital („ROIC“) ableiten, und integriert ein anspruchsvolles ESG-Ziel in die langfristigen Vergütungsbestandteile. Auf diese Weise trägt das Vergütungssystem zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei. Zugleich gewährleistet es eine angemessene und wettbewerbsfähige Vergütung, die die Bindung der Vorstandsmitglieder an die Gesellschaft stärkt. Das Vergütungssystem trägt außerdem der Aktionärsstruktur der Gesellschaft Rechnung. Aufgrund des geringen Streubesitzes der Aktie der Hapag-Lloyd AG und der damit einhergehenden Volatilität ist (jedenfalls derzeit) keine Vergütung in Aktien oder aktienbasierte Vergütung vorgesehen. Das Vergütungssystem sieht aber Leistungskriterien vor, die auch für den inneren Wert der Aktie der Hapag-Lloyd AG wesentlich sind. Zusätzlich wird eine langfristige Anreizwirkung der variablen Vergütungskomponenten für die Vorstandsmitglieder der Hapag-Lloyd AG durch eine periodenübergreifende Erfolgsmessung sichergestellt.

Die Vorstandsvergütung besteht grundsätzlich aus festen, erfolgsunabhängigen und variablen, erfolgsabhängigen Bestandteilen. Die festen, erfolgsunabhängigen Bestandteile umfassen eine feste Jahresvergütung, Leistungen zur Altersversorgung sowie Sach- und sonstige Nebenleistungen. Die variablen, erfolgsabhängigen Bestandteile setzen sich aus einer kurzfristigen variablen Vergütung (Jahrestantieme) und einer langfristigen variablen Vergütung (Long Term Incentive Plan – „LTIP“) zusammen.

1.2. Veränderungen im Vorstand

Gemäß Beschluss des Aufsichtsrats vom 11. November 2021 wurde Frau Donya-Florence Amer mit Wirkung zum 1. Februar 2022 zum neuen Vorstandsmitglied bestellt. Frau Amer hat als Chief Information Officer („CIO“) die Führung des zum 1. Februar 2022 neu eingerichteten Vorstandsressorts IT und zum 1. Mai 2022 als Chief Human Resources Officer („CHRO“; Arbeitsdirektorin) das Personalressort übernommen, da Herr Schlotfeldt zum 30. Juni 2022 aus dem Vorstand ausgeschieden ist. Unser Finanzvorstand Herr Mark Frese verantwortet seit dem 1. Mai 2022 als Chief Procurement Officer („CPO“) zusätzlich den Einkauf der Gesellschaft.

1.3. Ziel-Gesamtvergütung

In Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder hat der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2022 die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied festgelegt. Die Ziel-Gesamtvergütung ist der Betrag, der einem Vorstandsmitglied für ein Geschäftsjahr insgesamt zufließt, wenn die Zielerreichung bei sämtlichen variablen Bestandteilen 100 % beträgt. Das aktuelle Vergütungssystem lässt eine Ziel-Gesamtvergütung von bis zu 3.200,0 Tsd. EUR für den Vorstandsvorsitzenden, von bis zu 2.300,0 Tsd. EUR für den Finanzvorstand und von bis zu 2.000,0 Tsd. EUR für die übrigen ordentlichen Vorstandsmitglieder zu, wobei dieser Vergütungsrahmen zu keinem Zeitpunkt vollständig ausgeschöpft werden muss. Bei der Festsetzung der Ziel-Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat darauf geachtet, dass der Anteil der langfristigen variablen Vergütung stets den der kurzfristigen variablen Vergütung übersteigt und die Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile im Rahmen der im Vergütungssystem festgelegten Werte liegen. Das bedeutet im Hinblick auf die variablen Vergütungsbestandteile, dass der Anteil der variablen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung in einer Bandbreite zwischen 50 % und 65 % liegen muss, wobei die kurzfristige variable Vergütung in einer Bandbreite von 20 % bis 25 % und die langfristige variable Vergütung in einer Bandbreite von 30 % bis 40 % liegen kann und in jedem Fall die langfristige variable Vergütung die kurzfristige variable Vergütung überwiegen muss. Dabei werden für die kurzfristige variable Vergütung zwei Drittel des Cap-Betrags, für die langfristige variable Vergütung der Zuteilungsbetrag und für die Nebenleistungen der im Vergütungssystem festgelegte Höchstbetrag, der 15 % der festen Jahresvergütung beträgt, angesetzt.

Die folgende Tabelle zeigt die individuelle Ziel-Gesamtvergütung je Vorstandsmitglied und die relativen Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2022 und das Vorjahr.

		Rolf Habben Jansen (Vorsitzender des Vorstands)				Donya-Florence Amer (Mitglied des Vorstands seit 1.2.2022)			
		2022		2021		2022		2021	
		in Tsd. EUR		in Tsd. EUR		in Tsd. EUR		in Tsd. EUR	
Feste Vergütung	Feste Jahresvergütung	850,0	30,9 %	800,0	33,5 %	458,3	29,0 %	-	-
	+ Nebenleistungen (ohne Sterbe-/Hinterbliebenengelder) ¹⁾	127,5	4,6 %	22,1	0,9 %	68,8	4,3 %	-	-
	+ Beitrag zur Altersversorgung	170,0	6,2 %	160,0	6,7 %	91,7	5,8 %	-	-
	= Summe	1.147,5	41,8 %	982,1	41,2 %	618,8	39,1 %	-	-
Variable Vergütung	+ Kurzfristige variable Vergütung								
	Tantieme für das GJ 2022	600,0	21,8 %	-	-	366,7	23,2 %	-	-
	Tantieme für das GJ 2021	-	-	652,8	27,4 %	-	-	-	-
	+ Langfristige variable Vergütung								
	LTIP 2020 ESG, Tranche 2022 (Laufzeit 2022 – 2024)	1.000,0	36,4 %	-	-	595,8	37,7 %	-	-
	LTIP 2020, Tranche 2021 (Laufzeit 2021 – 2023)	-	-	750,0	31,4 %	-	-	-	-
= Summe	1.600,0	58,2 %	1.402,8	58,8 %	962,5	60,9 %	-	-	
+ Versorgungsaufwand für die betriebliche Altersversorgung (leistungsorientierte Zusage) ²⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	
Ziel-Gesamtvergütung		2.747,5	100,0 %	2.384,9	100,0 %	1.581,3	100,0 %	-	-

		Mark Frese				Dr. Maximilian Rothkopf			
		2022		2021		2022		2021	
		in Tsd. EUR		in Tsd. EUR		in Tsd. EUR		in Tsd. EUR	
Feste Vergütung	Feste Jahresvergütung	650,0	32,2 %	600,0	35,1 %	500,0	29,0 %	450,0	30,2 %
	+ Nebenleistungen (ohne Sterbe-/Hinterbliebenengelder) ¹⁾	97,5	4,8 %	12,4	0,7 %	75,0	4,3 %	16,4	1,1 %
	+ Beitrag zur Altersversorgung	130,0	6,4 %	120,0	7,0 %	100,0	5,8 %	90,0	6,0 %
	= Summe	877,5	43,5 %	732,4	42,8 %	675,0	39,1 %	556,4	37,3 %
Variable Vergütung	+ Kurzfristige variable Vergütung								
	Tantieme für das GJ 2022	440,0	21,8 %	–	–	400,0	23,2 %	–	–
	Tantieme für das GJ 2021	–	–	478,7	28,0 %	–	–	435,2	29,2 %
	+ Langfristige variable Vergütung								
	LTIP 2020 ESG, Tranche 2022 (Laufzeit 2022 – 2024)	700,0	34,7 %	–	–	650,0	37,7 %	–	–
	LTIP 2020, Tranche 2021 (Laufzeit 2021 – 2023)	–	–	500,0	29,2 %	–	–	500,0	33,5 %
= Summe	1.140,0	56,5 %	978,7	57,2 %	1.050,0	60,9 %	935,2	62,7 %	
+ Versorgungsaufwand für die betriebliche Altersversorgung (leistungsorientierte Zusage) ²⁾	–	–	–	–	–	–	–	–	
Ziel-Gesamtvergütung		2.017,5	100,0 %	1.711,1	100,0 %	1.725,0	100,0 %	1.491,6	100,0 %

1) Der hier angegebene Zielwert für die Nebenleistungen für das Geschäftsjahr 2021 entspricht dem Wert der tatsächlich im und für das Geschäftsjahr 2021 gewährten Nebenleistungen. Für das Geschäftsjahr 2022 wird im Einklang mit den Regelungen des Vergütungssystems in Ziffer 3.2 als Zielwert für die Nebenleistungen der mögliche Höchstbetrag angegeben, der 15 % der festen Jahresvergütung beträgt.

2) Abweichend von den anderen Mitgliedern des Vorstands steht Joachim Schlotfeldt eine betriebliche Altersversorgungszusage aus seiner langjährigen Tätigkeit im Unternehmen vor der Bestellung zum Vorstandsmitglied zu (leistungsorientierte Zusage). Diese wird durch die jährliche Umwandlung in Höhe von 20 % der festen Jahresvergütung in Rentenanprüche weiter aufgebaut (vgl. hierzu Abschnitt 1.4.3.). Die Gesellschaft bildet hierfür im Unterschied zu den anderen Vorstandsmitgliedern Rückstellungen (vgl. hierzu Abschnitt 1.7.1.5.). Der hier angegebene Zielwert entspricht dem Wert des tatsächlich im und für das Geschäftsjahr 2022 (und im Vorjahr) in diesem Zusammenhang erfassten Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19.

Joachim Schlotfeldt
(Mitglied des Vorstands bis 30.6.2022)

		2022		2021	
		in Tsd. EUR		in Tsd. EUR	
Feste Vergütung	Feste Jahresvergütung	225,0	28,0 %	450,0	28,1 %
	+ Nebenleistungen (ohne Sterbe-/Hinterbliebenengelder) ¹⁾	37,5	4,7 %	12,9	0,8 %
	+ Beitrag zur Altersversorgung	-	-	-	-
	= Summe	262,5	32,6 %	462,9	28,9 %
Variable Vergütung	+ Kurzfristige variable Vergütung				
	Tantieme für das GJ 2022	200,0	24,9 %	-	-
	Tantieme für das GJ 2021	-	-	435,2	27,2 %
	+ Langfristige variable Vergütung				
	LTIP 2020, Tranche 2022 (Laufzeit 2022 – 2024) ²⁾	250,0	31,1 %	-	-
	LTIP 2020, Tranche 2021 (Laufzeit 2021 – 2023)	-	-	500,0	31,2 %
= Summe	450,0	55,9 %	935,2	58,4 %	
+ Versorgungsaufwand für die betriebliche Altersversorgung (leistungsorientierte Zusage) ³⁾	91,8	11,4 %	203,0	12,7 %	
Ziel-Gesamtvergütung		804,3	100,0 %	1.601,1	100,0 %

1) Der hier angegebene Zielwert für die Nebenleistungen für das Geschäftsjahr 2021 entspricht dem Wert der tatsächlich im und für das Geschäftsjahr 2021 gewährten Nebenleistungen. Für das Geschäftsjahr 2022 wird im Einklang mit den Regelungen des Vergütungssystems in Ziffer 3.2 als Zielwert für die Nebenleistungen der mögliche Höchstbetrag angegeben, der 15 % der festen Jahresvergütung beträgt.

2) Die Zuteilung der langfristigen variablen Vergütung von Joachim Schlotfeldt für das Geschäftsjahr 2022 (d. h. die Zuteilung der Tranche 2022) erfolgte vertragsgemäß auf Basis des LTIP 2020 (ohne ESG-Komponente).

3) Abweichend von den anderen Mitgliedern des Vorstands steht Joachim Schlotfeldt eine betriebliche Altersversorgungszusage aus seiner langjährigen Tätigkeit im Unternehmen vor der Bestellung zum Vorstandsmitglied zu (leistungsorientierte Zusage). Diese wird durch die jährliche Umwandlung in Höhe von 20 % der festen Jahresvergütung in Rentenansprüche weiter aufgebaut (vgl. hierzu Abschnitt 1.4.3.). Die Gesellschaft bildet hierfür im Unterschied zu den anderen Vorstandsmitgliedern Rückstellungen (vgl. hierzu Abschnitt 1.7.1.5.). Der hier angegebene Zielwert entspricht dem Wert des tatsächlich im und für das Geschäftsjahr 2022 (und im Vorjahr) in diesem Zusammenhang erfassten Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19.

Die wesentlichen Bestandteile der Vorstandsvergütung und ihre konkrete Anwendung im Geschäftsjahr 2022 werden in den Abschnitten 1.4. und 1.5. im Folgenden erläutert.

1.4. Feste Vergütungsbestandteile

1.4.1. Feste Jahresvergütung

Die Jahresvergütung ist eine fixe, auf das gesamte Geschäftsjahr bezogene Barvergütung, die in zwölf gleichen Teilbeträgen am Ende eines jeden Monats ausgezahlt wird. Beginnt oder endet ein Dienstvertrag im Laufe eines Geschäftsjahres, wird die Festvergütung zeitanteilig bezahlt.

1.4.2. Nebenleistungen

Nebenleistungen umfassen übliche Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen, wie zum Beispiel die Stellung eines Dienstwagens, die Zusage von Sterbe- oder Hinterbliebenengeldern oder Versicherungsschutz (zum Beispiel Unfallversicherung).

1.4.3. Betriebliche Altersversorgung

Grundsätzlich erhalten die Vorstandsmitglieder für jedes volle Kalenderjahr eine jährliche Einmalzahlung in Höhe von 20 % ihrer jeweiligen festen Jahresvergütung zum Zwecke der Altersversorgung (Beitrag zur Altersversorgung). Diese Einmalzahlung wird von der Gesellschaft in Abstimmung mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied an eine rückgedeckte Unterstützungskasse abgeführt. Über die jährlichen Einmalzahlungen hinaus bestehen für Hapag-Lloyd aufgrund der Rückdeckung keine weiteren Verpflichtungen aus diesen Altersversorgungszusagen gegenüber den jeweiligen Vorstandsmitgliedern. Beginnt oder endet ein Dienstvertrag im Laufe eines Geschäftsjahres, wird die jährliche Einmalzahlung zeitanteilig geleistet. Zum Pensionierungszeitpunkt haben die Vorstandmitglieder das Wahlrecht, eine einmalige Kapitalzahlung oder eine lebenslange Rentenzahlung zu erhalten.

Ausgenommen hiervon ist die betriebliche Altersvorsorge von Joachim Schlotfeldt, dem eine betriebliche Altersversorgungszusage in Höhe von 69.000 EUR pro Jahr aus seiner langjährigen Tätigkeit im Unternehmen vor der Bestellung zum Vorstandsmitglied zusteht, die mit dem Eintritt in die gesetzliche Rente zur Auszahlung kommt (leistungsorientierte Zusage). Diese wird durch die jährliche Umwandlung in Höhe von 20 % der fixen Jahresvergütung in Rentenansprüche weiter aufgebaut. Die Ansprüche aus dieser betrieblichen Altersvorsorge stehen den Hinterbliebenen in begrenzter Höhe zu.

