EINLADUNG

ZUR ORDENTLICHEN HAUPTVERSAMMLUNG

Hapag-Lloyd

HAPAG-LLOYD AKTIENGESELLSCHAFT
HAMBURG

– ISIN DE000HLAG475 –

– WERTPAPIERKENNNUMMER HLAG47 –

EINLADUNG
ZUR HAUPTVERSAMMLUNG

WIR LADEN UNSERE AKTIONÄRE HIERMIT ZU DER

AM 25. MAI 2022

UM 10.00 UHR (MESZ)

STATTFINDENDEN

ORDENTLICHEN HAUPTVERSAMMLUNG

(VIRTUELLE HAUPTVERSAMMLUNG)

DER HAPAG-LLOYD AKTIENGESELLSCHAFT

MIT SITZ IN HAMBURG

EIN.

VORBEMERKUNG

Der Vorstand hat vor dem Hintergrund der andauernden COVID-19-Pandemie mit Zustimmung des Aufsichtsrats beschlossen, die ordentliche Hauptversammlung am 25. Mai 2022 als virtuelle Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten (mit Ausnahme der von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter) durchzuführen.

Ordnungsgemäß angemeldete Aktionäre oder ihre Bevollmächtigten haben die Möglichkeit, die virtuelle 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 insbesondere ihr Stimmrecht durch Briefwahl (einschließlich elektronischer Briefwahl) sowie Vollmachtserteilung auszuüben. Bitte beachten Sie 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 2021,
- den gebilligten Konzernabschluss zum 31. Dezember 2021,
- 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 2021 am 9. März 2022 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 2021 in Höhe von 9.591.394.854,47 EUR wie folgt zu verwenden:

	[in EUR]
Verteilung an die Aktionäre: Ausschüttung einer Dividende in Höhe von 35,00 EUR je Aktie (bei insgesamt 175.760.293 Aktien)	6.151.610.255,00
Gewinnrücklagen:	0,00
Gewinnvortrag:	3.439.784.599,47
Bilanzgewinn:	9.591.394.854,47

Der Anspruch auf Auszahlung der Dividende ist gemäß § 58 Abs. 4 Satz 2 AktG am dritten auf den Hauptversammlungsbeschluss folgenden Geschäftstag, mithin am 31. Mai 2022, 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 2021

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor zu beschließen:

> Die im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Mitglieder des Vorstands werden für diesen Zeitraum entlastet.

4. BESCHLUSSFASSUNG ÜBER DIE ENTLASTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor zu beschließen:

> Die im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats werden für diesen Zeitraum entlastet.

5. BESCHLUSSFASSUNG ÜBER DIE BESTELLUNG DES ABSCHLUSSPRÜFERS UND DES KONZERNABSCHLUSSPRÜFERS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2022 SOWIE DES PRÜFERS FÜR EINE PRÜFERISCHE DURCHSICHT VON VERKÜRZTEN ABSCHLÜSSEN UND ZWISCHENLAGEBERICHTEN IM GESCHÄFTSJAHR 2022 UND EINE ETWAIGE PRÜFERISCHE DURCHSICHT ZUSÄTZLICHER UNTERJÄHRIGER FINANZINFORMATIONEN

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

Die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Hamburg, wird bestellt

a) zum Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2022 sowie

b) zum Prüfer für die prüferische Durchsicht von unterjährigen verkürzten Abschlüssen und Zwischenlageberichten für das Geschäftsjahr 2022 und das erste Quartal 2023, 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 WAHL VON AUFSICHTSRATSMITGLIEDERN

Der Aufsichtsrat der Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft setzt sich nach § 96 Abs. 1, § 101 Abs. 1 AktG und § 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Mitbestimmungsgesetz in Verbindung mit § 9 Abs. 1 der Satzung der Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft aus je acht Mitgliedern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer zusammen.

Die gegenwärtige Amtszeit der von der Hauptversammlung gewählten Aufsichtsratsmitglieder Herr Oscar Eduardo Hasbún Martínez, Herr José Francisco Pérez Mackenna, Seine Exzellenz Scheich Ali bin Jassim Al-Thani sowie Herr Turqi Abdulrahman A. Alnowaiser endet mit Ablauf der Hauptversammlung am 25. Mai 2022.

Der Aufsichtsrat schlägt, gestützt auf die Empfehlung des Nominierungsausschusses, vor zu beschließen:

a) Herr Oscar Eduardo Hasbún Martínez, Vorstandsvorsitzender der Compañía Sud Americana de Vapores S.A., Chile, wohnhaft in Santiago, Chile,

b) Herr José Francisco Pérez Mackenna, Vorstandsvorsitzender der Quiñenco S.A., Chile, wohnhaft in Santiago, Chile,

c) Seine Exzellenz Scheich Ali bin Jassim Al-Thani, Berater des Chief Executive Officer der Investitionsbehörde von Katar (Qatar Investment Authority), wohnhaft in Doha, Katar, und

d) Herr Turqi Abdulrahman A. Alnowaiser, Deputy Governor und Leiter Internationale Investitionen des Public Investment Fund des Königreichs Saudi-Arabien, wohnhaft in Riad, Saudi-Arabien,

werden jeweils mit Wirkung ab der Beendigung der virtuellen Hauptversammlung am 25. Mai 2022 bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2026 beschließt, als Vertreter der Anteilseigner in den Aufsichtsrat gewählt.

Der Wahlvorschlag beruht auf den befolgten Empfehlungen des am 16. Dezember 2019 neu gefassten und am 20. März 2020 veröffentlichten Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) und berücksichtigt folglich die vom Aufsichtsrat beschlossenen Ziele zu seiner Zusammensetzung sowie das Kompetenzprofil und das Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat.

Es ist geplant, die Hauptversammlung über die Wahlvorschläge einzeln abstimmen zu lassen (Einzelwahl).

Angaben zu Tagesordnungspunkt 6 gemäß § 124 Abs. 2 Satz 2 AktG:

Im Aufsichtsrat müssen bei seiner gegenwärtigen Größe (16 Mitglieder) mindestens fünf Sitze von Frauen und fünf Sitze von Männern besetzt sein, um das Mindestanteilsgebot nach § 96 Abs. 2 Satz 1 und 2 AktG (das heißt Zusammensetzung des Aufsichtsrats zu mindestens 30 % aus Frauen und zu mindestens 30 % aus Männern) zu erfüllen.

Derzeit gehören dem Aufsichtsrat auf der Seite der Anteilseignervertreter sechs Männer und zwei Frauen und auf der Seite der Arbeitnehmervertreter vier Frauen und vier Männer

an. Der Gesamterfüllung wurde nicht nach § 96 Abs. 2 Satz 3 AktG widersprochen. Die gesetzliche Vorgabe ist unabhängig von dem vorstehenden Wahlvorschlag erfüllt.

Weitere Angaben zu den unter Tagesordnungspunkt 6 zur Wahl vorgeschlagenen Aufsichtsratskandidaten, insbesondere gemäß § 125 Abs. 1 Satz 5 AktG sowie gemäß den Empfehlungen C.13 und C.14 des DCGK:

Oscar Eduardo Hasbún Martínez

Santiago de Chile, Chile
Geboren am 23. Februar 1969

Beruflicher Werdegang

Seit 2011	Vorstandsvorsitzender, Compañía Sud Americana de Vapores S.A. (CSAV), Santiago de Chile, Chile
2002 – 2011	Chief Executive Officer, EXCELSA (Holding der Luksic Gruppe in Kroatien)
1998 – 2002	Geschäftsführer/Mitglied der Geschäftsleitung, MICHELIN Chile/Bolivien

Ausbildung

1989 – 1993	Betriebswirtschaftslehre, Pontificia Universidad Católica de Chile, Chile

Mitgliedschaften in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien

Florida International Terminal LLC
Invexans S.A.
Nexans S.A.
SAAM Logistics
SAAM Ports S.A.
SAAM Puertos S.A.
San Antonio Terminal Internacional S.A.
San Vicente Terminal Internacional S.A.
SM-SAAM S.A. (Vorsitzender)
Sociedad Portuaria De Caldera (SPC) S.A.
Sociedad Portuaria Granelera De Caldera (SPGC) S.A.

Wesentliche Tätigkeiten neben dem Aufsichtsratsamt

SOFOFA (Verband der chilenischen Industrie), Santiago, Chile

José Francisco Pérez Mackenna

Santiago de Chile, Chile
Geboren am 16. März 1958

Beruflicher Werdegang

Seit 1998	Vorstandsvorsitzender, Quiñenco S.A., Santiago de Chile, Chile
1990 – 1998	Chief Executive Officer, Cía. Cervecerías Unidas

Ausbildung

1982	MBA, Booth School of Business University of Chicago, USA
1980	Wirtschaftsingenieur, Universidad Católica de Chile, Chile

Mitgliedschaften in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien

Banchile Corredores de Seguros Limitada
Banco de Chile
Compañía Cervecerías Unidas S.A.
Compañía Cervecerías Unidas Argentina S.A.
Cervecera CCU Limitada
Central Cervecera de Colombia SAS
Compañía Pisquera de Chile S.A.
Compañía Sud Americana de Vapores S.A. (Vorsitzender)
Embotelladoras Chilenas Unidas S.A
Empresa Nacional de Energía ENEX S.A. (Vorsitzender)
Enex Corporation Ltd
Enex CL Ltd
Invexans S.A. (Vorsitzender)
Invexans Ltd
Inversiones IRSA Limitada
Inversiones LQ-SM Limitada
Inversiones y Rentas S.A.
LQ Inversiones Financieras S.A.
Nexans S.A.
Sociedad Matríz SAAM S.A.
Tech Pack S. A. (Vorsitzender)
Viña San Pedro Tarapacá S.A.
Zona Franca Central Cervecera S.A.S.