1.5. Variable Vergütungsbestandteile

Die strategischen Ziele des Unternehmens bilden die Grundlage für die Auswahl der Leistungskriterien für die variable Vergütung und stellen sicher, dass die Mitglieder des Vorstands im Sinne der Strategie der Gesellschaft handeln. Ausgehend von den strategisch operativen Kenngrößen hat die Gesellschaft verschiedene finanzielle Ziele als Bemessungsgrundlage für die variable Vergütung gewählt. Darüber hinaus ist ein ESG-Ziel als weiteres Leistungskriterium in der variablen Vergütung verankert.

Für das Geschäftsjahr 2022 hat sich der Aufsichtsrat im Einklang mit dem Vergütungssystem für die Auswahl der Leistungskriterien an den wesentlichen Ertragskennziffern des Hapag-Lloyd Konzerns orientiert, dem EBIT, EBITDA und ROIC und dafür langfristige und kurzfristige Zielvereinbarungen für den Vorstand formuliert. Darüber hinaus wurde der durchschnittliche Wirkungsgrad (Average Efficiency Ratio, kurz: AER), mit dem die Kohlenstoffintensität der konzerneigenen Flotte gemessen wird, als Leistungskriterium (ESG-Ziel) definiert. Insbesondere spiegelt das EBIT als Kennzahl die Ertragskraft und Ergebnisqualität des Hapag-Lloyd Konzerns wider und trägt damit zur Umsetzung der Strategie, nachhaltige Unternehmensergebnisse zu erzielen, entscheidend bei. Die langfristige Entwicklung der Gesellschaft wird zudem gefördert, indem bei allen Vorstandsmitgliedern die langfristige variable Vergütung die kurzfristige variable Vergütung übersteigt.

1.5.1. Kurzfristige variable Vergütung

Die kurzfristige variable Vergütung wird in Form einer Jahrestantieme gewährt, die nach Feststellung des vom Abschlussprüfer geprüften und testierten Konzernabschlusses zur Auszahlung gelangt. Die Höhe der Tantiemen ergibt sich aus der jeweiligen Zielerreichung der Leistungskriterien, die vom Aufsichtsrat nach dem Ende des Geschäftsjahres beschlossen

werden und ist an das operative Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) als wesentlicher finanzieller Leistungsindikator gekoppelt. Der Aufsichtsrat definiert hierzu einen festgelegten Prozentsatz (Sharing-Faktor) des jährlichen Konzern-EBIT, der zur Auszahlung an die jeweiligen Mitglieder des Vorstands kommt. Der Sharing-Faktor wird regelmäßig überprüft und gegebenenfalls angepasst.

Die variable Tantieme der Mitglieder des Vorstands, die im Geschäftsjahr 2022 ausgezahlt wurde, beträgt grundsätzlich 0,05 % des operativen Konzernergebnisses vor Zinsen und Steuern („EBIT“) der Gesellschaft. Sie ist auf maximal 600.000 EUR brutto begrenzt. Hiervon ausgenommen ist die variable Tantieme des Finanzvorstands, die 0,055 % des operativen Konzernergebnisses vor Zinsen und Steuern („EBIT“) der Gesellschaft, maximal 660.000 EUR brutto, beträgt. Die variable Tantieme des Vorstandsvorsitzenden beträgt 0,075 % des operativen Konzernergebnisses vor Zinsen und Steuern („EBIT“) der Gesellschaft. Sie ist auf maximal 900.000 EUR brutto begrenzt.

Herrn Dr. Rothkopf wurde für jeden vollen Kalendermonat, in dem er in dem Zeitraum vom 1. Mai 2019 bis 30. April 2020 für die Gesellschaft als Vorstandsmitglied tätig war, eine garantierte Tantieme in Höhe von 25.000 EUR brutto und Herrn Frese für jeden vollen Kalendermonat im Zeitraum vom 25. November 2019 bis 24. November 2020 eine garantierte Tantieme in Höhe von 27.500 EUR brutto zugesagt, welche unabhängig vom erzielten operativen Ergebnis zur Auszahlung gelangt. Sollte das operative Ergebnis nach der oben dargestellten Berechnung eine höhere Tantieme ergeben, gelangt jeweils der höhere Betrag zur Auszahlung. Die Auszahlung erfolgt – wie oben erwähnt – nach Feststellung des vom Abschlussprüfer geprüften und testierten Konzernabschlusses. Für den auf das Geschäftsjahr 2020 entfallenden Teil der Garantietantieme erfolgte die Auszahlung demzufolge im Geschäftsjahr 2021.

Für die kurzfristige variable Vergütung, die im Geschäftsjahr 2022 und im Vorjahr ausgezahlt wurde, stellen sich die Leistungskriterien wie folgt dar:

Leistungskriterium	Wert im GJ 2021 (maßgeblich für Auszahlung in 2022)	Wert im GJ 2020 (maßgeblich für Auszahlung in 2021)
	in Tsd. EUR	in Tsd. EUR
Konzern-EBIT	9.389.848,1	1.315.233,6

Basierend auf den vereinbarten Zielsetzungen und der Zielerreichung im Geschäftsjahr 2021 (2020) ergeben sich für die einzelnen Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022 (2021) Tantiemeauszahlungen in folgender Höhe:

	2021 (ausgezahlt in 2022)	2020 (ausgezahlt in 2021)
	in Tsd. EUR	in Tsd. EUR
Rolf Habben Jansen (Vorsitzender des Vorstands)	900,0	900,0
Donya-Florence Amer (Mitglied des Vorstands seit 1.2.2022)	–	–
Mark Frese	660,0	660,0
Dr. Maximilian Rothkopf	600,0	600,0
Joachim Schlotfeldt (Mitglied des Vorstands bis 30.6.2022)	600,0	600,0
Summe	2.760,0	2.760,0

Die auf Basis der Zielerreichung des Leistungskriteriums, d. h. die auf Basis des EBIT errechnete Tantieme für Herrn Frese und Herrn Dr. Rothkopf lag jeweils über der garantierten Tantieme, so dass der höhere Betrag im Geschäftsjahr 2021 zur Auszahlung gelangte.

Die Ermittlung der Tantieme-Auszahlungsbeträge im Geschäftsjahr 2022 (2021) je Vorstandsmitglied auf Grundlage des im Geschäftsjahr 2021 (2020) erzielten Konzern-EBIT verdeutlicht die nachfolgende Tabelle:

		Konzern-EBIT	Prozentsatz des jährlichen Konzern-EBIT	Errechneter Auszahlungsbetrag vor Kappung	Tatsächlicher Auszahlungsbetrag nach Kappung
		in Tsd. EUR	in %-Punkten	in Tsd. EUR	in Tsd. EUR
Rolf Habben Jansen (Vorsitzender des Vorstands)	2021 (Auszahlung 2022)	9.389.848,1	0,075	7.042,4	900,0
	2020 (Auszahlung 2021)	1.315.233,6	0,075	986,4	900,0
Donya-Florence Amer (Mitglied des Vorstands seit 1.2.2022)	2021 (Auszahlung 2022)	–	–	–	–
	2020 (Auszahlung 2021)	–	–	–	–
Mark Frese	2021 (Auszahlung 2022)	9.389.848,1	0,055	5.164,4	660,0
	2020 (Auszahlung 2021)	1.315.233,6	0,055	723,4	660,0
Dr. Maximilian Rothkopf	2021 (Auszahlung 2022)	9.389.848,1	0,050	4.694,9	600,0
	2020 (Auszahlung 2021)	1.315.233,6	0,050	657,6	600,0
Joachim Schlotfeldt (Mitglied des Vorstands bis 30.6.2022)	2021 (Auszahlung 2022)	9.389.848,1	0,050	4.694,9	600,0
	2020 (Auszahlung 2021)	1.315.233,6	0,050	657,6	600,0
Summe 2021 (Auszahlung 2022)	–	–	–	21.596,6	2.760,0
Summe 2020 (Auszahlung 2021)	–	–	–	3.025,0	2.760,0

Nachrichtlich wird die kurzfristige variable Vergütung dargestellt, die auf Basis der Zielerreichung im Geschäftsjahr 2022 verdient und im Geschäftsjahr 2023 ausbezahlt werden wird. Die Leistungskriterien für diesen Vergütungsbestandteil stellen sich wie folgt dar:

Leistungskriterium	Wert im GJ 2022 (maßgeblich für Auszahlung in 2023)
	in Tsd. EUR
Konzern-EBIT	17.524.539,9

Basierend auf den vereinbarten Zielsetzungen und der Zielerreichung im Geschäftsjahr 2022 ergeben sich für die einzelnen Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2023 Tantiemeauszahlungen in folgender Höhe:

2022
(ausgezahlt in 2023)

	in Tsd. EUR
Rolf Habben Jansen (Vorsitzender des Vorstands)	900,0
Donya-Florence Amer (Mitglied des Vorstands seit 1.2.2022)	550,0
Mark Frese	660,0
Dr. Maximilian Rothkopf	600,0
Joachim Schlotfeldt (Mitglied des Vorstands bis 30.6.2022)	300,0
Summe	3.010,0

Die Ermittlung der Tantieme-Auszahlungsbeträge im Geschäftsjahr 2023 je Vorstandsmitglied auf Grundlage des im Geschäftsjahr 2022 erzielten Konzern-EBIT verdeutlicht die nachfolgende Tabelle:

		Konzern-EBIT in Tsd. EUR	Prozentsatz des jährlichen Konzern-EBIT in %-Punkten	Errechneter Auszahlungsbetrag vor Kappung in Tsd. EUR	Tatsächlicher Auszahlungsbetrag nach Kappung in Tsd. EUR
Rolf Habben Jansen (Vorsitzender des Vorstands)	2022 (Auszahlung 2023)	17.524.539,9	0,075	13.143,4	900,0
Donya-Florence Amer (Mitglied des Vorstands seit 1.2.2022)	2022 (Auszahlung 2023)	17.524.539,9	0,050	8.762,3	550,0
Mark Frese	2022 (Auszahlung 2023)	17.524.539,9	0,055	9.638,5	660,0
Dr. Maximilian Rothkopf	2022 (Auszahlung 2023)	17.524.539,9	0,050	8.762,3	600,0
Joachim Schlotfeldt (Mitglied des Vorstands bis 30.6.2022)	2022 (Auszahlung 2023)	17.524.539,9	0,050	8.762,3	300,0
Summe 2022 (Auszahlung 2023)	-	-	-	49.068,8	3.010,0

1.5.2. Langfristige variable Vergütung

Die langfristige Wertentwicklung der Hapag-Lloyd AG wird durch einen Mehrjahresbonus (sog. Long Term Incentive Plan, kurz: LTIP) gefördert und incentiviert. Der LTIP incentiviert die Vorstandsmitglieder im Hinblick auf die strategisch operativen Kenngrößen Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen („EBITDA“), durchschnittliche Rendite des investierten Kapitals („ROIC“) sowie im Hinblick auf ein zentrales Ziel aus dem Bereich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG-Ziel) und trägt dadurch und durch die Betrachtung eines mehrjährigen Bemessungszeitraums zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei. Aufgrund des geringen Streubesitzes der Aktie der Hapag-Lloyd AG und der damit einhergehenden Volatilität ist zurzeit eine aktienbasierte Vergütungskompo-

nente für die Vorstandsmitglieder nicht zielführend. Mit Wirkung zum 1. Januar 2020 wurde die langfristige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder daher geändert und mit Wirkung zum 1. Januar 2022 erneut angepasst. Für die bis zum Geschäftsjahr 2019 (einschließlich) bzw. 2021 (einschließlich) gewährte langfristige variable Vergütung gelten die bisherigen Bedingungen jedoch unverändert fort. Im Folgenden werden vor diesem Hintergrund zunächst die ab dem Geschäftsjahr 2022 gewährte langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive Plan 2020, geändert 2022 – „LTIP 2020 ESG“) sowie die ab dem Geschäftsjahr 2020 gewährte langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive Plan 2020 – „LTIP 2020“) dargestellt. Im Anschluss daran wird die bis zum Geschäftsjahr 2019 gewährte langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive Plan 2015 – „LTIP 2015“) beschrieben.

Im Rahmen des ab dem Geschäftsjahr 2022 gültigen LTIP 2020 ESG wird den Vorstandsmitgliedern pro Kalenderjahr ein festgelegter Betrag in Euro zugesagt (sog. „Zuteilungsbetrag“). Der Zuteilungsbetrag wird zu 40 % in eine Bindungskomponente, zu 40 % in eine Performancekomponente und zu 20 % in eine ESG-Komponente aufgeteilt. Der Erdienungszeitraum beträgt wie beim Vorgängermodell grundsätzlich drei Jahre. Der Auszahlungsbetrag für die jeweiligen Komponenten nach drei Jahren ergibt sich aus der Multiplikation des anteiligen Zuteilungsbetrags mit dem jeweiligen Zielerreichungsgrad. Der Zielerreichungsgrad für die Bindungskomponente berechnet sich grundsätzlich anhand des Drei-Jahres-Durchschnitts des Konzern-EBITDA im Erdienungszeitraum (für die Tranche 2022: 2022 bis 2024) im Vergleich zum Konzern-EBITDA in der Referenzperiode (für die Tranche 2022: 2019 bis 2021). Bei der Ermittlung des Zielerreichungsgrads für die Performancekomponente wird der wie oben ermittelte Zielerreichungsgrad zusätzlich unter Berücksichtigung des Drei-Jahres-Durchschnitts des ROIC im Erdienungszeitraum anhand einer definierten Matrix nach oben oder nach unten angepasst. Als zusätzliche Voraussetzung für die Auszahlung der Performancekomponente muss die Summe der jährlichen Ergebnisse nach Steuern der Konzernabschlüsse der Hapag-Lloyd, die sich auf den Erdienungszeitraum beziehen, größer als 0 (Null) sein. Die Zielerreichung bei der ESG-Komponente wird anhand eines zentralen ESG-Leistungskriteriums ermittelt. Das Kriterium ist der durchschnittliche Wirkungsgrad (Average Efficiency Ratio – AER), mit dem die Kohlenstoffintensität der konzerneigenen Schiffsflotte gemessen wird. Dafür bestimmt der Aufsichtsrat für jedes Geschäftsjahr basierend auf dem Nachhaltigkeitsanleihen-Programm der HLAG (Sustainability Linked Bond Framework) einen Wert, der einer Zielerreichung von 100 % entspricht und legt eine konkrete Zielerreichungskurve fest. Die Auszahlungsbeträge der drei Komponenten sind dabei jeweils auf 150 % des individuellen Zuteilungsbetrags begrenzt. Der auf dieser Grundlage ermittelte Gesamtauszahlungsbetrag wird am 30. April des auf das Ende des Erdienungszeitraums folgenden Jahres als Bruttobetrag zur Auszahlung fällig.

Im Rahmen des bis zum Geschäftsjahr 2021 gültigen LTIP 2020 wurde den Vorstandsmitgliedern pro Kalenderjahr ebenfalls ein festgelegter Betrag in Euro zugesagt (sog. „Zuteilungsbetrag“). Der zugesagte Zuteilungsbetrag wurde hälftig in eine Bindungskomponente und hälftig in eine Performancekomponente aufgeteilt. Der Erdienungszeitraum beträgt grundsätzlich drei Jahre. Der Auszahlungsbetrag für die Bindungskomponente nach drei Jahren ergibt sich aus der Multiplikation der Hälfte des Zuteilungsbetrags mit dem jeweiligen Zielerreichungsgrad. Der Zielerreichungsgrad für die Bindungskomponente berechnet sich grundsätzlich anhand des Drei-Jahres-Durchschnitts des Konzern-EBITDA im Erdienungszeitraum (für die Tranche 2021: 2021 bis 2023) im Vergleich zum Konzern-EBITDA in der Referenzperiode (für

die Tranche 2021: 2018 bis 2020). Der Zielerreichungsgrad der Bindungskomponente kann maximal 150 % (Cap) und minimal 0 % betragen. Bei der Ermittlung des Zielerreichungsgrads für die Performancekomponente wird der wie oben ermittelte Zielerreichungsgrad zusätzlich unter Berücksichtigung des Drei-Jahres-Durchschnitts des ROIC im Erdienungszeitraum anhand einer definierten Matrix nach oben oder nach unten angepasst. Der Zielerreichungsgrad für die Performancekomponente kann ebenfalls maximal 150 % (Cap) und minimal 0 % betragen. Der Auszahlungsbetrag für die Performancekomponente nach drei Jahren ergibt sich aus der Multiplikation der Hälfte des Zuteilungsbetrags mit dem wie oben beschrieben ermittelten Zielerreichungsgrad. Als zusätzliche Voraussetzung für die Auszahlung der Performancekomponente muss die Summe der jährlichen Ergebnisse nach Steuern der Konzernabschlüsse der Hapag-Lloyd, die sich auf den Erdienungszeitraum beziehen, größer als 0 (Null) sein. Der auf dieser Grundlage ermittelte Auszahlungsbetrag wird am 30. April des auf das Ende des Erdienungszeitraums folgenden Jahres als Bruttobetrag zur Auszahlung fällig.

Im Rahmen des bis zum Geschäftsjahr 2019 gültigen LTIP 2015 wurde den Vorstandsmitgliedern pro Kalenderjahr ebenfalls ein festgelegter Betrag in Euro zugesagt. Dieser beträgt 700.000 EUR für den Vorsitzenden des Vorstands und 500.000 EUR für die weiteren Mitglieder des Vorstands. Dieser Zuteilungsbetrag wurde zu einem bestimmten Stichtag in virtuelle Aktien der Gesellschaft umgerechnet. Der für die Umrechnung maßgebliche Aktienkurs im Zuteilungszeitpunkt entsprach dem Durchschnitt des Aktienkurses der letzten 60 Handelstage vor der Zuteilung der virtuellen Aktien, die jeweils am ersten Handelstag des Kalenderjahrs erfolgt. Die virtuellen Aktien wurden hälftig in Performance Share Units („PSU“) und Retention Share Units („RSU“) unterteilt. Sie unterliegen einem vierjährigen Erdienungszeitraum, innerhalb dessen eine Verfügung über die entsprechenden Werte grundsätzlich nicht möglich ist.

Die Retention Share Units werden automatisch nach Ablauf des Erdienungszeitraums unverfallbar und sind somit ausschließlich von der Tätigkeitsdauer des jeweiligen Vorstandsmitglieds abhängig.

Die für die Auszahlung maßgebliche Anzahl der Performance Share Units ist von der Entwicklung der Hapag-Lloyd Aktie im Vergleich zu einem bestimmten branchenbezogenen Referenzindex, dem DAXglobal Shipping Index, über den Erdienungszeitraum abhängig. Die Anzahl der Performance Share Units kann sich dabei in Abhängigkeit von der relativen Entwicklung der Hapag-Lloyd Aktie im Verhältnis zum gewählten Index gemessen an einem Performance-Faktor maximal verandert halbfachen und minimal 0 betragen. Im Falle eines Performance-Faktors von 0 verfallen sämtliche Performance Share Units. Der DAXglobal Shipping Index wird seit Anfang Juli 2021 weder berechnet noch veröffentlicht. Hapag-Lloyd hat jedoch eine vertragliche Vereinbarung mit einem Dienstleister geschlossen, nach der ein identischer Index für Hapag-Lloyd ersatzweise weiter berechnet wird („Ersatzindex“), solange dieser als Leistungskriterium gemäß den Regelungen des LTIP 2015 noch benötigt wird.

Nach Ablauf des Erdienungszeitraums wird die Anzahl der unverfallbaren virtuellen Aktien in einen Betrag in Euro umgerechnet, indem die unverfallbaren virtuellen Aktien mit dem jeweils maßgeblichen Aktienkurs multipliziert werden. Dieser entspricht dem Durchschnitt des Aktienkurses der letzten 60 Handelstage vor Ende des Erdienungszeitraums.

Der so ermittelte Betrag wird als Bruttobetrag an das jeweilige Vorstandsmitglied bis zu einer bestimmten Obergrenze am 31. März des auf das Ende des Erdienungszeitraums folgenden Jahres ausbezahlt. Für die ordentlichen Vorstandsmitglieder liegt diese Obergrenze bei 750.000 EUR brutto, für den Vorstandsvorsitzenden bei 1.050.000 EUR brutto.

Für die langfristige variable Vergütung, die im Geschäftsjahr 2022 (LTIP 2015, Tranche 2018 (Laufzeit: 2018 – 2021)) und im Vorjahr (LTIP 2015, Tranche 2017, (Laufzeit: 2017 – 2020)) ausgezahlt wurde, stellen sich die Leistungskriterien wie folgt dar:

LTIP 2015, Tranche 2018 (Laufzeit 2018 – 2021)

	Leistungskriterium	relativer Anteil	Wert im GJ 2018	Wert im GJ 2021	Ziel-erreichung	Kappung (maßgeblich für Auszahlung in 2022)
PSU	durchschnittlicher Kurs der Hapag-Lloyd Aktie (in EUR)	50 %	33,68	217,99	647 %	150 %
	Zielerreichung der Hapag-Lloyd Aktie im Vergleich zur Zielerreichung des Referenzindex		–	–	538 %	
RSU	– durchschnittlicher Kurs der Hapag-Lloyd Aktie (in EUR)	50 %	33,68	217,99	647 %	150 %
	– durchschnittlicher Kurs des DAXglobal Shipping Index (in Punkten) ¹⁾		161,04	193,89	120 %	

1) Bis Ende Juni 2021 DAXglobal Shipping Index, seit Anfang Juli 2021 „Ersatzindex“.

LTIP 2015, Tranche 2017 (Laufzeit 2017 – 2020)

	Leistungskriterium	relativer Anteil	Wert im GJ 2017	Wert im GJ 2020	Ziel-erreichung	Kappung (maßgeblich für Auszahlung in 2021)
PSU	durchschnittlicher Kurs der Hapag-Lloyd Aktie (in EUR)	50 %	18,77	65,96	351 %	150 %
	Zielerreichung der Hapag-Lloyd Aktie im Vergleich zur Zielerreichung des Referenzindex		-	-	414 %	
RSU	– durchschnittlicher Kurs der Hapag-Lloyd Aktie (in EUR)	50 %	18,77	65,96	351 %	150 %
	– durchschnittlicher Kurs des DAXglobal Shipping Index (in Punkten) ¹⁾		150,73	128,02	85 %	

1) Bis Ende Juni 2021 DAXglobal Shipping Index, seit Anfang Juli 2021 „Ersatzindex“.

Basierend auf den vereinbarten Zielsetzungen und der Zielerreichung im Geschäftsjahr 2021 (2020) ergeben sich unter Berücksichtigung der oben dargestellten Kappungsgrenze von 150 % für die einzelnen Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022 (2021) Auszahlungen aus der langfristigen variablen Vergütung (LTIP 2015, Tranche 2018 (Laufzeit: 2018 – 2021) und LTIP 2015, Tranche 2017 (Laufzeit: 2017 – 2020)) in folgender Höhe:

	2021 (ausgezahlt in 2022)	2020 (ausgezahlt in 2021)
	in Tsd. EUR	in Tsd. EUR
Rolf Habben Jansen (Vorsitzender des Vorstands) ¹⁾	1.050,0	1.050,0
Donya-Florence Amer (Mitglied des Vorstands seit 1.2.2022)	-	-
Mark Frese	-	-
Dr. Maximilian Rothkopf	-	-
Joachim Schlotfeldt (Mitglied des Vorstands bis 30.6.2022) ²⁾	750,0	-
Summe	1.800,0	1.050,0

1) Basis: Zuteilungsbetrag 700.000 EUR für LTIP 2015, Tranche 2018 (Laufzeit: 2018 – 2021) und Zuteilungsbetrag 700.000 EUR für LTIP 2015, Tranche 2017 (Laufzeit: 2017 – 2020).
2) Basis: Pro-rata (9/12) Zuteilungsbetrag (von 500.000 EUR) 375.000 EUR für LTIP 2015, Tranche 2018 (Laufzeit: 2018 – 2021).

Donya-Florence Amer, Mark Frese und Dr. Maximilian Rothkopf erhielten keine Auszahlungen aus der LTIP-Tranche 2018, da sie zum Zeitpunkt der Zuteilung dieser Tranche im Jahr 2018 noch nicht Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft waren. Gleiches gilt für die Tranche 2017 für die oben genannten drei Mitglieder des Vorstands und darüber hinaus auch für Joachim Schlotfeldt.

Darüber hinaus endete der Erdienungszeitraum der im Geschäftsjahr 2019 Joachim Schlotfeldt gewährten langfristigen variablen Vergütung (LTIP 2015, Tranche 2019 (Laufzeit: 2019 – 2022)) im Einklang mit den Regelungen des LTIP 2015 mit dem Zeitpunkt des Ausscheidens von Joachim Schlotfeldt aus dem Vorstand zum 30. Juni 2022. Die Leistungskriterien für diese LTIP-Tranche stellen sich zum 30. Juni 2022 wie folgt dar:

LTIP 2015, Tranche 2019 (Laufzeit 2019 – 2022)

	Leistungskriterium	relativer Anteil	Wert im GJ 2019	Wert im GJ 2022 (per 30.6.)	Ziel-erreichung	Kappung (maßgeblich für Auszahlung in 2022)
PSU	durchschnittlicher Kurs der Hapag-Lloyd Aktie (in EUR)	50 %	29,76	385,02	1.294 %	150 %
	Zielerreichung der Hapag-Lloyd Aktie im Vergleich zur Zielerreichung des Referenzindex		-	-	723 %	
RSU	- durchschnittlicher Kurs der Hapag-Lloyd Aktie (in EUR)	50 %	29,76	385,02	1.294 %	150 %
	- durchschnittlicher Kurs des DAXglobal Shipping Index (in Punkten) ¹⁾		134,35	240,37	179 %	

1) Bis Ende Juni 2021 DAXglobal Shipping Index, seit Anfang Juli 2021 „Ersatzindex“.

Basierend auf der Zielerreichung im Geschäftsjahr 2022 und im Einklang mit den vertraglichen Regelungen des LTIP 2015 ergibt sich unter Berücksichtigung der oben dargestellten Kapungsgrenze von 150 % für Joachim Schlotfeldt im Geschäftsjahr 2022 eine weitere Auszahlung aus der langfristigen variablen Vergütung (LTIP 2015, Tranche 2019) in Höhe von 750 Tsd. EUR. Dem liegt ein Zuteilungsbetrag von 500.000 EUR im Geschäftsjahr 2019 zugrunde. Der Auszahlungsbetrag ist in der Gesamtvergütung gemäß § 162 AktG des Geschäftsjahres 2022 enthalten (vgl. hierzu die Tabelle in Abschnitt 1.7.1.1).

Des Weiteren endeten die Erdienungszeiträume der im Geschäftsjahr 2020, 2021 und 2022 zugewiesenen LTIP-Tranchen (LTIP 2020, Tranche 2020, Tranche 2021, Tranche 2022) gemäß den vertraglichen Regelungen vorzeitig mit dem Ausscheiden von Joachim Schlotfeldt aus dem Vorstand zum 30. Juni 2022. Gemäß den vertraglichen Regelungen werden die Auszahlungsbeträge aus diesen drei LTIP-Tranchen im Geschäftsjahr, das auf das Ende des Erdienungszeitraums folgt, mithin im Geschäftsjahr 2023, zur Auszahlung fällig. Die Auszahlungsbeträge werden demzufolge im Vergütungsbericht 2023 in der Gesamtvergütung, die früheren Mitgliedern des Vorstand gemäß § 162 AktG gewährt wurde, enthalten sein.

1.5.3. Mögliche Zusatzvergütung in bar (diskretionärer Bonus)

Die Vorstandsverträge sehen außerdem vor, dass der Aufsichtsrat bei Vorliegen besonderer Umstände oder außergewöhnlicher Leistungen eine in der Höhe auf maximal 20 % begrenzte zusätzliche Vergütung gewähren kann. Im Geschäftsjahr 2022 und im Vorjahr wurde keine zusätzliche Vergütung gewährt.

1.6. Regelungen für den Fall der Beendigung der Vorstandstätigkeit

1.6.1. Abfindungs-Cap bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit

Entsprechend dem DCGK 2020 sehen auch die derzeit bestehenden Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder die generelle Begrenzung einer etwaigen Abfindung (Abfindungs-Cap) vor, nach der Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit zwei Jahresvergütungen nicht, keinesfalls aber den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags überschreiten dürfen. Für den Fall einer Vertragsbeendigung aus einem von dem Vorstandsmitglied gemäß § 626 BGB zu vertretenden wichtigen Grund („Bad Leaver“) sehen die Anstellungsverträge keine Abfindung bzw. Vergütungen aus den Long Term Incentive Plans („LTIPs“) vor.

Bei der Berechnung des Abfindungs-Caps ist auf die Vergütung im letzten vollen Geschäftsjahr (bestehend aus fester Jahresvergütung, kurzfristiger variabler Vergütung und Nebenleistungen) abzustellen; sofern das Vorstandsmitglied zum Zeitpunkt der vorzeitigen Beendigung bereits zwei volle Geschäftsjahre im Amt war, ist der Durchschnitt der Vergütung in den letzten beiden Geschäftsjahren maßgeblich. Die LTIPs sowie die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung werden bei der Ermittlung der Abfindung nicht berücksichtigt.

1.6.2. Nachvertragliche Wettbewerbsverbote

Mit den Vorstandsmitgliedern wurden keine nachvertraglichen Wettbewerbsverbote vereinbart.

1.6.3. Change-of-Control-Klausel

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder enthalten keine Change-of-Control-Klauseln.

In den Planbedingungen des LTIP 2015 ist vorgesehen, dass der LTIP 2015 bei einer Kontrollübernahme im Sinne des Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetzes endet. Die bis dahin zugeteilten virtuellen Aktien werden mit Eintritt der Kontrollübernahme unverfallbar gestellt und gemäß den Bestimmungen der Planbedingungen in einen Euro-Betrag umgerechnet, der kurzfristig an das jeweilige Vorstandsmitglied auszuzahlen ist. Sofern dieser Betrag hinter dem für das jeweilige Vorstandsmitglied maßgeblichen Zuteilungsbetrag zurückbleibt, erhält das Vorstandsmitglied stattdessen eine Zahlung in Höhe des Zuteilungsbetrags. Die Planbedingungen des LTIP 2020 sowie des LTIP 2020 ESG enthalten analoge Regelungen.

1.7. Individualisierte Offenlegung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands

1.7.1. Vergütung der im Geschäftsjahr aktiven Mitglieder des Vorstands

1.7.1.1. Gewährte und geschuldete Vergütung der aktiven Mitglieder des Vorstands gemäß § 162 AktG

Die folgende Tabelle zeigt die den aktiven Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 und im Vorjahr gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Demnach enthält die Tabelle alle Beträge, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern im jeweiligen Geschäftsjahr tatsächlich zugeflossen sind („gewährte Vergütung“) bzw. die im jeweiligen Geschäftsjahr rechtlich zur Auszahlung fällig, aber noch nicht erfüllt sind („geschuldete Vergütung“).