Seine Exzellenz Scheich Ali bin Jassim Al-Thani

Doha, Katar
Geboren am 31. Dezember 1960

Beruflicher Werdegang

Seit 2007	Berater des Chief Executive Officer, Investitionsbehörde von Katar, Doha, Katar
2001 – 2007	Leiter Direktinvestitionen, Oberster Rat für wirtschaftliche Angelegenheiten und Investitionen, Doha, Katar
1984 – 2001	Senior Analyst (1984 – 1985), Aufseher für Direktinvestitionen (1985 – 1989), Assistent des Generaldirektors für Direktinvestitionen (1990 – 2001), Abteilung Investitionen, Finanzministerium, Katar

Ausbildung

Bachelor of Science in Politischer Ökonomie,
Portland State University, USA

Mitgliedschaften in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien

Al Rayan Bank
Libyan Qatari Bank (Stellvertretender Vorsitzender)
Qatar Insurance and Re-Insurance Co.
SCI Elysees 26

Turqi Abdulrahman A. Alnowaiser

Riad, Saudi-Arabien
Geboren am 10. Februar 1977

Beruflicher Werdegang

Seit 2021	Deputy Governor und Leiter Internationale Investitionen, Public Investment Fund des Königreichs Saudi-Arabien, Riad, Saudi-Arabien
2016 – 2021	Leiter Internationale Investitionen, Public Investment Fund des Königreichs Saudi-Arabien, Riad, Saudi-Arabien
2015 – 2016	Senior Berater, Public Investments Fund des Königreichs Saudi-Arabien, Riad, Saudi-Arabien

2014 – 2015	Leiter Asset Management, Saudi Fransi Capital
2013 – 2014	Stellv. Leiter Asset Management, Saudi Fransi Capital
2011 – 2013	Leiter Produktentwicklung, Saudi Fransi Capital
2008 – 2011	Senior Associate, Morgan Stanley
2007 – 2008	Investmentfond-Spezialist, Capital Market Authority
2004 – 2007	Senior-Kreditanalyst, Saudi Industrial Development Fund

Ausbildung

2001 – 2003	MBA, University of San Francisco
1995 – 1999	BA, International Business, King Saud University

Mitgliedschaften in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien

Lucid Motors
Noon Investment
Sanabil Investments
Saudi Information Technology Company (SITE)

Nach Einschätzung des Aufsichtsrats bestehen über die nachfolgend genannten Beziehungen hinaus keine für die Wahlentscheidung der Hauptversammlung maßgebenden persönlichen oder geschäftlichen Beziehungen zwischen den vom Aufsichtsrat zur Wahl als Mitglieder des Aufsichtsrats vorgeschlagenen Personen und den Gesellschaften des Hapag-Lloyd Konzerns, den Organen der Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft oder einem direkt oder indirekt mit mehr als 10 % der stimmberechtigten Aktien, das heißt wesentlich an der Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft beteiligten Aktionär:

- Herr Oscar Eduardo Hasbún Martínez ist Vorstandsvorsitzender der Compañía Sud Americana de Vapores S.A., Chile. Die Compañía Sud Americana de Vapores S.A. ist wesentlich an der Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft beteiligt.
- Herr José Francisco Pérez Mackenna ist Vorsitzender des Board of Directors der Compañía Sud Americana de Vapores S.A., Chile. Die Compañía Sud Americana de Vapores S.A. ist wesentlich an der Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft beteiligt. Zudem ist Herr José Francisco Pérez Mackenna Vorstandsvorsitzender der Quiñenco S.A., Chile. Die Quiñenco S.A. ist wesentlich an der Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft beteiligt.
- Seine Exzellenz Scheich Ali bin Jassim Al-Thani ist Berater des Chief Executive Officer der Investitionsbehörde von Katar (Qatar Investment Authority). Die Investitionsbehörde von Katar (Qatar Investment Authority) ist wesentlich an der Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft beteiligt.

- Herr Turqi Abdulrahman A. Alnowaiser ist Leiter Internationale Investitionen des Public Investment Fund des Königreichs Saudi-Arabien, Riad. Der Public Investment Fund ist wesentlich an der Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft beteiligt.

Der Aufsichtsrat hat sich bei Herrn Oscar Eduardo Hasbún Martínez, Herrn José Francisco Pérez Mackenna, Seiner Exzellenz Scheich Ali bin Jassim Al-Thani und Herrn Turqi Abdulrahman A. Alnowaiser versichert, dass sie den für das Amt zu erwartenden Zeitaufwand erbringen können.

7. 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 28. Mai 2021 das vom Aufsichtsrat am 17. März 2021 beschlossene Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands mehrheitlich gebilligt. Dieses Vergütungssystem entsprach den Vorgaben des Aktiengesetzes und berücksichtigte die Empfehlungen des DCGK im Wesentlichen. Entsprechend dem darin vorgesehenen Verfahren hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder zu Beginn dieses Jahres – unter Hinzuziehung eines externen unabhängigen Experten – überprüft. Als Ergebnis dieser Überprüfung wurde ein für Hapag-Lloyd zentrales ESG-Ziel ergänzt. Im Übrigen wurde das Vergütungssystem insgesamt – unter Beibehaltung der bisherigen Grundzüge der Vergütung – weiterentwickelt. Dabei wurden insbesondere die feste Jahresvergütung, die langfristige variable Vergütung und die Maximalvergütung angemessen erhöht. Dieses weiterentwickelte Vergütungssystem soll auf Vergütungsfestsetzung bei Neu- und Wiederbestellungen von Vorstandsmitgliedern und bei in die laufende Bestellperiode fallenden Änderungen der Vergütung Anwendung finden, die nach der ordentlichen Hauptversammlung am 25. Mai 2022 erfolgen. Die Vergütung der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder soll nach der ordentlichen Hauptversammlung am 25. Mai 2022 mit Wirkung ab dem 1. Januar 2022 bzw. – bei einem späteren Vertragsbeginn – ab dem Vertragsbeginn an das weiterentwickelte Vergütungssystem angepasst werden. Ausgenommen hiervon ist die Vergütung von Herrn Schlotfeldt, der mit Ablauf des 30. Juni 2022 einvernehmlich aus dem Vorstand ausscheidet.

Das vom Aufsichtsrat am 9. März 2022 beschlossene geänderte Vergütungssystem ist als Anlage zu diesem Tagesordnungspunkt 7 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, gestützt auf die Empfehlung des Präsidial- und Personalausschusses, vor zu beschließen:

> Das vom Aufsichtsrat am 9. März 2022 beschlossene geänderte Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wird gebilligt.

8. BESCHLUSSFASSUNG ÜBER DIE ANPASSUNG DER AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG UND ENTSPRECHENDE SATZUNGSÄNDERUNG

Die aktuell geltende Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft wurde durch die Hauptversammlung am 12. Juni 2019 in § 12 der Satzung festgelegt, die mit Eintragung der Satzungsänderung im Handelsregister am 28. Juni 2019 wirksam wurde. Diese in § 12 der Satzung festgelegte Vergütung und das ihr zugrunde liegende Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats wurde durch die letztjährige Hauptversammlung am 28. Mai 2021 mehrheitlich bestätigt.

Ausgehend von einer routinemäßigen Analyse der Aufsichtsratstätigkeit hat der Aufsichtsrat vor dem Hintergrund der gestiegenen Anforderungen an seine Tätigkeit und des gestiegenen Zeitaufwands eine Überprüfung der Aufsichtsratsvergütung initiiert und sich hierbei durch einen externen unabhängigen Experten beraten lassen.

Ausgehend von dieser Überprüfung soll die Vergütung des Aufsichtsrats angepasst und hierzu § 12 Abs. 1 der Satzung der Gesellschaft geändert sowie das zugrundeliegende Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder gemäß § 113 Abs. 3 Satz 2 AktG durch die Hauptversammlung beschlossen werden.

Das geänderte Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder sowie die daraus abgeleitete Aufsichtsratsvergütung sind als Anlage zu diesem Tagesordnungspunkt 8 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.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor zu beschließen:

a) Das in der Anlage zu diesem Tagesordnungspunkt dargestellte, geänderte Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder sowie die daraus abgeleitete Aufsichtsratsvergütung wird beschlossen und

b) § 12.1 der Satzung der Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft wird mit Wirkung auf den Zeitpunkt der Eintragung der hier vorgeschlagenen Satzungsänderung in das Handelsregister wie folgt neu gefasst:

„12.1 Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält als Vergütung für jedes volle Geschäftsjahr Euro 90.000. Für den Aufsichtsratsvorsitzenden beträgt die Jahresvergütung das Dreifache, für die stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden das Eineinhalbfache des in Satz 1 genannten Betrags. Zusätzlich zu der in Satz 1 festgelegten Vergütung erhalten Mitglieder des Prüfungs- und Finanzausschusses Euro 40.000 und die Mitglieder des Präsidial- und Personalausschusses Euro 30.000 für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Mitgliedschaft in dem jeweiligen Ausschuss. Für den Vorsitzenden des Prüfungs- und Finanzausschusses beträgt die Vergütung das Dreifache, für den Vorsitzenden des Präsidial- und Personalausschusses beträgt die Vergütung das Doppelte der in Satz 3 genannten jeweiligen Vergütung für jedes volle Geschäftsjahr, in dem sie den Vorsitz in dem jeweiligen Ausschuss innehaben. Soweit Aufsichtsratsmitglieder für eine Tätigkeit im Aufsichtsrat einer Tochtergesellschaft der Hapag-Lloyd AG eine Vergütung erhalten, ist diese Vergütung auf die Vergütung nach den vorstehenden Sätzen 1 bis 4 anzurechnen.“

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 ist über den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 zu beschließen. Der Beschluss begründet weder Rechte noch Pflichten. Er ist nicht nach § 243 AktG anfechtbar.

Vorstand und Aufsichtsrat haben demnach einen Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2021 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 beigefügt.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor zu beschließen:

> Der nach § 162 Aktiengesetz erstellte und geprüfte Vergütungsbericht der Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft für das Geschäftsjahr 2021 wird gebilligt.

II. ANLAGEN ZU TAGESORDNUNGSPUNKTEN

1. ANLAGE ZU TAGESORDNUNGSPUNKT 7 – 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 sowie nachhaltige Profitabilität über den kompletten Wirtschaftszyklus und unser Selbstverständnis 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 orientieren 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 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 nachfolgende Darstellung gibt einen Überblick über die wesentlichen regelmäßig gewährten Komponenten des Vergütungssystems.