Dies umfasst im Hinblick auf die kurzfristige variable Vergütung im Geschäftsjahr 2022 die Jahrestantieme, die für das Geschäftsjahr 2021 zugesagt wurde und die im Geschäftsjahr 2022 zur Auszahlung kam. Im Vorjahr umfasst dies die Jahrestantieme, die für das Geschäftsjahr 2020 zugesagt wurde und im Geschäftsjahr 2021 zur Auszahlung kam (vgl. hierzu die Erläuterungen in Abschnitt 1.5.1.).

Ferner wurden im Geschäftsjahr 2022 bzw. im Vorjahr die im Geschäftsjahr 2018 bzw. im Geschäftsjahr 2017 zugeteilten LTIP-Tranchen (d. h. LTIP 2015, Tranche 2018 (Laufzeit 2018 – 2021) und LTIP 2015, Tranche 2017 (Laufzeit 2017 – 2020)) ausgezahlt (vgl. hierzu die Erläuterungen in Abschnitt 1.5.2.).

Auch wenn der Versorgungsaufwand für die betriebliche Altersversorgung (= Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19) nicht als gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG gilt, wird dieser aus Gründen der Transparenz und Vergleichbarkeit mit den Angaben zur Ziel-Gesamtvergütung und zur Maximalvergütung in der nachfolgenden Tabelle zusätzlich ausgewiesen.

Rolf Habben Jansen
(Vorsitzender des Vorstands)

Donya-Florence Amer
(Mitglied des Vorstands seit 1. 2. 2022)

		2022		2021		2022		2021	
		in Tsd. EUR		in Tsd. EUR		in Tsd. EUR		in Tsd. EUR	
Feste Vergütung	Feste Jahresvergütung	850,0	28,4 %	800,0	27,3 %	458,3	69,5 %	-	-
	+ Nebenleistungen (ohne Sterbe-/Hinterbliebenengelder)	23,5	0,8 %	22,1	0,8 %	109,1	16,6 %	-	-
	+ Beitrag zur Altersversorgung	170,0	5,7 %	160,0	5,5 %	91,7	13,9 %	-	-
	= Summe	1.043,5	34,9 %	982,1	33,5 %	659,1	100,0 %	-	-
Variable Vergütung	+ Kurzfristige variable Vergütung								
	Tantieme für das GJ 2021	900,0	30,1 %	-	-	-	-	-	-
	Tantieme für das GJ 2020	-	-	900,0	30,7 %	-	-	-	-
	+ Langfristige variable Vergütung								
	LTIP 2015, Tranche 2018 (Laufzeit 2018 – 2021)	1.050,0	35,1 %	-	-	-	-	-	-
	LTIP 2015, Tranche 2017 (Laufzeit 2017 – 2020)	-	-	1.050,0	35,8 %	-	-	-	-
= Summe	1.950,0	65,1 %	1.950,0	66,5 %	-	-	-	-	
Gesamtvergütung gemäß § 162 AktG		2.993,5	100,0 %	2.932,1	100,0 %	659,1	100,0 %	-	-
+ Versorgungsaufwand (= Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19) für die betriebliche Altersversorgung (leistungsorientierte Zusage) ¹⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung (inkl. Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19)		2.993,5	-	2.932,1	-	659,1	-	-	-

		Mark Frese				Dr. Maximilian Rothkopf			
		2022		2021		2022		2021	
		in Tsd. EUR		in Tsd. EUR		in Tsd. EUR		in Tsd. EUR	
Feste Vergütung	Feste Jahresvergütung	650,0	44,8 %	600,0	43,1 %	500,0	41,1 %	450,0	38,9 %
	+ Nebenleistungen (ohne Sterbe/Hinterbliebenengelder)	10,6	0,7 %	12,4	0,9 %	17,8	1,5 %	16,4	1,4 %
	+ Beitrag zur Altersversorgung	130,0	9,0 %	120,0	8,6 %	100,0	8,2 %	90,0	7,8 %
	= Summe	790,6	54,5 %	732,4	52,6 %	617,8	50,7 %	556,4	48,1 %
Variable Vergütung	+ Kurzfristige variable Vergütung								
	Tantieme für das GJ 2021	660,0	45,5 %	–	–	600,0	49,3 %	–	–
	Tantieme für das GJ 2020	–	–	660,0	47,4 %	–	–	600,0	51,9 %
	+ Langfristige variable Vergütung								
	LTIP 2015, Tranche 2018 (Laufzeit 2018 – 2021)	–	–	–	–	–	–	–	–
	LTIP 2015, Tranche 2017 (Laufzeit 2017 – 2020)	–	–	–	–	–	–	–	–
	= Summe	660,0	45,5 %	660,0	47,4 %	600,0	49,3 %	600,0	51,9 %
Gesamtvergütung gemäß § 162 AktG		1.450,6	100,0 %	1.392,4	100,0 %	1.217,8	100,0 %	1.156,4	100,0 %
+ Versorgungsaufwand (= Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19) für die betriebliche Altersversorgung (leistungsorientierte Zusage) ¹⁾	–	–	–	–	–	–	–	–	
Gesamtvergütung (inkl. Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19)		1.450,6	–	1.392,4	–	1.217,8	–	1.156,4	–

1) Abweichend von den anderen Mitgliedern des Vorstands steht Joachim Schlotfeldt eine betriebliche Altersversorgungszusage aus seiner langjährigen Tätigkeit im Unternehmen vor der Bestellung zum Vorstandsmitglied zu (leistungsorientierte Zusage). Diese wird durch die jährliche Umwandlung in Höhe von 20 % der festen Jahresvergütung in Rentenanprüche weiter aufgebaut (vgl. hierzu Abschnitt 1.4.3.). Die Gesellschaft bildet hierfür im Unterschied zu den anderen Vorstandsmitgliedern Rückstellungen (vgl. hierzu Abschnitt 1.7.1.5.).

Joachim Schlotfeldt
(Mitglied des Vorstands bis 30.6.2022)

		2022		2021	
		in Tsd. EUR		in Tsd. EUR	
Feste Vergütung	Feste Jahresvergütung	225,0	9,6 %	450,0	42,3 %
	+ Nebenleistungen (ohne Sterbe-/Hinterbliebenengelder)	7,2	0,3 %	12,9	1,2 %
	+ Beitrag zur Altersversorgung	–	–	–	–
	= Summe	232,2	10,0 %	462,9	43,6 %
Variable Vergütung	+ Kurzfristige variable Vergütung				
	Tantieme für das GJ 2021	600,0	25,7 %	–	–
	Tantieme für das GJ 2020	–	–	600,0	56,4 %
	+ Langfristige variable Vergütung				
	LTIP 2015, Tranche 2019 (Laufzeit 2019 – 2022)	750,0	32,2 %	–	–
	LTIP 2015, Tranche 2018 (Laufzeit 2018 – 2021)	750,0	32,2 %	–	–
	LTIP 2015, Tranche 2017 (Laufzeit 2017 – 2020)	–	–	–	–
= Summe	2.100,0	90,0 %	600,0	56,4 %	
Gesamtvergütung gemäß § 162 AktG		2.332,2	100,0 %	1.062,9	100,0 %
+ Versorgungsaufwand (= Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19) für die betriebliche Altersversorgung (leistungsorientierte Zusage) ¹⁾		91,8	–	203,0	–
Gesamtvergütung (inkl. Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19)		2.424,0	–	1.265,9	–

1) Abweichend von den anderen Mitgliedern des Vorstands steht Joachim Schlotfeldt eine betriebliche Altersversorgungszusage aus seiner langjährigen Tätigkeit im Unternehmen vor der Bestellung zum Vorstandsmitglied zu (leistungsorientierte Zusage). Diese wird durch die jährliche Umwandlung in Höhe von 20 % der festen Jahresvergütung in Rentenansprüche weiter aufgebaut (vgl. hierzu Abschnitt 1.4.3.). Die Gesellschaft bildet hierfür im Unterschied zu den anderen Vorstandsmitgliedern Rückstellungen (vgl. hierzu Abschnitt 1.7.1.5.).

1.7.1.2. Einhaltung der Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung festgelegt, welche die Auszahlungen an ein Vorstandsmitglied für ein bestimmtes Geschäftsjahr begrenzt. Die betragsmäßige Höchstgrenze für die jährliche Vergütung („Maximalvergütung“) schließt die Nebenleistungen sowie die Beiträge bzw. den Versorgungsaufwand für die betriebliche Altersversorgung ein. Sie ermittelt sich demzufolge aus der festen Jahresvergütung, dem Beitrag bzw. dem Versorgungsaufwand für die betriebliche Altersversorgung, den Nebenleistungen, der Auszahlung für die Jahrestantieme und der Auszahlung aus dem LTIP. Abgeleitet aus dem Vergütungssystem beträgt die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022 für den Vorstandsvorsitzenden 4.250,0 Tsd. EUR, für den Finanzvorstand 3.047,5 Tsd. EUR und für die übrigen ordentlichen Vorstandsmitglieder je 2.650,0 Tsd. EUR.

Die Einhaltung der Maximalvergütung kann grundsätzlich erst rückwirkend überprüft werden, wenn der Auszahlungsbetrag aus der für das jeweilige Geschäftsjahr aufgelegten LTIP-Tranche feststeht. Im Geschäftsjahr 2022 ist die Auszahlung aus der LTIP-Tranche für das Geschäftsjahr 2018 (LTIP 2015, Tranche 2018, Laufzeit: 2018 – 2021) erfolgt. Die Auszahlung der für das Geschäftsjahr 2022 zugesagten LTIP-Tranche (LTIP 2020 ESG, Tranche 2022 (Laufzeit: 2022 – 2024) erfolgt im Geschäftsjahr 2025. Über die abschließende Prüfung der Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022 wird im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 berichtet werden.

Abgeleitet aus der oben erläuterten Zusammensetzung der Maximalvergütung kann allerdings bereits für das Geschäftsjahr 2022 festgestellt werden, dass eine Einhaltung der jeweiligen Höchstgrenze für die Maximalvergütung systembedingt sichergestellt ist. Dies ergibt sich wie folgt: Die feste Jahresvergütung und der Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung sind – mit Ausnahme der leistungsorientierten Zusage für Joachim Schlotfeldt – der Höhe nach feststehende Beträge. Für die Nebenleistungen wurde für das Geschäftsjahr 2022 ausgehend vom Vergütungssystem ein Maximalwert in Höhe von 15 % der festen Jahresvergütung festgelegt. Die für das Geschäftsjahr 2022 tatsächlich gewährten Nebenleistungen stehen bereits fest und können der unten stehenden Tabelle entnommen werden. Die Auszahlung der Jahrestantieme für das Geschäftsjahr 2022 ist auf 900,0 Tsd. EUR für Rolf Habben Jansen, 550,0 Tsd. EUR für Donya-Florence Amer, 660,0 Tsd. EUR für Mark Frese, 600,0 Tsd. EUR für Dr. Maximilian Rothkopf und 300,0 Tsd. EUR für Joachim Schlotfeldt begrenzt („Cap-Betrag“). Die Auszahlung aus der LTIP-Tranche 2022 ist auf 1.500,0 Tsd. EUR für Rolf Habben Jansen, 893,8 Tsd. EUR für Donya-Florence Amer, 1.050,0 Tsd. EUR für Mark Frese, 975,0 Tsd. EUR für Dr. Maximilian Rothkopf und auf 375,0 Tsd. EUR für Joachim Schlotfeldt begrenzt („Cap-Betrag“). Die Einhaltung der Maximalvergütung im Sinne von § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG für das Geschäftsjahr 2022 ist vor diesem Hintergrund bereits jetzt gewährleistet, denn selbst im Fall der Auszahlung des maximal möglichen Betrags der Jahrestantieme („Cap-Betrag“) und des maximal möglichen Betrags aus der LTIP-Tranche 2022 („Cap-Betrag“) wird die Maximalvergütung je Vorstandsmitglied für das Geschäftsjahr 2022 nicht überschritten. Die folgende Tabelle fasst die oben stehenden Erläuterungen zusammen und stellt die systembedingte Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022 dar:

Rolf Habben Jansen
(Vorsitzender des Vorstands)

Donya- Florence Amer
(Mitglied des Vorstands seit 1.2.2022)

		2022		2021		2022		2021	
		in Tsd. EUR		in Tsd. EUR		in Tsd. EUR		in Tsd. EUR	
Feste Vergütung	Feste Jahresvergütung	850,0	24,7 %	800,0	26,6 %	458,3	21,8 %	–	–
	+ Nebenleistungen (ohne Sterbe-/Hinterbliebenengelder) ¹⁾	23,5	0,7 %	22,1	0,7 %	109,1	5,2 %	–	–
	+ Beitrag zur Altersversorgung	170,0	4,9 %	160,0	5,3 %	91,7	4,4 %	–	–
	= Summe	1.043,5	30,3 %	982,1	32,7 %	659,1	31,3 %	–	–
Variable Vergütung	+ Kurzfristige variable Vergütung								
	Tantieme für das GJ 2022 (Cap-Betrag)	900,0	26,1 %	–	–	550,0	26,2 %	–	–
	Tantieme für das GJ 2021 (Cap-Betrag)	–	–	900,0	29,9 %	–	–	–	–
	+ Langfristige variable Vergütung								
	LTIP 2020 ESG, Tranche 2022 (Laufzeit 2022 – 2024) (Cap-Betrag)	1.500,0	43,6 %	–	–	893,8	42,5 %	–	–
	LTIP 2020, Tranche 2021 (Laufzeit 2021 – 2023) (Cap-Betrag)	–	–	1.125,0	37,4 %	–	–	–	–
= Summe	2.400,0	69,7 %	2.025,0	67,3 %	1.443,8	68,7 %	–	–	
+ Versorgungsaufwand für die betriebliche Altersversorgung (leistungsorientierte Zusage) ²⁾	–	–	–	–	–	–	–	–	
Maximale Gesamtvergütung	3.443,5	100,0 %	3.007,1	100,0 %	2.102,9	100,0 %	–	–	

		Mark Frese				Dr. Maximilian Rothkopf			
		2022		2021		2022		2021	
		in Tsd. EUR		in Tsd. EUR		in Tsd. EUR		in Tsd. EUR	
Feste Vergütung	Feste Jahresvergütung	650,0	26,0 %	600,0	28,0 %	500,0	22,8 %	450,0	23,6 %
	+ Nebenleistungen (ohne Sterbe-/Hinterbliebenengelder)	10,6	0,4 %	12,4	0,6 %	17,8	0,8 %	16,4	0,9 %
	+ Beitrag zur Altersversorgung	130,0	5,2 %	120,0	5,6 %	100,0	4,6 %	90,0	4,7 %
	= Summe	790,6	31,6 %	732,4	34,2 %	617,8	28,2 %	556,4	29,2 %
Variable Vergütung	+ Kurzfristige variable Vergütung								
	Tantieme für das GJ 2022 (Cap-Betrag)	660,0	26,4 %	–	–	600,0	27,4 %	–	–
	Tantieme für das GJ 2021 (Cap-Betrag)	–	–	660,0	30,8 %	–	–	600,0	31,5 %
	+ Langfristige variable Vergütung								
	LTIP 2020 ESG, Tranche 2022 (Laufzeit 2022 – 2024) (Cap-Betrag)	1.050,0	42,0 %	–	–	975,0	44,5 %	–	–
	LTIP 2020, Tranche 2021 (Laufzeit 2021 – 2023) (Cap-Betrag)	–	–	750,0	35,0 %	–	–	750,0	39,3 %
= Summe	1.710,0	68,4 %	1.410,0	65,8 %	1.575,0	71,8 %	1.350,0	70,8 %	
+ Versorgungsaufwand für die betriebliche Altersversorgung (leistungsorientierte Zusage) ²⁾	–	–	–	–	–	–	–	–	
Maximale Gesamtvergütung	2.500,6	100,0 %	2.142,4	100,0 %	2.192,8	100,0 %	1.906,4	100,0 %	

1) Donya-Florence Amer wurden für das Geschäftsjahr 2022 Nebenleistungen in Höhe von insgesamt 109,1 Tsd. EUR gewährt. Dieser Betrag enthält 87,0 Tsd. EUR als Ausgleich im Zusammenhang mit dem Wohnsitzwechsel. Gemäß Ziffer 4.3.2 des Vergütungssystems darf der Wert dieser Nebenleistungen bis zu 50 % der festen Jahresvergütung betragen.