Wesentliche regelmäßig vorgesehene Bestandteile der Vorstandsvergütung - Übersicht		
Feste Vergütung	**Feste Jahresvergütung**	▪ Fixeinkommen, das in zwölf gleichen Teilbeträgen ausgezahlt wird
	Nebenleistungen	▪ Sachleistungen, wie Dienstwagen, Nutzung des Fahrdiensts, Leistungen zum Versicherungsschutz (z.B. Unfallversicherung)
	Leistungen zur Altersversorgung	▪ Jährliche Einmalzahlung i.H.v. 20% der individuellen festen Jahresvergütung

Variable Vergütung	**Kurzfristige variable Vergütung**	▪ Individuell definierter Prozentsatz des jährlichen Konzern-EBIT
		▪ Kappung (bei erstmaliger Anwendung des Vergütungssystems maßgebliche Werte):
		  ▪ Vorstandsvorsitzender – 900.000 EUR
		  ▪ Finanzvorstand – 660.000 EUR
		  ▪ Ordentliches Vorstandsmitglied – 600.000 EUR
		▪ Barauszahlung nach Ende des Geschäftsjahres

	Langfristige variable Vergütung	▪ Dreigeteilter Mehrjahresbonus mit einer dreijährigen Laufzeit/Performanceperiode
		▪ Zuteilungsbetrag (bei erstmaliger Anwendung des Vergütungssystems maßgebliche Werte):
		  ▪ Vorstandsvorsitzender – 1.000.000 EUR
		  ▪ Finanzvorstand – 700.000 EUR
		  ▪ Ordentliches Vorstandsmitglied – 650.000 EUR
		▪ Aufteilung des Zuteilungsbetrags wie folgt:
		  ▪ 40% Performance Komponente (Berücksichtigung von EBITDA, ROIC und EAT)
		  ▪ 40% Bindungskomponente (Berücksichtigung des EBITDA)
		  ▪ 20% ESG-Komponente (Berücksichtigung der Average Efficiency Ratio – AER)
		▪ Kappung bei 150% 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 der Hauptversammlung vom 28. Mai 2021 ein Vergütungssystem vorgelegt, dass diese mit einer Mehrheit von 99,76 % der abgegebenen Stimmen gebilligt hat. Das letztjährige Vergütungssystem wurde vom Aufsichtsrat entsprechend dem darin vorgesehenen und nachfolgend beschriebenen Verfahren überprüft, um ein für die Hapag-Lloyd AG zentrales ESG-Ziel ergänzt und insgesamt – unter Beibehaltung der bisherigen Grundzüge der Vergütung – weiterentwickelt. 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 25. Mai 2022 erfolgen. Es ist dementsprechend auch möglich, die bestehenden Vorstandsanstellungsverträge und die Vergütung der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder nach der ordentlichen Hauptversammlung am 25. Mai 2022 so anzupassen, dass sie vollständig mit diesem Vergütungssystem im Einklang stehen. Diese Anpassung kann auch rückwirkend zum 1. Januar 2022 erfolgen. Insofern gilt dieses Vergütungssystem bereits mit Wirkung ab dem 1. Januar 2022.

Zur Überprüfung und Weiterentwicklung des Vergütungssystems wurde im Hinblick auf die Vergütungsstruktur und -höhe ein horizontaler Vergleich mit geeigneten Unternehmen (insbesondere 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 zu der Belegschaft der Gesellschaft insgesamt ermittelt – dies auch in der zeitlichen Entwicklung. Für den horizontalen Vergleich und den vertikalen Vergleich wurde ein externer Vergütungsberater hinzugezogen, der vom Vorstand und 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 9. März 2022 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 darauffolgenden 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

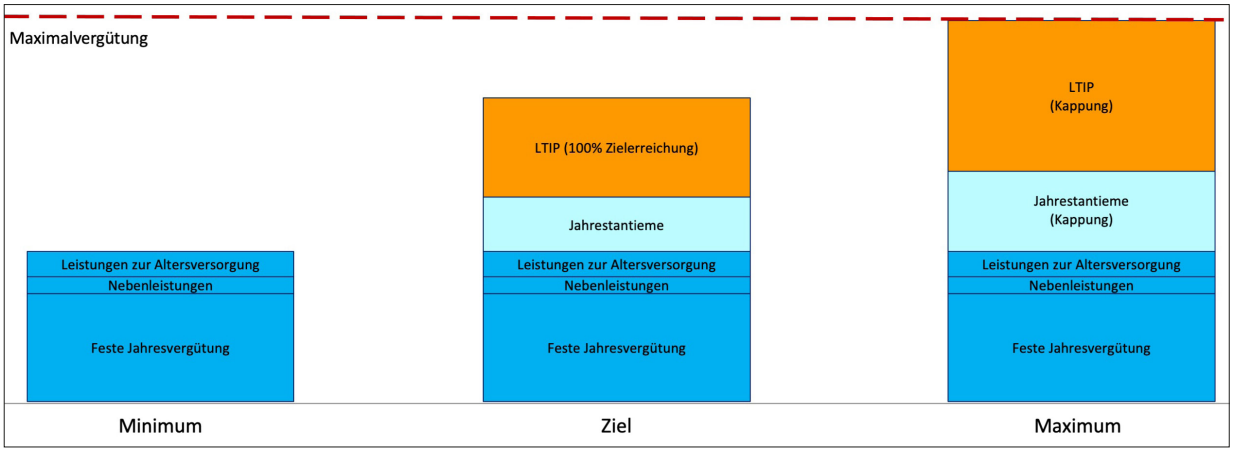
Das Vergütungssystem gibt der Hapag-Lloyd AG den notwendigen Handlungsspielraum, um auch künftig angemessene und wettbewerbsfähige Vergütungen anbieten zu können. Dadurch unterstützt das Vergütungssystem die Gesellschaft im weltweiten Wettbewerb um hochqualifizierte Führungskräfte. Der Aufsichtsrat wird 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 3.200.000 EUR für den Vorstandsvorsitzenden, von bis zu 2.300.000 EUR für den Finanzvorstand und von bis zu 2.000.000 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 4.240.000 EUR für den Vorstandsvorsitzenden, 3.047.500 EUR für den Finanzvorstand und 2.650.000 EUR für die übrigen ordentlichen Vorstandsmitglieder. 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.



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 berücksichtigt. Daneben können weitere Bestandteile vorgesehen werden, die nicht Bestandteil der Ziel-Gesamtvergütung sind. Dazu gehören namentlich eine 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 hat in einer Bandbreite zwischen 50 % und 65 % zu liegen, wobei die Jahrestantieme in einer Bandbreite von 20 % bis 25 % und der LTIP in einer Bandbreite von 30 % bis 40 % liegen kann und in jedem Fall der LTIP die Jahrestantieme überwiegen muss. Dabei werden für die Jahrestantieme zwei Drittel 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, d. h. der Ziel-Gesamtvergütung ohne Nebenleistungen und Leistungen zur Altersversorgung, hat sich dabei in den folgenden Bandbreiten zu bewegen:

Feste Jahresvergütung:	30 % bis 40 %
Jahrestantieme:	20 % bis 30 %
LTIP:	35 % bis 45 %

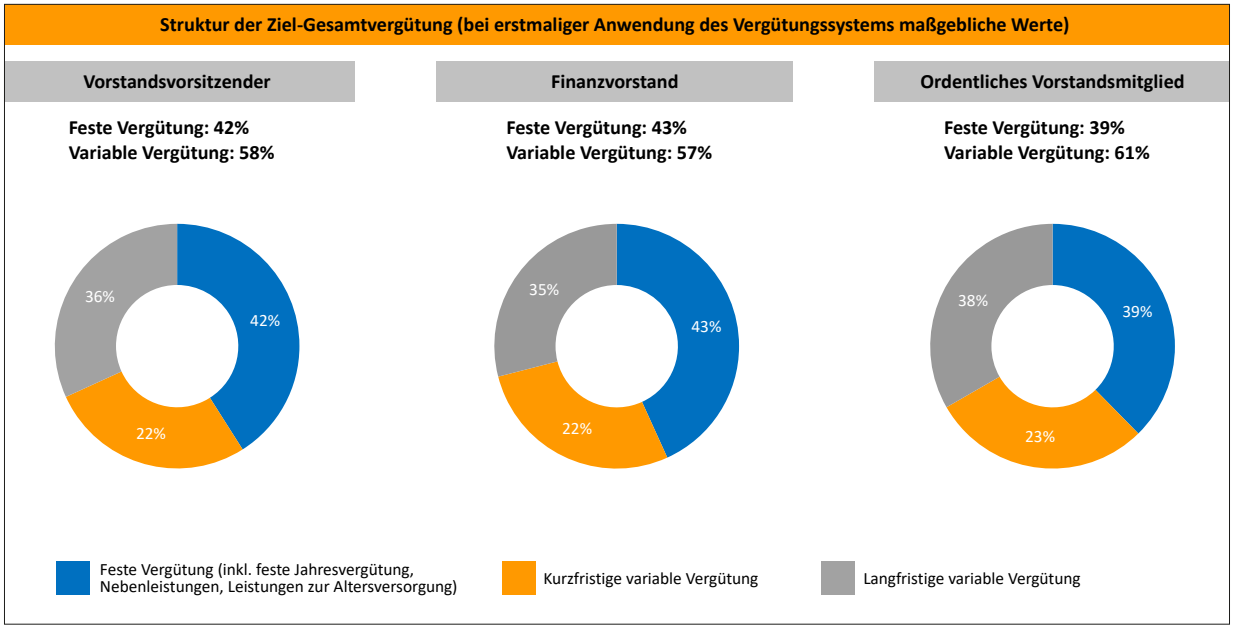
3.3 Festlegung der konkreten Vergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder

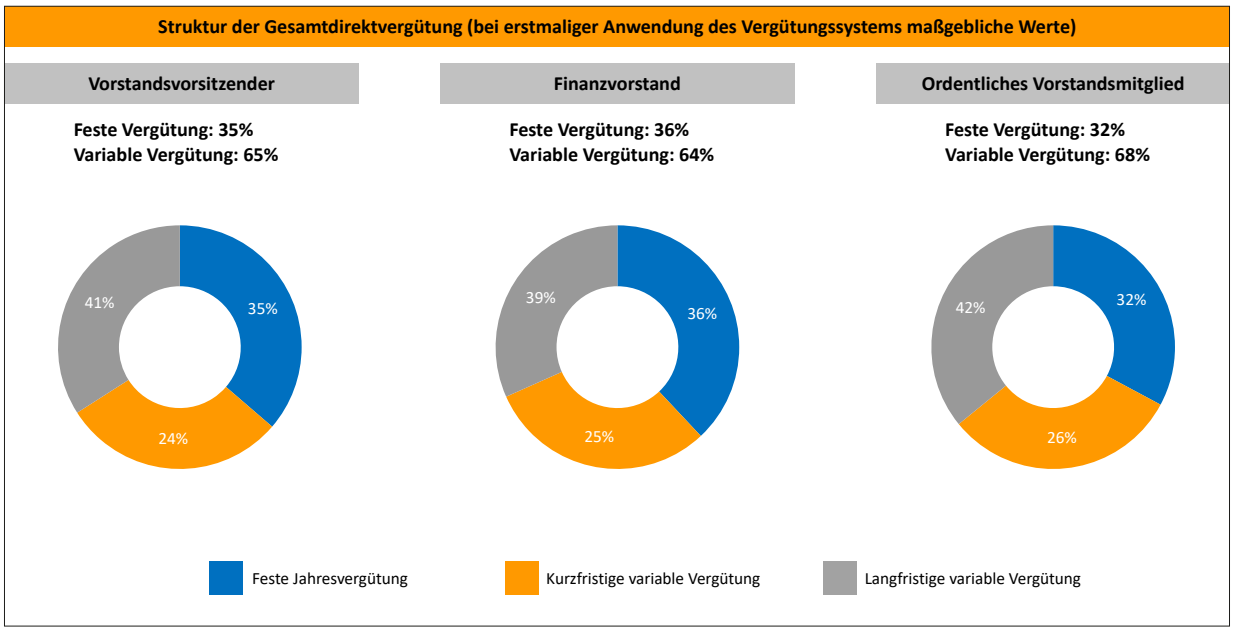
Der Aufsichtsrat wird zunächst die konkrete Ziel-Gesamtvergütung und sodann die Vergütungsstruktur eines einzelnen Vorstandsmitglieds festlegen.