2) Abweichend von den anderen Mitgliedern des Vorstands steht Joachim Schlotfeldt eine betriebliche Altersversorgungszusage aus seiner langjährigen Tätigkeit im Unternehmen vor der Bestellung zum Vorstandsmitglied zu (leistungsorientierte Zusage). Diese wird durch die jährliche Umwandlung in Höhe von 20 % der festen Jahresvergütung in Rentenansprüche weiter aufgebaut (vgl. hierzu Abschnitt 1.4.3.). Die Gesellschaft bildet hierfür im Unterschied zu den anderen Vorstandsmitgliedern Rückstellungen (vgl. hierzu Abschnitt 1.7.1.5.).

		Joachim Schlotfeldt			
		2022		2021	
		in Tsd. EUR		in Tsd. EUR	
Feste Vergütung	Feste Jahresvergütung	225,0	22,5 %	450,0	22,3 %
	+ Nebenleistungen (ohne Sterbe-/Hinterbliebenengelder)	7,2	0,7 %	12,9	0,6 %
	+ Beitrag zur Altersversorgung	–	–	–	–
	= Summe	232,2	23,2 %	462,9	23,0 %
Variable Vergütung	+ Kurzfristige variable Vergütung				
	Tantieme für das GJ 2022 (Cap-Betrag)	300,0	30,0 %	–	–
	Tantieme für das GJ 2021 (Cap-Betrag)	–	–	600,0	29,8 %
	+ Langfristige variable Vergütung				
	LTIP 2020, Tranche 2022 (Laufzeit 2022 – 2024) (Cap-Betrag)	375,0	37,5 %	–	–
	LTIP 2020, Tranche 2021 (Laufzeit 2021 – 2023) (Cap-Betrag)	–	–	750,0	37,2 %
= Summe	675,0	67,6 %	1.350,0	67,0 %	
	+ Versorgungsaufwand für die betriebliche Altersversorgung (leistungsorientierte Zusage) ¹⁾	91,8	9,2 %	203,0	10,1 %
	Maximale Gesamtvergütung	999,0	100,0 %	2.015,9	100,0 %

1) Abweichend von den anderen Mitgliedern des Vorstands steht Joachim Schlotfeldt eine betriebliche Altersversorgungszusage aus seiner langjährigen Tätigkeit im Unternehmen vor der Bestellung zum Vorstandsmitglied zu (leistungsorientierte Zusage). Diese wird durch die jährliche Umwandlung in Höhe von 20 % der festen Jahresvergütung in Rentenan sprüche weiter aufgebaut (vgl. hierzu Abschnitt 1.4.3.). Die Gesellschaft bildet hierfür im Unterschied zu den anderen Vorstandsmitgliedern Rückstellungen (vgl. hierzu Abschnitt 1.7.1.5.).

1.7.1.3. Anwendung von Malus- und Clawback-Regelungen

Im Geschäftsjahr 2022 gab es keine Notwendigkeit, von der Möglichkeit Gebrauch zu machen, variable Vergütungsbestandteile einzubehalten oder zurückzufordern.

1.7.1.4. Leistungen von Dritten an aktive Mitglieder des Vorstands

Kein Mitglied des Vorstands hat im abgelaufenen Geschäftsjahr Leistungen oder entsprechende Zusagen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied erhalten.

1.7.1.5. Versorgungsleistungen/Pensionsanwartschaften von aktiven Mitgliedern des Vorstands

Im Zusammenhang mit leistungsorientierten Versorgungszusagen bestehen die folgenden Verpflichtungen:

Leistungsorientierte Versorgungszusagen (Pensionszusagen) gemäß IFRS und HGB

Tsd. EUR	Barwert IFRS)	Dienstzeitaufwand (IFRS)	Barwert HGB)	Personalaufwand (HGB) ¹⁾
Joachim Schlotfeldt (Mitglied des Vorstands bis zum 30.6.2022) ²⁾				
2022	2.008,7	91,8	2.607,0	291,1
2021	2.536,3	203,0	2.242,0	193,6
Summe 2022	2.008,7	91,8	2.607,0	291,1
Summe 2021	2.536,3	203,0	2.242,0	193,6

1) Der Anstieg des Personalaufwands (HGB) im Vergleich zum Vorjahr resultiert im Wesentlichen aus der Änderung der Rentendynamik und der Preisentwicklung im Jahr 2022.

2) Die angegebenen Werte enthalten Beträge, die aus Zusagen vor Bestellung zum Vorstandsmitglied resultieren (vgl. hierzu die Erläuterungen in Abschnitt 1.4.3.).

1.7.2. Vergütung der früheren Mitglieder des Vorstands

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den früheren Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 und im Vorjahr gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Im Einklang mit § 162 Abs. 5 AktG werden personenbezogene Angaben für ehemalige Vorstandsmitglieder unterlassen, sofern sie vor dem 31. Dezember 2012 aus dem Vorstand ausgeschieden sind.

	Austritt	Feste Vergütung			Gesamtvergütung	
		Ruhegehalt	Sonstiges			
		in Tsd. EUR	in Tsd. EUR		in Tsd. EUR	
Michael Behrendt 30.6.2014						
2022		438,4	100,0 %	–	–	438,4 100,0 %
2021		417,0	100,0 %	–	–	417,0 100,0 %
Anthony J. Firmin 30.6.2019						
2022		129,0	100,0 %	–	–	129,0 100,0 %
2021		128,1	100,0 %	–	–	128,1 100,0 %
Ulrich Kranich 30.6.2014						
2022		306,1	100,0 %	–	–	306,1 100,0 %
2021		291,1	100,0 %	–	–	291,1 100,0 %
Joachim Schlotfeldt 30.6.2022						
2022		47,7	100,0 %	–	–	47,7 100,0 %
2021		–	–	–	–	– –
Ehemaliges Vorstandsmitglied vor dem 31.12.2012						
2022		187,5	100,0 %	–	–	187,5 100,0 %
2021		194,2	100,0 %	–	–	194,2 100,0 %
Summe 2022		1.108,7	100,0 %	–	–	1.108,7 100,0 %
Summe 2021		1.030,4	100,0 %	–	–	1.030,4 100,0 %

2. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

2.1. Grundlagen des Vergütungssystems

Die Vergütung des Aufsichtsrats wird in § 12 der Satzung der Gesellschaft geregelt. Das Vergütungssystem trägt der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der Aufsichtsratsmitglieder Rechnung. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten neben der Erstattung ihrer Auslagen und der jeweils auf die Vergütung und die Auslagen anfallenden Umsatzsteuer eine feste jährliche Vergütung. Eine variable Vergütungskomponente ist nicht vorhanden. Es existiert ebenfalls keine Vergütung für ehemalige Mitglieder des Aufsichtsrats.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats wurde zuletzt durch die Hauptversammlung am 25. Mai 2022 durch Anpassung von § 12 der Satzung der Gesellschaft festgelegt. Diese Anpassung der Satzung ist wirksam mit dem Zeitpunkt ihrer Eintragung im Handelsregister am 17. Juni 2022. Die Hauptversammlung hat am 25. Mai 2022 auch das der Vergütung zugrundeliegende Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats bestätigt. Die feste jährliche Vergütung beträgt für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats 270.000 EUR (bisher: 180.000 EUR), für seine Stellvertreter 135.000 EUR (bisher: 90.000 EUR) sowie für die übrigen Mitglieder 90.000 EUR (bisher: 60.000 EUR). Der Vorsitzende des Prüfungs- und Finanzausschusses erhält zusätzlich eine Vergütung in Höhe von 120.000 EUR (bisher: 40.000 EUR), die übrigen Mitglieder des Ausschusses je 40.000 EUR (bisher: 20.000 EUR) für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Mitgliedschaft. Der Vorsitzende des Präsidial- und Personalausschusses erhält eine zusätzliche Vergütung in Höhe von 60.000 EUR (bisher: 30.000 EUR), die übrigen Mitglieder dieses Ausschusses je 30.000 EUR (bisher: 15.000 EUR). Soweit Aufsichtsratsmitglieder für eine Tätigkeit im Aufsichtsrat einer Tochtergesellschaft der Hapag-Lloyd AG eine Vergütung erhalten, ist diese Vergütung auf die vorgenannte Vergütung anzurechnen.

Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für jede Sitzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse, an der sie teilgenommen haben, ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.500 EUR. Für Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat nur während eines Teils des jeweiligen Geschäftsjahres angehören, wird die Vergütung zeitanteilig gewährt, wobei jeweils auf volle Monate aufgerundet wird. Entsprechendes gilt für die Erhöhung der Vergütung für den Aufsichtsratsvorsitzenden und seine Stellvertreter sowie für die Erhöhung der Vergütung für Mitgliedschaft und Vorsitz in einem Aufsichtsratsausschuss.

Die Obergrenze für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ergibt sich aus der Summe der Festvergütung, deren Höhe im Einzelnen von den übernommenen Aufgaben im Aufsichtsrat bzw. in dessen Ausschüssen abhängt, und dem Sitzungsgeld, das sich nach der Teilnahme an Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen bemisst.

2.2. Individualisierte Offenlegung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022 und im Vorjahr gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG einschließlich des jeweiligen relativen Anteils. Gemäß § 14.5 der Satzung der Gesellschaft werden sämtliche Bestandteile der Aufsichtsratsvergütung nach Ablauf der Hauptversammlung fällig, die den Jahresabschluss für das jeweilige Geschäftsjahr entgegennimmt oder über seine Billigung entscheidet. Die nachfolgende Tabelle enthält demzufolge in der Zeile „2022“ die den Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2022 zugeflossene Vergütung für die Aufsichtsrats-tätigkeit und für Ausschusstätigkeiten im Geschäftsjahr 2021 sowie die Sitzungsgelder für die Teilnahme an Aufsichtsrats-sitzungen im Geschäftsjahr 2021. Für den Ausweis im Vorjahr gilt dies analog.

		Feste Vergütung				Gesamtvergütung			
		Grundvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeiten		Sitzungsgelder			
		in Tsd. EUR		in Tsd. EUR		in Tsd. EUR		in Tsd. EUR	
Felix Albrecht	2022	60,0	74,1 %	15,0	18,5 %	6,0	7,4 %	81,0	100,0 %
	2021	60,0	84,5 %	5,0	7,0 %	6,0	8,5 %	71,0	100,0 %
Turqi Alnowaiser	2022	60,0	65,2 %	20,0	21,7 %	12,0	13,0 %	92,0	100,0 %
	2021	60,0	66,3 %	20,0	22,1 %	10,5	11,6 %	90,5	100,0 %
Scheich Ali Al-Thani	2022	60,0	74,1 %	15,0	18,5 %	6,0	7,4 %	81,0	100,0 %
	2021	60,0	74,1 %	15,0	18,5 %	6,0	7,4 %	81,0	100,0 %
Michael Behrendt (Vorsitzender des Aufsichtsrats)	2022	180,0	83,3 %	30,0	13,9 %	6,0	2,8 %	216,0	100,0 %
	2021	180,0	83,3 %	30,0	13,9 %	6,0	2,8 %	216,0	100,0 %
Nicola Gehrt (Mitglied des Aufsichtsrats bis 25.5.2022)	2022	60,0	90,9 %	–	–	6,0	9,1 %	66,0	100,0 %
	2021	60,0	90,9 %	–	–	6,0	9,1 %	66,0	100,0 %
Karl Gernandt (2. stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats bis 10.6.2020 und erneut seit 13.6.2022)	2022	60,0	47,2 %	55,0	43,3 %	12,0	9,4 %	127,0	100,0 %
	2021	75,0	56,1 %	46,7	34,9 %	12,0	9,0 %	133,7	100,0 %
Oscar Hasbún (2. stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats seit 10.6.2020 und bis 13.6.2022)	2022	90,0	73,8 %	20,0	16,4 %	12,0	9,8 %	122,0	100,0 %
	2021	77,5	64,9 %	30,0	25,1 %	12,0	10,0 %	119,5	100,0 %
Annabell Kröger	2022	60,0	65,2 %	20,0	21,7 %	12,0	13,0 %	92,0	100,0 %
	2021	60,0	65,2 %	20,0	21,7 %	12,0	13,0 %	92,0	100,0 %
Arnold Lipinski (Mitglied des Aufsichtsrats bis 31.7.2022)	2022	60,0	56,1 %	35,0	32,7 %	12,0	11,2 %	107,0	100,0 %
	2021	60,0	56,1 %	35,0	32,7 %	12,0	11,2 %	107,0	100,0 %
Sabine Nieswand	2022	60,0	74,1 %	15,0	18,5 %	6,0	7,4 %	81,0	100,0 %
	2021	60,0	74,1 %	15,0	18,5 %	6,0	7,4 %	81,0	100,0 %
Dr. Isabella Niklas (Mitglied des Aufsichtsrats seit 5.6.2020)	2022	60,0	56,9 %	35,0	33,2 %	10,5	10,0 %	105,5	100,0 %
	2021	35,0	57,0 %	20,4	33,2 %	6,0	9,8 %	61,4	100,0 %
Francisco Pérez	2022	60,0	74,1 %	15,0	18,5 %	6,0	7,4 %	81,0	100,0 %
	2021	60,0	74,1 %	15,0	18,5 %	6,0	7,4 %	81,0	100,0 %
Klaus Schroeter (1. stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats)	2022	90,0	65,7 %	35,0	25,5 %	12,0	8,8 %	137,0	100,0 %
	2021	90,0	65,7 %	35,0	25,5 %	12,0	8,8 %	137,0	100,0 %
Maya Schwiegershausen-Güth	2022	60,0	93,0 %	–	–	4,5	7,0 %	64,5	100,0 %
	2021	60,0	90,9 %	–	–	6,0	9,1 %	66,0	100,0 %
Svea Stawars (Mitglied des Aufsichtsrats seit 31.7.2020)	2022	60,0	90,9 %	–	–	6,0	9,1 %	66,0	100,0 %
	2021	30,0	90,9 %	–	–	3,0	9,1 %	33,0	100,0 %
Uwe Zimmermann	2022	60,0	56,9 %	35,0	33,2 %	10,5	10,0 %	105,5	100,0 %
	2021	60,0	56,1 %	35,0	32,7 %	12,0	11,2 %	107,0	100,0 %
Summe 2022	¹⁾	1.140,0	70,2 %	345,0	21,2 %	139,5	8,6 %	1.624,5	100,0 %
Summe 2021	²⁾	1.087,5	70,5 %	322,1	20,9 %	133,5	8,7 %	1.543,1	100,0 %

1) Die im Geschäftsjahr 2022 neu gewählten Aufsichtsratsmitglieder Silke Muschitz und Andreas Rittstieg sind nicht enthalten, da die Vergütung, die ihnen für ihre Tätigkeit im Geschäftsjahr 2022 zugesagt wurde, gemäß § 14.5 der Satzung der Gesellschaft erst im Geschäftsjahr 2023 ausgezahlt (d.h. gewährt im Sinne des AktG) werden wird. Demzufolge werden Silke Muschitz und Andreas Rittstieg erstmalig im Vergütungsbericht 2023 enthalten sein.

2) Die „Summe 2021“ enthält gegenüber den im Vergütungsbericht 2021 ausgewiesenen Beträgen nicht die Vergütung für die ehemaligen Aufsichtsratsmitglieder Jutta Diekamp und Dr. Rainer Klemmt-Nissen von insgesamt 94,0 Mio. EUR.

Dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats stehen für die Wahrnehmung seiner Aufgaben ein Büro mit Assistenz und eine Fahrbereitschaft zur Verfügung. Soweit der Vorsitzende des Aufsichtsrats unentgeltlich im Interesse der Hapag-Lloyd AG bestimmte Termine und Repräsentationsaufgaben wahrnimmt, um das Geschäft der Gesellschaft und deren positive Wahrnehmung in der Öffentlichkeit zu fördern, darf er zu deren Vorbereitung und Durchführung interne Ressourcen der Gesellschaft unentgeltlich nutzen. Auslagen im Zusammenhang mit dieser Tätigkeit werden ihm in angemessenem Umfang erstattet.

3. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG

Die nachfolgende Tabelle stellt gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die jährliche Veränderung der Vergütung der gegenwärtigen und ehemaligen Mitglieder des Vorstands und der gegenwärtigen Mitglieder des Aufsichtsrats, der Ertragsentwicklung von Hapag-Lloyd sowie der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis über die letzten fünf Geschäftsjahre dar.

Die Ertragsentwicklung wird anhand der Konzern-Kennzahl EBIT abgebildet. Das EBIT ist als wesentliche Steuerungsgröße auch Teil der finanziellen Ziele der kurzfristigen variablen Vergütung (Tantieme) des Vorstands und hat damit einen maßgeblichen Einfluss auf die Höhe der Vergütung der Mitglieder des Vorstands. Ergänzend dazu wird die Entwicklung des Jahresüberschusses der Hapag-Lloyd AG gemäß § 275 Abs. 3 Nr. 16 HGB dargestellt.

Für die ehemaligen Mitglieder des Vorstands und für die Mitglieder des Aufsichtsrats wird bei der Ermittlung der jährlichen Veränderung der Vergütung die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG zugrunde gelegt. Für die im Geschäftsjahr aktiven Mitglieder des Vorstands gilt dies ebenfalls für die Veränderung der Vergütung im Geschäftsjahr 2022 im Vergleich zum Geschäftsjahr 2021 sowie für 2021 im Vergleich zu 2020. Die jährliche Veränderung der Vergütung in den Vorjahren wurde auf Basis der zugeflossenen Gesamtvergütung im Sinne des DCGK (in der Fassung von 2017) ermittelt, wie sie in den Vergütungsberichten als Teil der Konzernlageberichte der entsprechenden Geschäftsjahre angegeben wurde.

Für die Darstellung der Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die Belegschaft des Hapag-Lloyd Konzerns weltweit einschließlich Auszubildende abgestellt, zu der im Geschäftsjahr 2022 durchschnittlich 14.004 Mitarbeiter (Vollzeitäquivalent; Vorjahr: 13.381 (Mitarbeiter (Vollzeitäquivalent))) zählten. Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer umfasst im Wesentlichen die Personalaufwendungen für Löhne und Gehälter, für Nebenleistungen, für Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie für die dem Geschäftsjahr zuzurechnenden variablen Vergütungsbestandteile.

Eintritt (seit)/ Austritt (bis)		2018	2019	2019 zu 2018	2020 ¹⁾	2020 zu 2019	2021	2021 zu 2020	2022	2022 zu 2021
		in Tsd. EUR	in Tsd. EUR	Δ in %	in Tsd. EUR	Δ in %	in Tsd. EUR	Δ in %	in Tsd. EUR	Δ in %
Vergütungen der Organmitglieder										
Gegenwärtige Vorstandsmitglieder										
Rolf Habben Jansen (Vorsitzender des Vorstands)	seit 1.4.2014 (Vorsitz seit 1.7.2014)	1.366,6	2.582,0	88,9 %	2.873,3/ 2.580,6	11,3 %	2.932,1	13,6 %	2.993,5	2,1 %
Donya-Florence Amer	seit 1.2.2022	-	-	-	-	-	-	-	659,1	-
Mark Frese	seit 25.11.2019	-	111,6	-	1.452,7/ 826,8	1.201,8 %	1.392,4	68,4 %	1.450,6	4,2 %
Dr. Maximilian Rothkopf	seit 1.5.2019	-	643,3	-	1.157,2/ 826,8	79,9 %	1.156,4	39,9 %	1.217,8	5,3 %
Joachim Schlotfeldt	seit 1.4.2018 bis 30.06.2022	748,4	1.098,7	46,8 %	1.277,8/ 868,5	16,3 %	1.062,9	22,4 %	2.332,2	119,4 %
Gegenwärtige Aufsichtsratsmitglieder²⁾										
Felix Albrecht	seit 11.3.2019	-	-	-	50,6	-	71,0	40,4 %	81,0	14,1 %
Turqi Alnowaiser	seit 23.2.2018	-	57,4	-	76,0	32,4 %	90,5	19,1 %	92,0	1,7 %
Scheich Ali Al-Thani	seit 29.5.2017	40,6	62,1	53,0 %	72,9	17,4 %	81,0	11,1 %	81,0	0,0 %
Michael Behrendt (Vorsitzender des Aufsichtsrats)	seit 2.12.2014 (Vorsitz seit 2.12.2014)	172,1	171,8	-0,2 %	195,4	13,7 %	216,0	10,5 %	216,0	0,0 %
Nicola Gehrt	seit 26.8.2016 bis 25.5.2022	51,8	51,8	0,0 %	58,9	13,7 %	66,0	12,1 %	66,0	0,0 %
Karl Gernandt (2. stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats)	seit 23.3.2009 (2. stellv. Vorsitz bis 10.6.2020, erneut seit 13.6.2022)	84,2	90,2	7,1 %	118,7	31,6 %	133,7	12,6 %	127,0	-5,0 %
Oscar Hasbún	seit 2.12.2014 (2. stellv. Vorsitz seit 10.6.2020 und bis 13.6.2022)	89,2	80,5	-9,8 %	92,5	14,9 %	119,5	29,2 %	122,0	2,1 %
Annabell Kröger	seit 10.6.2017	36,5	63,0	72,6 %	77,5	23,0 %	92,0	18,7 %	92,0	0,0 %
Arnold Lipinski	seit Juni 2001 bis 31.7.2022	73,9	73,0	-1,2 %	91,5	25,3 %	107,0	16,9 %	107,0	0,0 %
Sabine Nieswand	seit 26.8.2016	62,1	61,8	-0,5 %	72,9	18,0 %	81,0	11,1 %	81,0	0,0 %
Dr. Isabella Niklas	seit 5.6.2020	-	-	-	-	-	61,4	-	105,5	71,8 %
Francisco Pérez	seit 2.12.2014	62,1	61,8	-0,5 %	72,9	18,0 %	81,0	11,1 %	81,0	0,0 %
Klaus Schroeter (1. stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats)	seit 26.8.2016	64,2	68,8	7,2 %	119,0	72,9 %	137,0	15,1 %	137,0	0,0 %
Maya Schwiegers- hausen-Güth	seit 26.10.2018	-	12,8	-	58,9	360,2 %	66,0	12,1 %	64,5	-2,3 %
Svea Stawars	seit 31.7.2020	-	-	-	-	-	33,0	-	66,0	100,0 %
Uwe Zimmermann	seit 26.8.2016	70,6	72,4	2,6 %	91,5	26,4 %	107,0	16,9 %	105,5	-1,4 %
Frühere Vorstandsmitglieder										
Michael Behrendt	bis 30.6.2014	413,1	405,3	-1,9 %	410,4	1,3 %	417,0	1,6 %	438,4	5,1 %
Anthony J. Firmin	bis 30.6.2019	-	63,4	-	127,3	100,7 %	128,1	0,7 %	129,0	0,7 %
Ulrich Kranich	bis 30.6.2014	264,5	269,6	1,9 %	286,1	6,1 %	291,1	1,8 %	306,1	5,1 %
Joachim Schlotfeldt	bis 30.6.2022	-	-	-	-	-	-	-	47,7	-
Ehemaliges Vorstandsmitglied	bis vor dem 31.12.2012	187,7	191,1	1,8 %	194,2	1,6 %	194,2	0,0 %	187,5	-3,5 %
Ertragsentwicklung der Gesellschaft										
Jahresüberschuss der Hapag-Lloyd AG (HGB)	-	- 187.002,6	222.901,8	219,2 %	1.008.585,7	352,5 %	8.959.585,7	788,3 %	17.565.183,9	96,0 %
EBIT des Hapag-Lloyd Konzerns (IFRS)	-	443.039,4	811.378,4	83,1 %	1.315.233,6	62,1 %	9.389.848,1	613,9 %	17.524.539,9	86,6 %
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer										
-	-	-	-	-	49,4	-	56,6	14,6 %	65,7	16,1 %

1) Für die gegenwärtigen Vorstandsmitglieder wurde für das Geschäftsjahr 2020 sowohl die zugeflossene Vergütung im Sinne des DCGK (in der Fassung von 2017) als auch die gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG angegeben. Der erste Wert wurde für den Vergleich der Vergütung für die Geschäftsjahre 2020 zu 2019 zugrunde gelegt. Der zweite Wert für den Vergleich der Vergütung für die Geschäftsjahre 2021 zu 2020.

2) Die im Geschäftsjahr 2022 neu gewählten Aufsichtsratsmitglieder Silke Muschitz und Andreas Rittstieg sind nicht enthalten, da die Vergütung, die ihnen für ihre Tätigkeit im Geschäftsjahr 2022 zugesagt wurde, gemäß § 14.5 der Satzung der Gesellschaft erst im Geschäftsjahr 2023 ausbezahlt (d. h. gewährt im Sinne des AktG) werden wird. Demzufolge werden Silke Muschitz und Andreas Rittstieg erstmalig im Vergütungsbericht 2023 enthalten sein.

PRÜFUNGSVERMERK DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

An die Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft, Hamburg

VERMERK ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft, Hamburg, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Hinweis zur Haftungsbeschränkung

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für die Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 zugrunde. Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Prüfungsvermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Hamburg, den 1. März 2023

KPMG AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Modder
Wirtschaftsprüfer

Dr. Röhrich
Wirtschaftsprüferin

III. WEITERE ANGABEN UND HINWEISE ZUR HAUPTVERSAMMLUNG

1. MÖGLICHKEIT, DIE HAUPTVERSAMMLUNG ÜBER DEN ONLINE-SERVICE LIVE IN BILD UND TON MITZUFOLGEN

Alle Aktionäre haben die Möglichkeit, die Hauptversammlung über den unter der Internetadresse

www.hapag-lloyd.com/hv/online-service

zugänglichen Online-Service der Gesellschaft live in Bild und Ton zu verfolgen (Näheres zur Nutzung des Online-Services unter Ziffer 2; vgl. zu weiteren technischen Hinweisen in diesem Zusammenhang die Erläuterungen unter Ziffer 9). Das Mitverfolgen der Hauptversammlung in Bild und Ton stellt keine Teilnahme im Sinne des § 118 AktG dar.

2. VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE TEILNAHME AN UND AUSÜBUNG DES STIMMRECHTS WÄHREND DER HAUPTVERSAMMLUNG; NUTZUNG DES ONLINE-SERVICES

Zur Teilnahme an und zur Ausübung des Stimmrechts in der Hauptversammlung sind gemäß § 15 Abs. 3 der Satzung diejenigen Aktionäre berechtigt, die im Aktienregister eingetragen sind und sich rechtzeitig, das heißt **spätestens bis zum 26. April 2023, 24:00 Uhr (MESZ)** bei der Gesellschaft unter der Postanschrift

Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft
c/o ADEUS Aktienregister-Service-GmbH
Postfach 57 03 64
22772 Hamburg

oder unter der E-Mail-Adresse **hv-service.hapag-lloyd@adeus.de**

oder über den Online-Service im Internet gemäß dem von der Gesellschaft festgelegten Verfahren unter www.hapag-lloyd.com/hv/online-service

*angemeldet haben (**ordnungsgemäß angemeldete Aktionäre**). Für die Fristwahrung ist jeweils der Zugang der Anmeldung maßgeblich.*

Das Recht zur Teilnahme an der Hauptversammlung und zur Ausübung der Aktionärsrechte, insbesondere des Stimmrechts, setzt voraus, dass eine Eintragung als Aktionär im Aktienregister am Tag der Hauptversammlung besteht. Aus abwicklungstechnischen Gründen werden in der Zeit vom 27. April 2023, 00:00 Uhr (MESZ), bis einschließlich zum Tag der Hauptversammlung, also bis zum 3. Mai 2023, 24:00 Uhr (MESZ), keine Umschreibungen im Aktienregister vorgenommen. Deshalb entspricht der Eintragungsstand des Aktienregisters am Tag der Hauptversammlung dem Stand nach der letzten Umschreibung am 26. April 2023, 24:00 Uhr (MESZ) (sogenanntes Technical Record Date). Hinsichtlich der Anzahl der einem Aktionär im Hinblick auf die Beschlussgegenstände der Hauptversammlung zustehenden Stimmrechte ist ebenfalls der zu diesem Zeitpunkt im Aktienregister eingetragene Aktienbestand maßgeblich.

Für die Nutzung des Online-Services benötigen Aktionäre ihre Aktionärsnummer und das zugehörige Zugangspasswort. Die Nutzung des Online-Services durch einen Bevollmächtigten setzt voraus, dass der Bevollmächtigte vom Aktionär dessen Aktionärsnummer und das zugehörige Zugangspasswort erhält.