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):

	Vorstands-vorsitzender	Finanzvorstand	Übrige ordentliche Vorstandsmitglieder
Feste Jahresvergütung	850.000	650.000	500.000
Nebenleistungen	127.500	97.500	75.000
Leistungen zur Altersversorgung	170.000	130.000	100.000
Jahrestantieme	600.000	440.000	400.000
LTIP	1.000.000	700.000	650.000

Daraus ergibt sich hinsichtlich der Struktur der Ziel-Gesamtvergütung und der Gesamtdirektvergütung 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 Dienstort, die Steuerlast des betroffenen Vorstandsmitglieds sowie zusätzliche Belastungen aufgrund eines durch das Vorstandsamt bedingten Wohnsitzwechsels oder doppelte 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 Fahrtdienstes auch zur privaten Nutzung, Sterbe- und Hinterbliebenengelder sowie Versicherungsschutz (z.B. Unfallversicherung, Rechtschutzversicherung, 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.

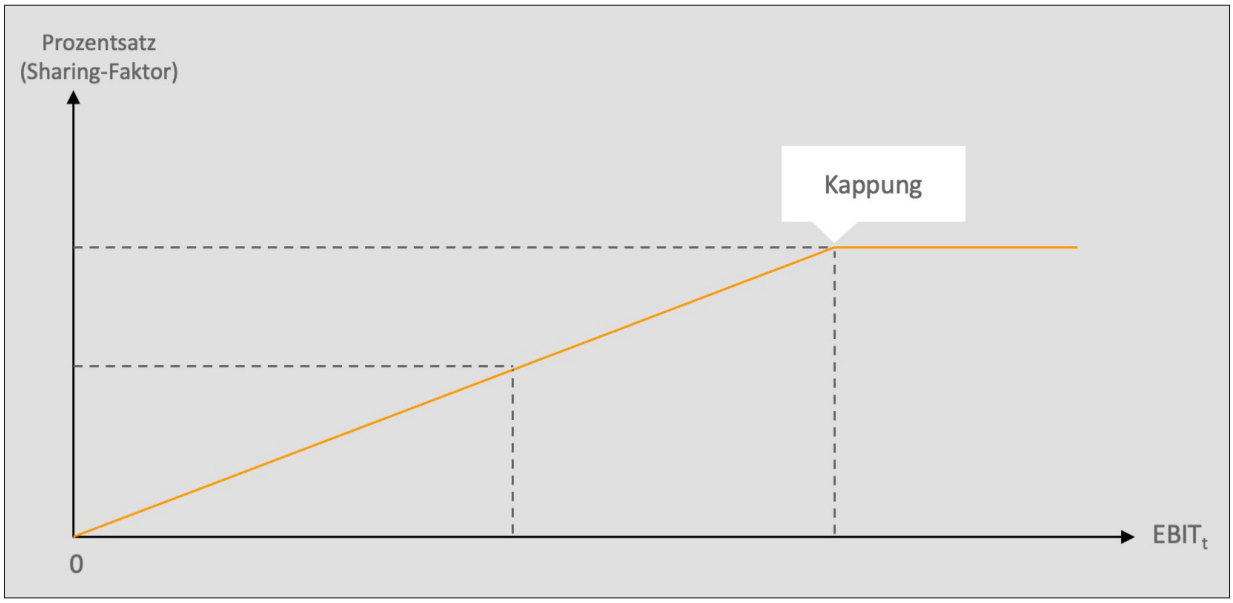
Soweit die Gesellschaft einem Vorstandsmitglied bereits in der Vergangenheit eine Pensionszusage in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage gewährt hat, kann dies auch künftig erfolgen. Der Beitrag beträgt für jedes volle Kalenderjahr 20 % der jeweiligen festen Jahresvergütung.

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 12 Monate ihrer Amtszeit eine Garantietantieme als Mindestbetrag zugesagt werden, die für jeden Monat maximal einem Vierundzwanzigstel 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, 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.

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 150 % des Zuteilungsbetrags liegt.

Der LTIP besteht aus drei Komponenten: einer Performancekomponente und einer Bindungskomponente, die jeweils mit 40 % gewichtet werden, sowie einer ESG-Komponente, die mit 20 % gewichtet wird. Der Zuteilungsbetrag wird dementsprechend auf diese drei

Komponenten aufgeteilt. Alle drei 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 Performancekomponente

Die Zielerreichung bei der Performancekomponente wird im ersten Schritt anhand zweier finanzieller Ziele ermittelt und ist im zweiten Schritt vom Erreichen einer – ebenfalls finanziellen – Performance-Hürde abhängig.

Berücksichtigung der zwei finanziellen Ziele

Dementsprechend wird zunächst in einem ersten Schritt die Zielerreichung im Hinblick auf zwei finanzielle Leistungskriterien ermittelt: die Entwicklung des durchschnittlichen Konzern-EBITDA und des durchschnittlichen Konzern-ROIC über den Bemessungszeitraum. Für beide finanziellen Leistungskriterien legt der Aufsichtsrat eine separate Zielerreichungskurve fest, aus deren Kombination sich eine Zielmatrix ableitet. Auf Basis der Zielmatrix lässt sich die Zielerreichung hinsichtlich der finanziellen Leistungskriterien für den relevanten Bemessungszeitraum ablesen. Die beigefügte Tabelle gibt ein Beispiel für die Ausgestaltung einer Performancematrix.

Erreichtes durchschnittliches EBITDA versus Referenz EBITDA in %	Durchschnittliches ROIC über den Bemessungszeitraum		
	< 6,5%	≥ 6,5-7,5%	>7,5%
≥ 125%	120%	130%	150%
≥ 110%-125%	100%	115%	125%
≥ 100%-110%	75%	100%	100%
≥ 90%-100%	50%	65%	75%
≥ 85%-90%	25%	40%	50%
< 85%	0%	0%	0%

Dabei gilt:

- Die Entwicklung des durchschnittlichen Konzern-EBITDA über den Bemessungszeitraum wird als relative Entwicklung bestimmt. Dazu wird der arithmetische Durchschnitt des jährlichen Konzern-EBITDA der drei Geschäftsjahre des Bemessungszeitraums (Performance-EBITDA) ins prozentuale Verhältnis zum Referenz-EBITDA gesetzt. Das Referenz-EBITDA entspricht dem durchschnittlichen jährlichen Konzern-EBITDA der drei Geschäftsjahre vor dem Bemessungszeitraum.
- Der durchschnittliche Konzern-ROIC berechnet sich anhand des arithmetischen Durchschnitts der jährlichen Konzern-ROIC über den Bemessungszeitraum. Das Konzern-ROIC-Konzept vergleicht den Net Operating Profit After Taxes (EBIT abzüglich Steuern) mit dem eingesetzten Kapital (Invested Capital) zum Stichtag. Das Invested Capital ist definiert als Summe der Vermögenswerte ohne Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente abzüglich der Schulden ohne die Finanzschulden.

Die Zielerreichung auf Basis der beiden finanziellen Leistungskriterien wird mindestens mit 0 % und maximal mit 150 % angesetzt.

Performance-Hürde

Voraussetzung für die Auszahlung der Performancekomponente ist zusätzlich, dass die Summe des Konzernergebnisses nach Steuern (Earnings After Taxes – Konzern-EAT) aus den drei Geschäftsjahren des Bemessungszeitraums größer als null ist. Andernfalls wird die Zielerreichung aus der Performancekomponente mit 0 % angesetzt.

Auszahlungsbetrag aus der Performancekomponente

Der Auszahlungsbetrag aus der Performancekomponente bestimmt sich, indem die auf die Performancekomponente entfallenden 40 % des Zuteilungsbetrags mit dem wie vorstehend ermittelten Prozentsatz der Zielerreichung multipliziert werden.

4.2.2.2 Bindungskomponente

Die Zielerreichung bei der Bindungskomponente ist ebenfalls an die relative Konzern-EBITDA-Entwicklung über den dreijährigen Bemessungszeitraum gegenüber dem Durchschnitt der drei Jahre vor dem Bemessungszeitraum gekoppelt. Die Zielerreichung der Bindungskomponente ergibt sich dabei unmittelbar aus dem prozentualen Verhältnis des Performance-EBITDA zum Referenz-EBITDA, wobei diese Zielerreichung mindestens mit 0 % und maximal mit 150 % angesetzt wird und das Performance-EBITDA und das Referenz-EBITDA ebenso ermittelt werden wie bei der Performancekomponente.

Der Auszahlungsbetrag aus der Bindungskomponente bestimmt sich, indem die auf die Bindungskomponente entfallenden 40 % des Zuteilungsbetrags mit dem wie vorstehend ermittelten Prozentsatz der Zielerreichung multipliziert werden.

4.2.2.3 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 150 % angesetzt.

AER-Werte, die 0 %, 100 % und 150 % Zielerreichung entsprechen Zwischenwerte werden linear interpoliert			
Geschäftsjahr	**= 0%**	**= 100%**	**= 150%**
2022	8,616	7,18	5,385
2023	8,52	7,10	5,325
2024	8,196	6,83	5,1225
2025	8,04	6,70	5,025
2026	7,5272	6,31	4,7325
2027	7,02	5,85	4,3875
2028	6,516	5,43	4,0725
2029	6,072	5,06	3,795
2030	5,604	4,67	3,5025

Der Auszahlungsbetrag aus der ESG-Komponente bestimmt sich, indem die auf die ESG-Komponente entfallenden 20 % des Zuteilungsbetrags mit dem arithmetischen Durchschnitt der wie vorstehend ermittelten Prozentsätze der Zielerreichung für die drei Geschäftsjahre des Bemessungszeitraums multipliziert werden.

4.2.2.4 Auszahlung des LTIP

Soweit kein Verfall eingetreten ist (dazu Ziffer 4.2.2.5), 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 sowie den 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.

4.2.2.5 Verfall von Performancekomponente, Bindungskomponente und ESG-Komponente

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

- Die Performancekomponente, die Bindungskomponente und die ESG-Komponente verfallen jeweils vollständig, wenn
  - o das Vorstandsmitglied sein Amt ohne wichtigen Grund niederlegt,
  - o der Vorstandsanstellungsvertrag von der Hapag-Lloyd AG aus wichtigem Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB gekündigt wird, oder
  - o der Vorstandsanstellungsvertrag nur für einen Zeitraum von 12 Monaten oder weniger besteht.
- In allen anderen Fällen verfallen die Performancekomponente, die Bindungskomponente und die 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.

4.2.2.6 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 Performancekomponente, die Bindungskomponente 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 EBITDA-, ROIC- und EAT-Werte 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 EBITDA-, ROIC- und EAT-Werte sowie die AER-Zielerreichung des vorausgegangenen Geschäftsjahres anzusetzen.
- Endet der Bemessungszeitraum in der zweiten Hälfte des Geschäftsjahres, sind für das betreffende Geschäftsjahr die EBITDA-, ROIC- und EAT-Werte 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 EBITDA-, ROIC-, EAT- und AER-Werte zu eliminieren oder diesen zumindest entgegenzuwirken.

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 diesem 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 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 Amts während des dreijährigen Bemessungszeitraums gilt Ziffer 4.2.2.5 und gegebenenfalls Ziffer 4.2.2.6.

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 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 der Jahrestantieme den 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 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 eine für diesen Zeitraum gewährte, aber noch nicht ausgezahlte variable Vergütung einzubehalten.

Mit den Vorstandsmitgliedern können Regelungen, wonach Zahlungen der Jahrestantieme 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 derzeitigen oder zukünftigen 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 die 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 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 4.2.2.6 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 weiter gezahlt, 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 Gesamtgläubiger) 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 12 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 Vorstandsanstellungsvertrags 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.

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, der 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 8 – ANPASSUNG DER AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG UND ENTSPRECHENDE SATZUNGSÄNDERUNG

Vergütungssystem der Aufsichtsratsmitglieder der Hapag-Lloyd AG
gemäß §§ 113 Abs. 3, § 87a Abs. 1 Satz 2 AktG

Vorbemerkung

Die aktuell geltende Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft wurde durch die Hauptversammlung am 12. Juni 2019 in § 12 der Satzung festgelegt, die mit Eintragung der Satzungsänderung im Handelsregister am 28. Juni 2019 wirksam wurde. Diese in § 12 der Satzung festgelegte Vergütung und das ihr zugrundeliegende Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats wurde durch die letztjährige Hauptversammlung am 28. Mai 2021 mehrheitlich bestätigt. Hiernach erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats eine feste jährliche Vergütung, die sich aus einer Grundvergütung und Funktionszuschlägen zusammensetzt, ein Sitzungsgeld sowie die Erstattung ihrer Auslagen und eine Erstattung einer gegebenenfalls auf die Vergütung und die Auslagenerstattung anfallenden Umsatzsteuer. Eine variable Vergütungskomponente ist nicht vorhanden.
Die Mitglieder des Aufsichtsrats werden zudem in die von der Gesellschaft unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung einbezogen.

Der diesjährigen Hauptversammlung am 25. Mai 2022 wird unter Tagesordnungspunkt 8 vorgeschlagen, § 12.1 der Satzung wie folgt neu zu fassen:

„§ 12 Vergütung

12.1 Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält als Vergütung für jedes volle Geschäftsjahr Euro 90.000. Für den Aufsichtsratsvorsitzenden beträgt die Jahresvergütung das Dreifache, für die stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden das Eineinhalbfache des in Satz 1 genannten Betrags. Zusätzlich zu der in Satz 1 festgelegten Vergütung erhalten Mitglieder des Prüfungs- und Finanzausschusses Euro 40.000 und die Mitglieder des Präsidial- und Personalausschusses Euro 30.000 für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Mitgliedschaft in dem jeweiligen Ausschuss. Für den Vorsitzenden des Prüfungs- und Finanzausschusses beträgt die Vergütung das Dreifache, für den Vorsitzenden des Präsidial- und Personalausschusses beträgt die Vergütung das Doppelte der in Satz 3 genannten jeweiligen Vergütung für jedes volle Geschäftsjahr, in dem sie den Vorsitz in dem jeweiligen Ausschuss innehaben. Soweit Aufsichtsratsmitglieder für eine Tätigkeit im Aufsichtsrat einer Tochtergesellschaft der Hapag-Lloyd AG eine Vergütung erhalten, ist diese Vergütung auf die Vergütung nach den vorstehenden Sätzen 1 bis 4 anzurechnen.“

Im Übrigen bleibt die in § 12.2 bis 12.6 der Satzung geregelte Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder unverändert. § 12.2 bis 12.6 der Satzung lauten im Einzelnen:

„12.2 Gehörte ein Aufsichtsratsmitglied dem Aufsichtsrat nur während eines Teils eines Geschäftsjahres an oder übte ein Aufsichtsratsmitglied eine Tätigkeit, für die eine erhöhte Vergütung gewährt wird, nur während eines Teils eines Geschäftsjahres aus, so erfolgt die Vergütung pro rata temporis für die Dauer der Mitgliedschaft im Aufsichtsrat bzw. die Ausübung der Tätigkeit, jeweils aufgerundet auf volle Monate.

12.3 Den Aufsichtsratsmitgliedern werden ihre Auslagen und die auf die Vergütung und die Auslagenerstattung gegebenenfalls entfallende Umsatzsteuer erstattet.

12.4 Zusätzlich zu der Vergütung gem. § 12.1 und der Auslagenerstattung gemäß § 12.3 erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für jede Sitzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse, an der sie teilnehmen, ein Sitzungsgeld in Höhe von Euro 1.500.

12.5 Sämtliche Formen der Vergütung werden nach Ablauf der Hauptversammlung fällig, die den Jahresabschluss für das jeweilige Geschäftsjahr entgegennimmt oder über seine Billigung entscheidet.

12.6 Die Mitglieder des Aufsichtsrats werden in eine im Interesse der Gesellschaft von dieser in angemessener Höhe unterhaltende Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (sogenannte D&O-Versicherung) für Organe und bestimmte Führungskräfte einbezogen, soweit eine solche besteht. Die Prämie hierfür entrichtet die Gesellschaft, wobei jedoch ein Selbstbehalt der Mitglieder des Aufsichtsrats vereinbart wird."

Dem geänderten § 12.1 der Satzung sowie den unveränderten §§ 12.2 bis 12.6 der Satzung liegt das hier beschriebene Vergütungssystem zugrunde:

Vergütungssystem

1. Zugrundeliegende Erwägungen

Das Vergütungssystem trägt der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der Aufsichtsratsmitglieder Rechnung. Der Aufsichtsrat leistet durch die ihm obliegende Überwachung der Geschäftsführung durch den Vorstand insbesondere einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft.

Um auch zukünftig qualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten für den Aufsichtsrat zu gewinnen und zu halten, soll die Arbeit im Aufsichtsrat der Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft angemessen vergütet werden. Mit der in § 12.1 der Satzung geänderten Vergütung soll daher insbesondere das Ziel verfolgt werden, den zwischenzeitlich gestiegenen Anforderungen und dem gestiegenen zeitlichen Aufwand eines Aufsichtsratsmandats gerecht zu werden und den Mitgliedern des Aufsichtsrats eine angemessene und marktübliche Vergütung zu gewähren. Die Anpassung der Aufsichtsratsvergütung stützt sich dabei maßgeblich auf die zunehmende Komplexität und Dynamik des internationalen Markt- und Geschäftsumfelds und die hieraus resultierenden zunehmenden Anforderungen an die Tätigkeit und Verantwortung der Aufsichtsratsmitglieder sowie an deren Qualifikation und strategischen Horizont. Bedingt durch das internationale und regulatorische Umfeld, erfordern diese gestiegenen Anforderungen zudem einen erhöhten zeitlichen Aufwand hinsichtlich der Arbeit im Aufsichtsrat und in dessen Ausschüssen.

Die feste Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder stärkt die Unabhängigkeit der Mitglieder des Aufsichtsrats und sorgt dadurch für eine wirksame Wahrnehmung der Überwachungs- und Kontrollfunktion, die nicht auf den kurzfristigen Unternehmenserfolg ausgerichtet, sondern wesentlich für die Förderung der Geschäftsstrategie sowie der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft ist. Die Gewährung einer Festvergütung entspricht auch der überwiegenden Praxis anderer börsennotierter Gesellschaften und zudem der Anregung in G.18 Satz 1 des am 20. März 2020 veröffentlichten Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).

Die jeweilige Höhe der festen Vergütung berücksichtigt die konkrete Funktion und die Verantwortung der Mitglieder des Aufsichtsrats. Entsprechend der Empfehlung G.17 des DCGK wird insbesondere auch dem erhöhten (zeitlichen) Arbeitsaufwand des Aufsichtsratsvorsitzenden, der Stellvertreter sowie der Vorsitzenden und Mitglieder des Prüfungs- und Finanzausschusses und des Präsidial- und Personalausschusses angemessen Rechnung getragen. Eine variable Vergütung, die auf die Erreichung bestimmter Ziele oder Leistungen abzielt, ist für die Aufsichtsratsmitglieder nicht vorgesehen.

Die Vergütungsregeln gelten gleichermaßen für Anteilseignervertreter wie auch Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat. Die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer waren und sind für das Vergütungssystem des Aufsichtsrats ohne Bedeutung. Dies ergibt sich schon daraus, dass die Aufsichtsratsvergütung für eine Tätigkeit gewährt wird, die sich grundlegend von der Tätigkeit der Arbeitnehmer der Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft und des Hapag-Lloyd-Konzerns unterscheidet und daher ein solcher sog. vertikaler Vergleich mit der Arbeitnehmervergütung nicht in Betracht kommt.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist in § 12 der Satzung abschließend geregelt; Neben- oder Zusatzvereinbarungen bestehen nicht. Entlassungsentschädigungen, Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen wurden nicht zugesagt.

2. Bestandteile der Vergütung

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine feste jährliche Vergütung nach den Regelungen des geänderten § 12 Abs. 1 der Satzung. Die feste jährliche Vergütung für den Aufsichtsratsvorsitzenden beträgt demnach 270.000 EUR, für seine Stellvertreter 135.000 EUR und für die übrigen Mitglieder 90.000 EUR. Daneben erhalten Mitglieder des Prüfungs- und Finanzausschusses zusätzlich eine jährliche Vergütung in Höhe von je 40.000 EUR und der Vorsitzende des Ausschusses eine zusätzliche jährliche Vergütung von 120.000 EUR. Mitgliedern des Präsidial- und Personalausschusses steht zudem eine jährliche Vergütung in Höhe von 30.000 EUR und dem Vorsitzenden des Ausschusses 60.000 EUR zu. Bei der Wahrnehmung mehrerer Funktionen durch ein Aufsichtsratsmitglied wird die zusätzliche Vergütung entsprechend addiert.