Aktionäre, die sich bereits für den E-Mail-Versand von Einladungen zu Hauptversammlungen registriert haben, erhalten mit der Einladungs-E-Mail zur Hauptversammlung ihre Aktionärsnummer und müssen für die Nutzung des Online-Services ihr bei der Registrierung selbst gewähltes Zugangspasswort verwenden. Alle übrigen bis zum Beginn des 12. April 2023 (00:00 Uhr MESZ) im Aktienregister eingetragenen Aktionäre erhalten ihre Aktionärsnummer und ihr Zugangspasswort für die Nutzung des Online-Services mit dem Einladungsschreiben zur Hauptversammlung auf dem Postweg an die im Aktienregister eingetragene Postanschrift. Mit der Einladung bzw. dem Einladungsschreiben wird den Aktionären jeweils auch ein Anmeldeformular übersandt, das für die Anmeldung zur Hauptversammlung und daneben unter anderem auch zur Ausübung des Stimmrechts im Wege der Briefwahl genutzt werden kann (dazu unter Ziffer 3a). Neue Aktionäre, die nach dem Beginn des 12. April 2023 (00:00 Uhr MESZ) und vor Ablauf der Anmeldefrist am 26. April 2023, 24:00 Uhr (MESZ), in das Aktienregister eingetragen werden, erhalten keine Einladung mehr auf dem Postweg. Sie können sich gleichwohl formlos anmelden und über die Anmeldeadresse und unter der E-Mail-Adresse **hv-service.hapag-lloyd@adeus.de** sowie über die Aktionärs-Hotline (dazu unter Ziffer 9) ein Anmeldeformular bzw. die Zugangsdaten für den Online-Service anfordern. Eine Verfolgung der Hauptversammlung in Bild und Ton ist auch ohne Anmeldung mit den Zugangsdaten über den Online-Service möglich.

Aktionäre, die sich erstmals für den E-Mail-Versand von Einladungen zu zukünftigen Hauptversammlungen registrieren, vergeben bei der Registrierung ein selbst gewähltes Zugangspasswort, welches sie zukünftig zusammen mit der Aktionärsnummer zur Nutzung des Online-Services verwenden.

3. VERFAHREN FÜR DIE STIMMABGABE DURCH BRIEFWAHL

Ordnungsgemäß angemeldete Aktionäre haben die Möglichkeit, ihr Stimmrecht durch Briefwahl (einschließlich elektronischer Briefwahl) auszuüben, auch ohne an der Hauptversammlung teilzunehmen. Auch Bevollmächtigte können sich der Briefwahl bedienen.

Die Abgabe von Stimmen durch Briefwahl ist ausschließlich zu Abstimmungen über vor der Hauptversammlung seitens der Gesellschaft bekannt gemachte Beschlussvorschläge der Verwaltung, einschließlich eines etwaigen in der Hauptversammlung entsprechend der Bekanntmachung angepassten Gewinnverwendungsvorschlags, sowie zu Abstimmungen über vor der Hauptversammlung seitens der Gesellschaft aufgrund eines Verlangens einer Minderheit nach § 122 Abs. 2 AktG, als Gegenantrag nach § 126 Abs. 1 AktG oder als Wahlvorschlag nach § 127 AktG bekannt gemachte Beschlussvorschläge von Aktionären möglich.

a) Briefwahl; Verwendung des Anmeldeformulars

Vor der Hauptversammlung ist eine Ausübung des Stimmrechts auf dem Postweg oder per E-Mail im Wege der Briefwahl möglich. Hierfür steht ordnungsgemäß angemeldeten Aktionären das mit dem Einladungsschreiben zur Hauptversammlung übersandte Anmeldeformular zur Verfügung. Dieses kann auch zur Briefwahl genutzt werden. Das Anmeldeformular kann, wenn es nicht bzw. nicht mehr vorliegt, unter der Postanschrift

Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft
c/o ADEUS Aktienregister-Service-GmbH
Postfach 57 03 64
22772 Hamburg

oder unter der E-Mail-Adresse **hv-service.hapag-lloyd@adeus.de**

oder über die Aktionärs-Hotline (dazu unter Ziffer 9)

angefordert werden.

Auch unter Verwendung des Anmeldeformulars können Briefwahlstimmen bis zum **2. Mai 2023, 24:00 Uhr (MESZ)** abgegeben, geändert oder widerrufen werden. Das Formular ist ausschließlich an die Postanschrift

Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft
c/o ADEUS Aktienregister-Service-GmbH
Postfach 57 03 64
22772 Hamburg

oder die E-Mail-Adresse **hv-service.hapag-lloyd@adeus.de**

zu übermitteln.

Für die Fristwahrung ist der Zugang bei der Gesellschaft maßgeblich. Briefwahlstimmen, die einer ordnungsgemäßen Anmeldung nicht zweifelsfrei zugeordnet werden können, werden nicht berücksichtigt.

b) Elektronische Briefwahl über den Online-Service

Vor und während der Hauptversammlung steht ordnungsgemäß angemeldeten Aktionären oder ihren Bevollmächtigten für die Ausübung des Stimmrechts darüber hinaus der Online-Service der Gesellschaft zur Verfügung. Die Ausübung des Stimmrechts über den Online-Service im Wege der elektronischen Briefwahl ist ab dem 6. April 2023 bis zum Beginn der Abstimmungen am Tag der Hauptversammlung möglich. Über den Online-Service können ordnungsgemäß angemeldete Aktionäre oder ihre Bevollmächtigten auch noch während der Hauptversammlung bis zum Beginn der Abstimmungen etwaige zuvor im Wege der (elektronischen oder nicht-elektronischen) Briefwahl erfolgte Stimmabgaben ändern.

Sofern von Aktionären oder ihren Bevollmächtigten sowohl Briefwahlstimmen als auch eine Vollmacht an einen Dritten oder eine Vollmacht an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter eingehen, wird stets die zuletzt abgegebene Erklärung (Zugang bei der Gesellschaft) vorrangig betrachtet. Gehen auf unterschiedli-

chen Übermittlungswegen voneinander abweichende Erklärungen ein und ist nicht erkennbar, welche zuletzt abgegeben wurde, werden die über den Online-Service abgegebenen Erklärungen berücksichtigt.

4. VERFAHREN FÜR DIE STIMMABGABE DURCH BEVOLLMÄCHTIGTE

Ordnungsgemäß angemeldete Aktionäre haben zudem die Möglichkeit, ihr Stimmrecht durch einen Bevollmächtigten ausüben zu lassen.

a) Vollmachtserteilung an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter

Wir bieten unseren Aktionären an, sich hinsichtlich der Ausübung des Stimmrechts durch von der Gesellschaft benannte Stimmrechtsvertreter in der Hauptversammlung vertreten zu lassen. Auch bevollmächtigte Dritte können sich der von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter bedienen.

Vor der Hauptversammlung steht ordnungsgemäß angemeldeten Aktionären hierfür das mit dem Einladungsschreiben zur Hauptversammlung übersandte Anmeldeformular zur Verfügung. Dieses kann auch zur Erteilung einer Vollmacht und von Weisungen an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter genutzt werden. Das Anmeldeformular kann, wenn es nicht bzw. nicht mehr vorliegt, unter der Postanschrift

Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft
c/o ADEUS Aktienregister-Service-GmbH
Postfach 57 03 64
22772 Hamburg

oder unter der E-Mail-Adresse **hv-service.hapag-lloyd@adeus.de**

oder über die Aktionärs-Hotline (dazu unter Ziffer 9)

angefordert werden.

Auch unter Verwendung des Anmeldeformulars können Vollmacht und Weisungen bis zum **2. Mai 2023, 24:00 Uhr (MESZ)** abgegeben, geändert oder widerrufen werden. Das Formular ist für diesen Zweck ausschließlich an die Postanschrift

Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft
c/o ADEUS Aktienregister-Service-GmbH
Postfach 57 03 64
22772 Hamburg

oder an die E-Mail-Adresse **hv-service.hapag-lloyd@adeus.de**

zu übermitteln. Für die Fristwahrung ist der Zugang bei der Gesellschaft maßgeblich.

Vor und während der Hauptversammlung steht ordnungsgemäß angemeldeten Aktionären für die Erteilung einer Vollmacht und von Weisungen an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter darüber hinaus auch der Online-Service der Gesellschaft zur Verfügung. Die Bevollmächtigung der von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter über den Online-Service ist ab dem

6. April 2023 bis zum Beginn der Abstimmungen am Tag der Hauptversammlung möglich. Über den Online-Service können Vollmacht und Weisungen auch noch während der Hauptversammlung bis zum Beginn der Abstimmungen abgegeben oder geändert werden.

Soweit von der Gesellschaft benannte Stimmrechtsvertreter bevollmächtigt werden, müssen diesen in jedem Fall Weisungen für die Ausübung des Stimmrechts erteilt werden. Die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter sind verpflichtet, weisungsgemäß abzustimmen; sie können das Stimmrecht nicht nach eigenem Ermessen ausüben. Dabei sind nur Weisungen zu vor der Hauptversammlung seitens der Gesellschaft bekannt gemachten Beschlussvorschlägen der Verwaltung, einschließlich eines etwaigen in der Hauptversammlung entsprechend der Bekanntmachung angepassten Gewinnverwendungsvorschlags, sowie zu vor der Hauptversammlung seitens der Gesellschaft aufgrund eines Verlangens einer Minderheit nach § 122 Abs. 2 AktG, als Gegenantrag nach § 126 Abs. 1 AktG oder als Wahlvorschlag nach § 127 AktG bekannt gemachten Beschlussvorschlägen von Aktionären möglich.

Sollte zu einem Tagesordnungspunkt eine Einzelabstimmung stattfinden, gilt eine einheitlich zu diesem Tagesordnungspunkt erteilte Weisung entsprechend für jeden einzelnen Unterpunkt. Bei Abstimmungen über Anträge oder Beschluss- bzw. Wahlvorschläge, für die keine ausdrückliche Weisung erteilt wurde, enthalten sich die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter der Stimme.

Bitte beachten Sie, dass die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter keine Aufträge zur Einlegung von Widersprüchen gegen Beschlüsse der Hauptversammlung oder zum Stellen von Fragen oder von Anträgen entgegennehmen.

Die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter werden von einer ihnen erteilten Vollmacht insoweit keinen Gebrauch machen und die betreffenden Aktien nicht vertreten, als die betreffenden Aktien durch einen anderen in der Hauptversammlung Anwesenden (den Aktionär selbst oder dessen Vertreter) vertreten werden.

b) Vollmachtserteilung an Dritte

Ordnungsgemäß angemeldete Aktionäre können sich anstelle der von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter auch durch einen bevollmächtigten Dritten, z. B. durch einen Intermediär, einen Stimmrechtsberater oder eine Aktionärsvereinigung, vertreten lassen und ihr Stimmrecht und sonstige Aktionärsrechte durch diesen Bevollmächtigten ausüben lassen. Der an der Hauptversammlung teilnehmende Bevollmächtigte kann, soweit nicht das Gesetz, der Vollmachtgeber oder der Bevollmächtigte Einschränkungen oder sonstige Besonderheiten vorsieht, das Stimmrecht in der gleichen Weise ausüben, wie es der Aktionär selbst könnte.

Die Erteilung der Vollmacht, ihr Widerruf und der Nachweis der Bevollmächtigung gegenüber der Gesellschaft bedürfen der Textform (§ 126b BGB), wenn keine Vollmacht nach § 135 AktG (dazu sogleich) erteilt wird. Die Erteilung einer Vollmacht ist sowohl vor als auch während der Hauptversammlung zulässig und kann schon vor der Anmeldung erfolgen. Soll eine Vollmachtserteilung bereits im Rahmen des Anmeldevorgangs erfolgen, kann das den Aktionären mit Übermittlung der Einla-

derung zur Hauptversammlung übersandte Anmeldeformular zur Eintrittskartenbestellung für einen Bevollmächtigten verwendet werden. Zudem kann für die Erteilung einer Vollmacht auch das auf der Eintrittskarte enthaltene Vollmachtsformular genutzt werden.

In den Stimmunterlagen, die die an der Hauptversammlung teilnehmenden Aktionäre beim Einlass zur Hauptversammlung erhalten, befinden sich Belege für die Vollmachts- und gegebenenfalls Weisungserteilung während der Hauptversammlung.

Bei der Bevollmächtigung zur Stimmrechtsausübung nach § 135 AktG (Vollmachtserteilung an Intermediäre, Aktionärsvereinigungen, Stimmrechtsberater oder sonstige in § 135 Abs. 8 AktG genannte Personen), für die ebenfalls das Anmeldeformular verwendet werden kann, ist die Vollmachtserklärung von dem Bevollmächtigten nachprüfbar festzuhalten. Aktionäre, die eine Vollmacht zur Stimmrechtsausübung nach § 135 AktG erteilen wollen, werden gebeten, etwaige Besonderheiten der Vollmachtserteilung bei den zu Bevollmächtigenden zu erfragen und sich mit diesen abzustimmen. Intermediäre und die den Intermediären nach § 135 Abs. 8 AktG gleichgestellten Aktionärsvereinigungen, Stimmrechtsberater und sonstigen Personen dürfen das Stimmrecht für Aktien, die ihnen nicht gehören, als deren Inhaber sie aber im Aktienregister eingetragen sind, nur aufgrund einer Ermächtigung im Sinne des § 135 Abs. 6 AktG ausüben.

Die Erteilung der Vollmacht kann in allen Fällen sowohl gegenüber dem Bevollmächtigten als auch gegenüber der Gesellschaft erfolgen. Wird die Vollmacht durch Erklärung gegenüber der Gesellschaft erteilt, ist ein zusätzlicher Nachweis der Bevollmächtigung nicht erforderlich. Wird hingegen die Vollmacht durch Erklärung gegenüber dem Bevollmächtigten erteilt, kann die Gesellschaft einen Nachweis der Bevollmächtigung verlangen, soweit sich nicht aus § 135 AktG etwas anderes ergibt. Der Nachweis einer erteilten Bevollmächtigung kann etwa dadurch geführt werden, dass der Bevollmächtigte am Tag der Hauptversammlung die formgerechte Vollmachtserteilung an der Einlasskontrolle vorweist oder der Nachweis der Bevollmächtigung (durch den Aktionär oder den Bevollmächtigten) der Gesellschaft bereits vor der Hauptversammlung übermittelt wird. Der Nachweis einer erteilten Bevollmächtigung kann dadurch geführt werden, dass der Bevollmächtigte den Nachweis (z. B. die Vollmacht im Original oder in Kopie) wahlweise an die Postanschrift

Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft
c/o ADEUS Aktienregister-Service-GmbH
Postfach 57 03 64
22772 Hamburg

oder an die E-Mail-Adresse **hv-service.hapag-lloyd@adeus.de** übermittelt.

Ein gesonderter Nachweis über die Erteilung der Vollmacht erübrigt sich in diesem Fall. Auch der Widerruf einer bereits erteilten Vollmacht kann auf den vorgenannten Übermittlungswegen unmittelbar der Gesellschaft gegenüber erklärt werden.

Erfolgt die Erteilung oder der Nachweis einer Vollmacht oder deren Widerruf durch eine Erklärung gegenüber der Gesellschaft auf dem Postweg, so muss diese aus organisatorischen Gründen der Gesellschaft bis zum **2. Mai 2023, 24:00 Uhr (MESZ)**, zugehen. Für die Fristwahrung ist der Zugang bei der Gesellschaft maßgeblich. Eine Übermittlung an die Gesellschaft per E-Mail ist auch noch am Tag der Hauptversammlung bis zum Beginn der Abstimmungen möglich.

Diejenigen Intermediäre, Aktionärsvereinigungen oder Stimmrechtsberater, die am Online-Service der Gesellschaft teilnehmen, können auch gemäß dem von der Gesellschaft festgelegten Verfahren über den Online-Service bevollmächtigt werden.