Neben der jährlich zu zahlenden festen Vergütung erhalten die Aufsichtsratsmitglieder gemäß § 12 Abs. 4 der Satzung zudem für jede Teilnahme an einer Aufsichtsrats- oder Ausschusssitzung ein Sitzungsgeld in Höhe von EUR 1.500. Schließlich erstattet die Gesellschaft jedem Aufsichtsratsmitglied seine Auslagen sowie die auf die Vergütung und die Auslagen gegebenenfalls anfallende Umsatzsteuer, § 12 Abs. 3 der Satzung. Die Mitglieder des Aufsichtsrats werden, soweit eine solche besteht, gemäß § 12 Abs. 6 der Satzung zudem in eine von der Gesellschaft unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organmitglieder und bestimmte Führungskräfte einbezogen, deren Prämien die Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft bezahlt. Es ist ein Selbstbehalt der Mitglieder des Aufsichtsrats vereinbart.

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 des Sitzungsgelds, das sich nach der Teilnahme an Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen bemisst.

3. Fälligkeit, Anpassung der Vergütung

Sämtliche Vergütungsbestandteile werden gemäß § 12 Abs. 5 der Satzung nach Ablauf der Hauptversammlung fällig, die den Jahresabschluss für das jeweilige Geschäftsjahr entgegennimmt oder über seine Billigung entscheidet. Weitere Aufschubzeiten für die Auszahlung von Vergütungsbestandteilen bestehen nicht.

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, § 12 Abs. 2 der Satzung.

Soweit Aufsichtsratsmitglieder für eine Tätigkeit im Aufsichtsrat einer Tochtergesellschaft der Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft eine Vergütung erhalten, ist diese Vergütung auf die in § 12 Abs. 1 Satz 1 bis 4 der Satzung genannte Vergütung anzurechnen.

4. Überprüfung der Vergütung

Nach § 113 Abs. 3 Satz 1 und 2 AktG ist bei börsennotierten Gesellschaften mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder Beschluss zu fassen, wobei auch ein die bestehende Vergütung bestätigender Beschluss zulässig ist. Vorstand und Aufsichtsrat nehmen daher spätestens alle vier Jahre eine Überprüfung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder dahingehend vor, ob Höhe und Ausgestaltung der Vergütung noch marktgerecht sind und in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben des Aufsichtsrats sowie der Lage der Gesellschaft stehen. Sofern Anlass zur Änderung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder besteht, werden Vorstand und Aufsichtsrat der Hauptversammlung einen Vorschlag zur Änderung der Satzungsregelung bezüglich der Aufsichtsratsvergütung vorlegen. Der Aufsichtsrat kann sich bei der Überprüfung der Aufsichtsratsvergütung von einem externen unabhängigen Experten beraten lassen.

Ausgehend von einer routinemäßigen Analyse der Aufsichtsratstätigkeit hat der Aufsichtsrat vor dem Hintergrund der gestiegenen Anforderungen an seine Tätigkeit und des gestiegenen Zeitaufwands eine Überprüfung der Aufsichtsratsvergütung initiiert und sich hierbei durch einen externen unabhängigen Experten beraten lassen. Auf der Grundlage dieser Überprüfung erfolgte sodann der Vorschlag an die ordentliche Hauptversammlung am 25. Mai 2022 zur Änderung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder.

Den bei der Überprüfung des Vergütungssystems gegebenenfalls auftretenden Interessenkonflikten wird durch die aktienrechtliche Kompetenzverteilung begegnet, nach welcher die Letzt- und Alleinentscheidungskompetenz über die Vergütung des Aufsichtsrats bei der Hauptversammlung liegt und ein diesbezüglicher Beschlussvorschlag durch den Vorstand und den Aufsichtsrat zu unterbreiten ist. Die gesetzlichen Regelungen sehen daher bereits ein System der gegenseitigen Kontrolle vor. Es sind zudem die allgemeinen Regeln für Interessenkonflikte, wonach solche insbesondere offenzulegen und angemessen zu behandeln sind, zu beachten.

3. ANLAGE ZU TAGESORDNUNGSPUNKT 9 – BILLIGUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS

HAPAG-LLOYD AKTIENGESELLSCHAFT, HAMBURG

VERGÜTUNGSBERICHT 2021

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. Der Bericht 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 ihre 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. Das derzeit geltende Vergütungssystem wurde durch die Hauptversammlung am 28. Mai 2021 gebilligt.

Das Vergütungssystem für den Vorstand zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihrem Aufgaben- und Verantwortungsbereich angemessen zu vergüten. Berücksichtigt werden hierbei sowohl die jeweilige individuelle als auch die kollektive Leistung gemessen am Erfolg und an der Lage der Gesellschaft. Eine steigende globale Transportmenge bildet den Grundstein für ein langfristig profitables Wachstum der Hapag-Lloyd AG. Aus diesem Grund sind die relevanten Steuerungsgrößen zur Abbildung dieses Ziels, EBITDA und EBIT sowie die Rendite auf das investierte Kapital (ROIC), in der Vorstandsvergütung verankert. Das Vergütungssystem für den Vorstand der Hapag-Lloyd AG ist darauf ausgerichtet, eine nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft zu fördern. Aus diesem Grund übersteigt die langfristige variable Vergütung die Höhe der kurzfristigen variablen Vergütung.

Die Vorstandsvergütung besteht grundsätzlich aus festen, erfolgsunabhängigen und variablen, erfolgsabhängigen Bestandteilen. Die festen, erfolgsunabhängigen Bestandteile umfassen eine monatlich zahlbare Jahresvergütung 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 wird als Chief Information Officer („CIO“) die Führung des zum 1. Februar 2022 neu eingerichteten Vorstandsressorts IT übernehmen.

1.3. Ziel-Gesamtvergütung

In Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder hat der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2021 die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied festgelegt. Dabei hat der Aufsichtsrat darauf geachtet, dass der Anteil

der langfristig variablen Vergütung stets den der kurzfristig variablen Vergütung übersteigt und die Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile im Rahmen der im Vergütungssystem festgelegten Werte liegen.

Die folgende Tabelle zeigt die individuelle Ziel-Gesamtvergütung je Vorstandsmitglied und die relativen Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2021 und das Vorjahr.

		Rolf Habben Jansen (Vorsitzender des Vorstands)				**Mark Frese**			
		2021		2020		**2021**		2020	
		in Tsd. EUR		in Tsd. EUR		**in Tsd. EUR**		in Tsd. EUR	
Feste Vergütung	Feste Jahresvergütung	**800,0**	**33,5 %**	750,0	32,7 %	**600,0**	**35,1 %**	600,0	33,6 %
	+ Nebenleistungen ohne Sterbe-/Hinterbliebenengelder)[1]	**22,1**	**0,9 %**	22,1	1,0 %	**12,4**	**0,7 %**	69,6	3,9 %
	+ Beitrag zur Altersversorgung	**160,0**	**6,7 %**	150,0	6,5 %	**120,0**	**7,0 %**	123,2	6,9 %
	= Summe	**982,1**	**41,2 %**	**922,1**	**40,2 %**	**732,4**	**42,8 %**	**792,8**	**44,4 %**
Variable Vergütung	+ Kurzfristige variable Vergütung								
	Tantieme für das GJ 2021	**652,8**	**27,4 %**	–	–	**478,7**	**28,0 %**	–	–
	Tantieme für das GJ 2020	**–**	**–**	674,1	29,4 %	**–**	**–**	494,3	27,7 %
	+ Langfristige variable Vergütung								
	LTIP 2020, Tranche 2021 (Laufzeit 2021 – 2023)	**750,0**	**31,4 %**	–	–	**500,0**	**29,2 %**	–	–
	LTIP 2020, Tranche 2020 (Laufzeit 2020 – 2022)	**–**	**–**	700,0	30,5 %	**–**	**–**	500,0	28,0 %
	= Summe	**1.402,8**	**58,8 %**	**1.374,1**	**59,8 %**	**978,7**	**57,2 %**	**994,3**	**55,6 %**
	+ Versorgungsaufwand für die betriebliche Altersversorgung (leistungsorientierte Zusage)[2]	**–**	**–**	–	–	**–**	**–**	–	–
	Ziel-Gesamtvergütung	**2.384,9**	**100,0 %**	**2.296,2**	**100,0 %**	**1.711,1**	**100,0 %**	**1.787,1**	**100,0 %**

		Dr. Maximilian Rothkopf				Joachim Schlotfeldt			
		2021		2020		**2021**		2020	
		in Tsd. EUR		in Tsd. EUR		**in Tsd. EUR**		in Tsd. EUR	
Feste Vergütung	Feste Jahresvergütung	**450,0**	**30,2 %**	450,0	29,9 %	**450,0**	**28,1 %**	450,0	27,7 %
	+ Nebenleistungen (ohne Sterbe-/Hinterbliebenengelder)[1]	**16,4**	**1,1 %**	16,4	1,1 %	**12,9**	**0,8 %**	12,8	0,8 %
	+ Beitrag zur Altersversorgung	**90,0**	**6,0 %**	90,0	6,0 %	**–**	**–**	–	–
	= Summe	**556,4**	**37,3 %**	**556,4**	**37,0 %**	**462,9**	**28,9 %**	**462,8**	**28,4 %**
Variable Vergütung	+ Kurzfristige variable Vergütung								
	Tantieme für das GJ 2021	**435,2**	**29,2 %**	–	–	**435,2**	**27,2 %**	–	–
	Tantieme für das GJ 2020	**–**	**–**	449,4	29,8 %	**–**	**–**	449,4	27,6 %
	+ Langfristige variable Vergütung								
	LTIP 2020, Tranche 2021 (Laufzeit 2021–2023)	**500,0**	**33,5 %**	–	–	**500,0**	**31,2 %**	–	–
	LTIP 2020, Tranche 2020 (Laufzeit 2020–2022)	**–**	**–**	500,0	33,2 %	**–**	**–**	500,0	30,7 %
	= Summe	**935,2**	**62,7 %**	**949,4**	**63,0 %**	**935,2**	**58,4 %**	**949,4**	**58,3 %**
	+ Versorgungsaufwand für die betriebliche Altersversorgung (leistungsorientierte Zusage)[2]	**–**	**–**	–	–	**203,0**	**12,7 %**	214,9	13,2 %
	Ziel-Gesamtvergütung	**1.491,6**	**100,0 %**	**1.505,8**	**100,0 %**	**1.601,1**	**100,0 %**	**1.627,1**	**100,0 %**

1) Der hier angegebene Zielwert für die Nebenleistungen entspricht dem Wert der tatsächlich im und für das Geschäftsjahr 2021 gewährten Nebenleistungen.

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.). Der hier angegebene Zielwert entspricht dem Wert des tatsächlich im und für das Geschäftsjahr 2021 (und im Vorjahr) in diesem Zusammenhang erfassten Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19.

Die wesentlichen Bestandteile der Vorstandsvergütung und ihre konkrete Anwendung im Geschäftsjahr 2021 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 Hinterbliebenengelder 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. Im Einklang mit den Interessen der Stakeholder der Hapag-Lloyd AG für eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung hat die Gesellschaft verschiedene finanzielle Ziele als Bemessungsgrundlage für die variable Vergütung gewählt.

Für das Geschäftsjahr 2021 hat sich der Aufsichtsrat grundsätzlich 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. 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 bei 100%iger Zielerreichung 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 des jährlichen Konzern-EBIT, der zur Auszahlung an die jeweiligen Mitglieder des Vorstands kommt. Dieser Prozentsatz wird regelmäßig überprüft und gegebenenfalls angepasst.

Die variable Tantieme der Mitglieder des Vorstands, die im Geschäftsjahr 2021 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 von Herrn Frese, 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 den auf das Geschäftsjahr 2019 entfallenden Teil im Geschäftsjahr 2020.

Für die kurzfristige variable Vergütung, die im Geschäftsjahr 2021 und im Vorjahr ausgezahlt wurde, stellen sich die Leistungskriterien wie folgt dar:

Leistungskriterium	**Wert im GJ 2020 (maßgeblich für Auszahlung in 2021)**	**Wert im GJ 2019 (maßgeblich für Auszahlung in 2020)**
	in Tsd. EUR	in Tsd. EUR
Konzern-EBIT	**1.315.233,6**	**811.378,4**

Basierend auf den vereinbarten Zielsetzungen und der Zielerreichung im Geschäftsjahr 2020 (2019), ergeben sich für die einzelnen Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2021 (2020) Tantiemeauszahlungen in folgender Höhe:

	2020 (ausgezahlt in 2021)	2019 (ausgezahlt in 2020)
	in Tsd. EUR	in Tsd. EUR
Rolf Habben Jansen (Vorsitzender des Vorstands)	900,0	608,5
Mark Frese (Mitglied des Vorstands seit 25.11.2019)	660,0	37,2
Dr. Maximilian Rothkopf (Mitglied des Vorstands seit 1.5.2019)	600,0	270,5
Joachim Schlotfeldt	600,0	405,7
Summe	**2.760,0**	**1.321,9**

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, sodass der höhere Betrag zur Auszahlung gelangte.

Die Ermittlung der Tantieme-Auszahlungsbeträge im Geschäftsjahr 2021 (2020) je Vorstandsmitglied auf Grundlage des im Geschäftsjahr 2020 (2019) erzielten Konzern-EBIT verdeutlicht die nachfolgende Tabelle:

		Konzern-EBIT	**Prozentsatz des jährlichen Konzern-EBIT**	**Errechneter Auszahlbetrag vor Kappung**	**Tatsächlicher Auszahlbetrag nach Kappung**
		in Tsd. EUR	in %-Punkten	in Tsd. EUR	in Tsd. EUR
Rolf Habben Jansen (Vorsitzender des Vorstands)	**2020 (Auszahlung 2021)**	**1.315.233,6**	**0,075**	**986,4**	**900,0**
	2019 (Auszahlung 2020)	811.378,4	0,075	608,5	608,5
Mark Frese (Mitglied des Vorstands seit 25.11.2019)[1]	**2020 (Auszahlung 2021)**	**1.315.233,6**	**0,055**	**723,4**	**660,0**
	2019 (Auszahlung 2020)	811.378,4	0,055	37,2	37,2
Dr. Maximilian Rothkopf (Mitglied des Vorstands seit 1.5.2019)[2]	**2020 (Auszahlung 2021)**	**1.315.233,6**	**0,050**	**657,6**	**600,0**
	2019 (Auszahlung 2020)	811.378,4	0,050	270,5	270,5
Joachim Schlotfeldt	**2020 (Auszahlung 2021)**	**1.315.233,6**	**0,050**	**657,6**	**600,0**
	2019 (Auszahlung 2020)	811.378,4	0,050	405,7	405,7
Summe 2020 (Auszahlung 2021)	**–**	**–**	**–**	**3.025,0**	**2.760,0**
Summe 2019 (Auszahlung 2020)	–	–	–	1.321,9	1.321,9

1) Ermittlung des Tantieme-Auszahlungsbetrags für 2019 entsprechend der anteiligen Dienstzeit im Jahr 2019 (811.378,4 Tsd. EUR * 0,055 % * 1/12).
2) Ermittlung des Tantieme-Auszahlungsbetrags für 2019 entsprechend der anteiligen Dienstzeit im Jahr 2019 (811.378,4 Tsd. EUR * 0,050 % * 8/12).

1.5.2. Langfristige variable Vergütung

Die langfristige Wertentwicklung der Hapag-Lloyd AG wird durch einen Mehrjahresbonus gefördert und incentiviert. Die gewählten Leistungskriterien zielen insbesondere auf ein nachhaltiges, profitables Wachstum, eine angemessene Verzinsung des eingesetzten Kapitals und auf die Dividendenfähigkeit der Gesellschaft ab. Aufgrund des geringen Streubesitzes der Aktie der Hapag-Lloyd AG und der damit einhergehenden Volatilität ist zurzeit eine aktienbasierte Vergütungskomponente für die Vorstandsmitglieder nicht zielführend. Mit Wirkung zum 1. Januar 2020 wurde die langfristige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder daher geändert. Für die bis zum Geschäftsjahr 2019 (einschließlich) gewährte langfristige variable Vergütung gelten die bisherigen Bedingungen jedoch unverändert fort. Im Folgenden wird vor diesem Hintergrund zunächst 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 LTIP 2020 wird den Vorstandsmitgliedern pro Kalenderjahr ein festgelegter Betrag in Euro zugesagt (sog. „Zuteilungsbetrag“). Der zugesagte Zuteilungsbetrag wird 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 („unverfallbare Retention Share Units“) 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 veranderthalbfachen 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 2021 (LTIP 2015, Tranche 2017 (Laufzeit: 2017 – 2020)) und im Vorjahr (LTIP 2015, Tranche 2016 (Laufzeit: 2016 – 2019)) ausgezahlt wurde, stellen sich die Leistungskriterien wie folgt dar:

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 %**
RSU	Zielerreichung der Hapag-Lloyd-Aktie im Vergleich zur Zielerreichung des Referenzindex	50 %	–	–	414 %	**150 %**
	– durchschnittlicher Kurs der Hapag-Lloyd Aktie (in EUR)		18,77	65,96	351 %	
	– 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".

LTIP 2015, Tranche 2016 (Laufzeit 2016 – 2019)

	Leistungskriterium	relativer Anteil	Wert im GJ 2016[1]	Wert im GJ 2019	Ziel-erreichung	Kappung (maßgeblich für Auszahlung in 2020)
PSU	durchschnittlicher Kurs der Hapag-Lloyd Aktie (in EUR)	50 %	17,57	69,89	398 %	**150 %**
RSU	Zielerreichung der Hapag-Lloyd-Aktie im Vergleich zur Zielerreichung des Referenzindex	50 %	–	–	365 %	**150 %**
	– durchschnittlicher Kurs der Hapag-Lloyd Aktie (in EUR)		17,57	69,89	398 %	
	– durchschnittlicher Kurs des DAXglobal Shipping Index (in Punkten)[2]		129,31	140,94	109 %	

1) Für die Tranche 2016 wurden der durchschnittliche Kurs der Hapag-Lloyd Aktie und der durchschnittliche Kurs des DAXglobal Shipping Index abweichend von der oben erläuterten Reglung anhand des Durchschnitts der 60 Handelstage ermittelt, die auf den 30. Handelstag nach der Erstnotierung folgen, da die Hapag-Lloyd Aktie erst ab dem 6. November 2015 notiert wurde.

2) Bis Ende Juni 2021 DAXglobal Shipping Index, seit Anfang Juli 2021 „Ersatzindex".

Basierend auf den vereinbarten Zielsetzungen und der Zielerreichung im Geschäftsjahr 2020 (2019) ergeben sich unter Berücksichtigung der oben dargestellten Kappungsgrenze von 150 % für die einzelnen Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2021 (2020) Auszahlungen aus der langfristigen variablen Vergütung (LTIP 2015, Tranche 2017 (Laufzeit: 2017 – 2020) und LTIP 2015, Tranche 2016 (Laufzeit: 2016 – 2019)) in folgender Höhe.

	2020 (ausgezahlt in 2021) in Tsd. EUR	2019 ausgezahlt in 2020) in Tsd. EUR
Rolf Habben Jansen (Vorsitzender des Vorstands)[1]	1.050,0	1.050,0
Mark Frese (Mitglied des Vorstands seit 25.11.2019)	-	-
Dr. Maximilian Rothkopf (Mitglied des Vorstands seit 1.5.2019)	-	-
Joachim Schlotfeldt	-	-
Summe	**1.050,0**	**1.050,0**

1) Basis: Zuteilungsbetrag 700.000 EUR für LTIP 2015, Tranche 2017 (Laufzeit: 2017 – 2020) und Zuteilungsbetrag 700.000 EUR für LTIP 2015, Tranche 2016 (Laufzeit: 2016 – 2019).

Mark Frese, Dr. Maximilian Rothkopf und Joachim Schlotfeldt erhielten keine Auszahlungen aus den oben genannten LTIP-Tranchen, da sie zum Zeitpunkt der Zuteilung dieser Tranchen im Jahr 2016 und 2017 noch nicht Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft waren.

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 2021 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 unverfall-

bar 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 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 2021 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 2021 die Jahrestantieme, die für das Geschäftsjahr 2020 zugesagt wurde und die im Geschäftsjahr 2021 zur Auszahlung kam. Im Vorjahr umfasst dies die Jahrestantieme, die für das Geschäftsjahr 2019 zugesagt wurde und im Geschäftsjahr 2020 zur Auszahlung kam (vgl. hierzu die Erläuterungen in Abschnitt 1.5.1.).