Sofern von Aktionären oder ihren Bevollmächtigten sowohl eine Vollmacht an einen Dritten als auch eine Vollmacht an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter eingehen, wird stets die zuletzt abgegebene Erklärung (Zugang bei der Gesellschaft) als vorrangig betrachtet. Gehen auf unterschiedlichen Übermittlungswegen voneinander abweichende Erklärungen ein und ist nicht erkennbar, welche zuletzt abgegeben wurde, werden die über den Online-Service abgegebenen Erklärungen berücksichtigt.

c) Mehrere Bevollmächtigte

Bevollmächtigt der Aktionär mehr als eine Person, so kann gemäß § 134 Abs. 3 Satz 2 AktG die Gesellschaft eine oder mehrere von diesen zurückweisen.

5. ANGABEN ZU DEN RECHTEN DER AKTIONÄRE NACH § 122 ABS. 2, § 126 ABS. 1, § 127 UND § 131 ABS. 1 AKTG

a) Tagesordnungsergänzungsverlangen nach § 122 Abs. 2 AktG

Gemäß § 122 Abs. 2 AktG können Aktionäre, deren Anteile zusammen den zwanzigsten Teil (5 %) des Grundkapitals oder den anteiligen Betrag von 500.000,00 EUR erreichen (Letzteres entspricht 500.000 Aktien), verlangen, dass Gegenstände auf die Tagesordnung gesetzt und bekannt gemacht werden. Jedem neuen Gegenstand muss eine Begründung oder eine Beschlussvorlage beiliegen. Das Verlangen ist schriftlich an den Vorstand der Gesellschaft zu richten und muss der Gesellschaft bis zum **2. April 2023, 24:00 Uhr (MESZ)** zugehen. Es kann wie folgt adressiert werden:

Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft

– Vorstand –

z. Hd. Heiko Hoffmann

Ballindamm 25

20095 Hamburg

Gemäß § 122 Abs. 2 Satz 1, Abs. 1 Satz 3 AktG haben die Antragsteller nachzuweisen, dass sie seit mindestens 90 Tagen vor dem Tag des Zugangs des Verlangens Inhaber der Aktien sind und dass sie die Aktien bis zur Entscheidung des Vorstands über den Antrag halten. Bei der Fristberechnung ist § 121 Abs. 7 AktG entsprechend anzuwenden. Bestimmte Aktienbesitzzeiten Dritter werden dabei gemäß § 70 AktG angerechnet.

Bekannt zu machende Tagesordnungsergänzungsverlangen werden – soweit sie nicht bereits mit der Einberufung bekannt gemacht werden – unverzüglich nach ihrem Eingang bei der Gesellschaft im Bundesanzeiger bekannt gemacht und unter der Internetadresse

www.hapag-lloyd.com/hv

zugänglich gemacht und den Aktionären mitgeteilt.

b) Gegenanträge und Wahlvorschläge nach § 126 Abs. 1 und § 127 AktG

Aktionäre können in der Hauptversammlung Anträge zu einzelnen Tagesordnungspunkten sowie zur Geschäftsordnung stellen, ohne dass es hierfür vor der Hauptversammlung einer Ankündigung, Veröffentlichung oder sonstigen besonderen Handlung bedarf; dies gilt auch für Vorschläge zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern oder Abschlussprüfern.

Gegenanträge im Sinne des § 126 AktG und Wahlvorschläge im Sinne des § 127 AktG werden einschließlich des Namens des Aktionärs, einer etwaigen Begründung und einer etwaigen Stellungnahme der Verwaltung sowie, im Fall von Vorschlägen eines Aktionärs zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern, der Angaben nach § 127 Satz 4 AktG unter der Internetadresse

www.hapag-lloyd.com/hv

zugänglich gemacht, wenn sie der Gesellschaft bis zum **18. April 2023, 24:00 Uhr (MESZ)** unter der Postanschrift

Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft

– Vorstand –

z. Hd. Heiko Hoffmann

Ballindamm 25

20095 Hamburg

oder unter der E-Mail-Adresse **hv-gegenantraege@hlag.com**

zugehen und die übrigen Voraussetzungen für eine Pflicht der Gesellschaft zur Zugänglichmachung nach § 126 bzw. § 127 AktG erfüllt sind.

c) Auskunftsrecht der Aktionäre nach § 131 Abs. 1 AktG

Gemäß § 131 Abs. 1 AktG ist jedem Aktionär auf ein in der Hauptversammlung gestelltes Verlangen vom Vorstand Auskunft über Angelegenheiten der Gesellschaft, einschließlich der rechtlichen und geschäftlichen Beziehungen der Gesellschaft zu einem verbundenen Unternehmen, der Lage des Konzerns und der in den Konzernabschluss einbezogenen Unternehmen, zu geben, soweit sie zur sachgemäßen Beurteilung des Gegenstands der Tagesordnung erforderlich ist und kein Auskunftsverweigerungsrecht besteht. Der Online-Service steht hierfür nicht zur Verfügung.

d) Erhalt einer Stimmbestätigung gemäß § 118 Abs. 1 Satz 3 bis 5, Abs. 2 Satz 2 AktG und eines Nachweises der Stimmzählung gemäß § 129 Abs. 5 AktG

Nach § 118 Abs. 1 Satz 3, Abs. 2 Satz 2 AktG ist bei elektronischer Ausübung des Stimmrechts dem Abgebenden der Zugang der elektronisch abgegebenen Stimme nach den Anforderungen gemäß Art. 7 Abs. 1 und Art. 9 Abs. 5 Unterabs. 1 der

Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212 von der Gesellschaft elektronisch zu bestätigen. Sofern die Bestätigung einem Intermediär erteilt wird, hat dieser die Bestätigung nach § 118 Abs. 1 Satz 4 AktG unverzüglich dem Aktionär zu übermitteln.

Ferner kann der Abstimmende von der Gesellschaft nach § 129 Abs. 5 Satz 1 AktG innerhalb eines Monats nach dem Tag der Hauptversammlung eine Bestätigung darüber verlangen, ob und wie seine Stimme gezählt wurde. Die Gesellschaft hat die Bestätigung gemäß den Anforderungen in Art. 7 Abs. 2 und Art. 9 Abs. 5 Unterabs. 2 der Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212 zu erteilen. Sofern die Bestätigung einem Intermediär erteilt wird, hat dieser die Bestätigung nach § 129 Abs. 5 Satz 3 AktG unverzüglich dem Aktionär zu übermitteln.

Die vorgenannten Bestätigungen werden über den Online-Service zur Verfügung gestellt.

e) Weitergehende Erläuterungen

Weitergehende Erläuterungen zu den vorgenannten Rechten der Aktionäre, insbesondere Angaben zu weiteren über die Einhaltung maßgeblicher Fristen hinausgehenden Voraussetzungen, sind unter der Internetadresse

www.hapag-lloyd.com/hv

zugänglich.

6. HAUPTVERSAMMLUNGSUNTERLAGEN, INTERNETSEITE MIT DEN INFORMATIONEN NACH § 124a AKTG

Der Inhalt der Einberufung, eine Erläuterung, warum zu Tagesordnungspunkt 1 kein Beschluss gefasst werden soll, die der Hauptversammlung zugänglich zu machenden Unterlagen, die Gesamtzahl der Aktien und der Stimmrechte zum Zeitpunkt der Einberufung sowie etwaige Tagesordnungsergänzungsverlangen im Sinne des § 122 Abs. 2 AktG, die nicht bereits mit der Einberufung bekannt gemacht werden, sind unter der Internetadresse

www.hapag-lloyd.com/hv

zugänglich.

7. Gesamtzahl der Aktien und Stimmrechte

Die Gesamtzahl der ausgegebenen Aktien, die sämtlich mit jeweils einem Stimmrecht versehen sind, beträgt zum Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung 175.760.293.

8. INFORMATIONEN ZUM DATENSCHUTZ FÜR AKTIONÄRE UND AKTIONÄRSVERTRETER

Im Zusammenhang mit der Vorbereitung und Durchführung der Hauptversammlung, insbesondere bei der Anmeldung für die Hauptversammlung, Erteilung einer Stimmrechtsvollmacht, Ausübung von Aktionärsrechten sowie im Rahmen der Nutzung des Online-Services und der Teilnahme an bzw. Mitverfolgen der Hauptversammlung verarbeitet die Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft, Ballindamm 25, 20095 Hamburg als Verantwortlicher personenbezogene Daten der Aktionäre und ihrer Aktionärsvertreter (z. B. Name, Anschrift, E-Mail-Adresse, Aktienanzahl, Aktiengattung, Besitzart der Aktien, Aktionärsnummer und Zugangsdaten für den Online-Service), um den Aktionären und Aktionärsvertretern die Teilnahme an bzw. das Mitverfolgen der Hauptversammlung zu ermöglichen.

Die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten erfolgt insbesondere, um die Hauptversammlung vorzubereiten, durchzuführen und nachzubereiten sowie zur Erfüllung der der Gesellschaft obliegenden gesetzlichen Pflichten.

Soweit die Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft Dienstleister zum Zwecke der Ausrichtung der Hauptversammlung beauftragt, verarbeiten diese die erforderlichen Daten ausschließlich nach ausdrücklicher Weisung der Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft.

Sie haben als betroffene Person der Datenverarbeitung nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen folgende Rechte hinsichtlich der Sie betreffenden personenbezogenen Daten:

- Recht auf Auskunft,
- Recht auf Berichtigung,
- Recht auf Löschung,
- Recht auf Einschränkung der Verarbeitung,
- Recht auf Widerspruch gegen die Verarbeitung,
- Recht auf Datenübertragbarkeit.

Sie haben zudem das Recht, sich bei einer Datenschutz-Aufsichtsbehörde über die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten durch uns zu beschweren.

Diese Rechte können Sie gegenüber der Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft unentgeltlich über die E-Mail-Adresse dataprotection@hlag.com oder über die folgenden Kontaktdaten geltend machen:

Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft

– Vorstand –

z. Hd. Heiko Hoffmann

Ballindamm 25

20095 Hamburg

Telefax: +49 (0)40 3001-2254

Sie erreichen den betrieblichen Datenschutzbeauftragten unter:

Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft
Corporate Data Protection (Datenschutzbeauftragter)
z. Hd. Steffen Wischmeyer
Ballindamm 25
20095 Hamburg
E-Mail: dataprotection@hlag.com

Weitere Informationen zum Datenschutz und zur Datenverarbeitung im Zusammenhang mit der Hauptversammlung finden Sie auf der Internetseite www.hapag-lloyd.com/hv. Diese Informationen können Sie außerdem bei unserem oben genannten Datenschutzbeauftragten anfordern.

9. TECHNISCHE HINWEISE ZUR NUTZUNG DES ONLINE-SERVICES; AKTIONÄRS-HOTLINE UND AKTIONÄRS-SERVICE

Für die Nutzung des Online-Services, insbesondere zur Verfolgung der Hauptversammlung über den Online-Service live in Bild und Ton sowie zur Ausübung des Stimmrechts über den Online-Service, benötigen Sie eine Internetverbindung und einen Computer oder ein anderes internetfähiges Endgerät.

Um die Bild- und Tonübertragung der Hauptversammlung optimal wiedergeben zu können, wird eine stabile Internetverbindung mit einer ausreichenden Übertragungsgeschwindigkeit empfohlen (siehe auch den Hinweis unter Ziffer 10). Für die Bild- und Tonübertragung der Hauptversammlung benötigen Sie zusätzlich Lautsprecher oder Kopfhörer.

Rechtzeitig vor der Hauptversammlung wird unter der Internetadresse www.hapag-lloyd.com/hv/online-service eine Testsequenz (Bild und Ton) angeboten werden, mit welcher Sie die Eignung Ihrer Hard- und Software für die Bild- und Tonübertragung der Hauptversammlung überprüfen können.

Den Zugang zum Online-Service erhalten Sie durch Eingabe der Aktionärsnummer und des zugehörigen Zugangspassworts (Näheres zur Nutzung des Online-Services unter Ziffer 2).

Am 3. Mai 2023 können Sie ab Beginn der Hauptversammlung diese unter der Internetadresse www.hapag-lloyd.com/hv/online-service durch Eingabe der vorgenannten Zugangsdaten live in Bild und Ton verfolgen.

Um das Risiko von Einschränkungen bei der Ausübung des Stimmrechts durch technische Probleme während der Hauptversammlung zu vermeiden, wird empfohlen – soweit möglich – das Stimmrecht bereits vor Beginn der Hauptversammlung auszuüben. Über den Online-Service der Gesellschaft ist den ordnungsgemäß angemeldeten Aktionären die Ausübung des Stimmrechts ab dem 6. April 2023 möglich.

Weitere Informationen zum Online-Service sowie die Nutzungsbedingungen zum Online-Service sind unter der Internetadresse www.hapag-lloyd.com/hv abrufbar.

Bei technischen Fragen zum Online-Service oder zur Bild- und Tonübertragung der Hauptversammlung steht Ihnen vor und während der Hauptversammlung die **Aktionärs-Hotline** unter der Rufnummer **+49 (0)1802 012 345** gerne zur Verfügung.

Die Aktionärs-Hotline ist montags bis freitags (außer an Feiertagen) jeweils von 08:00 bis 18:00 Uhr (MESZ) und am Tag der Hauptversammlung, dem 3. Mai 2023, ab 08:00 Uhr (MESZ) erreichbar.

Bei technischen Fragen vor Beginn der Hauptversammlung können Sie sich auch per E-Mail an unseren **Aktionärs-Service** unter der E-Mail-Adresse **hv-service.hapag-lloyd@adeus.de** wenden.

10. HINWEIS ZUR VERFÜGBARKEIT DER BILD- UND TONÜBERTRAGUNG

Die Aktionäre oder ihre Bevollmächtigten können die gesamte Hauptversammlung über den Online-Service per Bild- und Tonübertragung im Internet verfolgen. Die Bild- und Tonübertragung der Hauptversammlung und die Verfügbarkeit des Online-Services insgesamt können nach dem heutigen Stand der Technik aufgrund von Einschränkungen der Verfügbarkeit des Telekommunikationsnetzes und der Einschränkung von Internetdienstleistungen von Drittanbietern Schwankungen unterliegen, auf welche die Gesellschaft keinen Einfluss hat. Die Gesellschaft kann daher keine Gewährleistungen und keine Haftung für die Funktionsfähigkeit und ständige Verfügbarkeit der in Anspruch genommenen Internetdienste, der in Anspruch genommenen Netzelemente Dritter, der Bild- und Tonübertragung sowie den Zugang zum Online-Service und dessen generelle Verfügbarkeit übernehmen. Die Gesellschaft übernimmt auch keine Verantwortung für Fehler und Mängel der für den Online-Service eingesetzten Hard- und Software einschließlich solcher der eingesetzten Dienstleistungsunternehmen, soweit nicht Vorsatz vorliegt. Die Gesellschaft empfiehlt aus diesem Grund, frühzeitig von den oben genannten Möglichkeiten zur Ausübung des Stimmrechts Gebrauch zu machen. Sofern es Datenschutz- oder Sicherheitserwägungen zwingend erfordern, muss sich der Versammlungsleiter der Hauptversammlung vorbehalten, die Möglichkeit der Liveübertragung der Hauptversammlung in Bild und Ton zu unterbrechen oder ganz einzustellen.

Hamburg, im März 2023
Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft
Der Vorstand



www.hapag-lloyd.com