Ferner wurden im Geschäftsjahr 2021 bzw. im Vorjahr die im Geschäftsjahr 2017 bzw. im Geschäftsjahr 2016 zugeteilten LTIP-Tranchen (d.h. LTIP 2015, Tranche 2017 (Laufzeit 2017 – 2020) und LTIP 2015, Tranche 2016 (Laufzeit 2016 – 2019)) 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 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)				Mark Frese			
			2021		2020		**2021**		2020	
			in Tsd. EUR		in Tsd. EUR		**in Tsd. EUR**		in Tsd. EUR	
Feste Vergütung		Feste Jahresvergütung	800,0	27,3 %	750,0	29,1 %	600,0	43,1 %	600,0	72,6 %
	+	Nebenleistungen (ohne Sterbe-/Hinterbliebenengelder)	22,1	0,8 %	22,1	0,9 %	12,4	0,9 %	69,6	8,4 %
	+	Beitrag zur Altersversorgung	160,0	5,5 %	150,0	5,8 %	120,0	8,6 %	120,0	14,5 %
	=	**Summe**	**982,1**	**33,5 %**	**922,1**	**35,7 %**	**732,4**	**52,6 %**	**789,6**	**95,5 %**
Variable Vergütung	+	Kurzfristige variable Vergütung								
		Tantieme für das GJ 2020	900,0	30,7 %	–	–	660,0	47,4 %	–	–
		Tantieme für das GJ 2019	–	–	608,5	23,6 %	–	–	37,2	4,5 %
	+	Langfristige variable Vergütung								
		LTIP 2015, Tranche 2017 (Laufzeit 2017–2020)	1.050,0	35,8 %	–	–	–	–	–	–
		LTIP 2015, Tranche 2016 (Laufzeit 2016–2019)	–	–	1.050,0	40,7 %	–	–	–	–
	=	**Summe**	**1.950,0**	**66,5 %**	1.658,5	64,3 %	**660,0**	**47,4 %**	37,2	4,5 %
		Gesamtvergütung gemäß § 162 AktG	**2.932,1**	**100,0 %**	**2.580,6**	**100,0 %**	**1.392,4**	**100,0 %**	**826,8**	**100,0 %**
	+	Versorgungsaufwand (= Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19) für die betriebliche Altersversorgung (leistungsorientierte Zusage)[1)]	–	–	–	–	–	–	–	–
		Gesamtvergütung (inkl. Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19)	**2.932,1**	**–**	**2.580,6**	**–**	**1.392,4**	**–**	**826,8**	**–**

			Dr. Maximilian Rothkopf				Joachim Schlotfeldt			
			2021		2020		**2021**		2020	
			in Tsd. EUR		in Tsd. EUR		**in Tsd. EUR**		in Tsd. EUR	
Feste Vergütung		Feste Jahresvergütung	450,0	38,9 %	450,0	54,4 %	450,0	42,3 %	450,0	51,8 %
	+	Nebenleistungen (ohne Sterbe-/Hinterbliebenengelder)	16,4	1,4 %	16,4	2,0 %	12,9	1,2 %	12,8	1,5 %
	+	Beitrag zur Altersversorgung	90,0	7,8 %	90,0	10,9 %	–	–	–	–
	=	**Summe**	**556,4**	**48,1 %**	**556,4**	**67,3 %**	**462,9**	**43,6 %**	**462,8**	**53,3 %**
Variable Vergütung	+	Kurzfristige variable Vergütung								
		Tantieme für das GJ 2020	600,0	51,9 %	–	–	600,0	56,4 %	–	–
		Tantieme für das GJ 2019	–	–	270,5	32,7 %	–	–	405,7	46,7 %
	+	Langfristige variable Vergütung								
		LTIP 2015, Tranche 2017 (Laufzeit 2017–2020)	–	–	–	–	–	–	–	–
		LTIP 2015, Tranche 2016 (Laufzeit 2016–2019)	–	–	–	–	–	–	–	–
	=	**Summe**	**600,0**	**51,9 %**	**270,5**	**32,7 %**	**600,0**	**56,4 %**	**405,7**	**46,7 %**
		Gesamtvergütung gemäß § 162 AktG	**1.156,4**	**100,0 %**	**826,9**	**100,0 %**	**1.062,9**	**100,0 %**	**868,5**	**100,0 %**
	+	Versorgungsaufwand (= Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19) für die betriebliche Altersversorgung (leistungsorientierte Zusage)[1)]	–	–	–	–	203,0	–	214,9	–
		Gesamtvergütung (inkl. Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19)	**1.156,4**	**–**	**826,9**	**–**	**1.265,9**	**–**	**1.083,4**	**–**

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 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 2021 für den Vorstandsvorsitzenden 3.500 Tsd. EUR, für die ordentlichen Vorstandsmitglieder je 2.500 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 2021 ist die Auszahlung aus der LTIP-Tranche für das Geschäftsjahr 2017 (LTIP 2015, Tranche 2017 (Laufzeit: 2017 – 2020)) erfolgt. Die Auszahlung der für das Geschäftsjahr 2021 zugesagten LTIP-Tranche (LTIP 2020, Tranche 2021 (Laufzeit: 2021 – 2023)) erfolgt im Geschäftsjahr 2024. Über die abschließende Prüfung der Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021 wird im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 berichtet werden.

Abgeleitet aus der oben erläuterten Zusammensetzung der Maximalvergütung kann allerdings bereits für das Geschäftsjahr 2021 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 2021 kein expliziter Maximalwert festgelegt. Der Maximalwert der Nebenleistungen ergibt sich implizit aus der Höchstgrenze für die Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2021 („Maximalvergütung“) und den Höchstgrenzen für alle anderen Vergütungsbestandteile. Die für das Geschäftsjahr 2021 gewährten Nebenleistungen stehen bereits fest und können der unten stehenden Tabelle entnommen werden. Die Auszahlung der Jahrestantieme für das Geschäftsjahr 2021 ist auf 900 Tsd. EUR für Rolf Habben Jansen, auf 660 Tsd. EUR für Mark Frese und auf 600 Tsd. EUR für die beiden anderen ordentlichen Mitglieder des Vorstands begrenzt („Cap-Betrag“). Die Auszahlung aus der LTIP-Tranche 2021 ist auf 1.125 Tsd. EUR für Rolf Habben Jansen und auf je 750 Tsd. EUR für die ordentlichen Mitglieder des Vorstands begrenzt („Cap-Betrag“). Die Einhaltung der Maximalvergütung im Sinne von § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG für das Geschäftsjahr 2021 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 2021 („Cap-Betrag“) wird die Maximalvergütung je Vorstandsmitglied für das Geschäftsjahr 2021 nicht überschritten. Die folgende Tabelle fasst die oben stehenden Erläuterungen zusammen und stellt die systembedingte Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021 dar:

		Rolf Habben Jansen (Vorsitzender des Vorstands)				Mark Frese			
		2021		2020[1]		**2021**		2020[1]	
		in Tsd. EUR		in Tsd. EUR		**in Tsd. EUR**		in Tsd. EUR	
Feste Vergütung	Feste Jahresvergütung	800,0	26,6 %	–	–	600,0	28,0 %	–	–
	+ Nebenleistungen (ohne Sterbe-/Hinterbliebenengelder)	22,1	0,7 %	–	–	12,4	0,6 %	–	–
	+ Beitrag zur Altersversorgung	160,0	5,3 %	–	–	120,0	5,6 %	–	–
	= Summe	**982,1**	**32,7 %**	**–**	**–**	**732,4**	**34,2 %**	**–**	**–**
Variable Vergütung	+ Kurzfristige variable Vergütung								
	Tantieme für das GJ 2021 (Cap-Betrag)	900,0	29,9 %	–	–	660,0	30,8 %	–	–
	Tantieme für das GJ 2020 (Cap-Betrag)	–	–	–	–	–	–	–	–
	+ Langfristige variable Vergütung								
	LTIP 2020, Tranche 2021 (Laufzeit 2021–2023) (Cap-Betrag)	1.125,0	37,4 %	–	–	750,0	35,0 %	–	–
	LTIP 2020, Tranche 2020 (Laufzeit 2020–2022) (Cap-Betrag)	–	–	–	–	–	–	–	–
	= Summe	**2.025,0**	**67,3 %**	**–**	**–**	**1.410,0**	**65,8 %**	**–**	**–**
	+ Versorgungsaufwand für die betriebliche Altersversorgung (leistungsorientierte Zusage)[2]	–	–	–	–	–	–	–	–
	Maximale Gesamtvergütung	**3.007,1**	**100,0 %**	**–**	**–**	**2.142,4**	**100,0 %**	**–**	**–**

		Dr. Maximilian Rothkopf				Joachim Schlotfeldt			
		2021		2020[1]		**2021**		2020[1]	
		in Tsd. EUR		in Tsd. EUR		**in Tsd. EUR**		in Tsd. EUR	
Feste Vergütung	Feste Jahresvergütung	450,0	23,6 %	–	–	450,0	22,3 %	–	–
	+ Nebenleistungen (ohne Sterbe-/Hinterbliebenengelder)	16,4	0,9 %	–	–	12,9	0,6 %	–	–
	+ Beitrag zur Altersversorgung	90,0	4,7 %	–	–	–	–	–	–
	= **Summe**	**556,4**	**29,2 %**	**–**	**–**	**462,9**	**23,0 %**	**–**	**–**
Variable Vergütung	+ Kurzfristige variable Vergütung								
	Tantieme für das GJ 2021 (Cap-Betrag)	600,0	31,5 %	–	–	600,0	29,8 %	–	–
	Tantieme für das GJ 2020 (Cap-Betrag)	–	–	–	–	–	–	–	–
	+ Langfristige variable Vergütung								
	LTIP 2020, Tranche 2021 (Laufzeit 2021 – 2023) (Cap-Betrag)	750,0	39,3 %	–	–	750,0	37,2 %	–	–
	LTIP 2020, Tranche 2020 (Laufzeit 2020 – 2022) (Cap-Betrag)	–	–	–		–	–	–	–
	= **Summe**	**1.350,0**	**70,8 %**	**–**	**–**	**1.350,0**	**67,0 %**	**–**	**–**
	+ Versorgungsaufwand für die betriebliche Altersversorgung (leistungsorientierte Zusage)[2]	–	–	–	–	203,0	10,1 %	–	–
	Maximale Gesamtvergütung	**1.906,4**	**100,0 %**	**–**	**–**	**2.015,9**	**100,0 %**	**–**	**–**

1) Keine Angaben für das Geschäftsjahr 2020, da die Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG erst mit der diesbezüglichen Umsetzung der Anforderungen des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) im Vergütungssystem, das durch die Hauptversammlung am 28. Mai 2021 gebilligt wurde, eingeführt wurde.

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.).

1.7.1.3. Anwendung von Malus- und Clawback-Regelungen

Im Geschäftsjahr 2021 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)**	**Dienstzeit-aufwand (IFRS)**	**Barwert (HGB)**	**Personalaufwand (HGB)**
Joachim Schlotfeldt[1)]				
2021	2.536,3	203,0	2.242,0	193,6
2020	2.559,0	214,9	1.875,5	-99,5
Summe 2021	**2.536,3**	**203,0**	**2.242,0**	**193,6**
Summe 2020	2.559,0	214,9	1.875,5	-99,5

1) 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 2021 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 2011 aus dem Vorstand ausgeschieden sind.

				Feste Vergütung		Gesamtvergütung	
	Austritt	Ruhegehalt		Sonstiges			
		in Tsd. EUR		in Tsd. EUR		in Tsd. EUR	
Michael Behrendt	30.6.2014						
2021		**417,0**	**100,0 %**	**–**	**–**	**417,0**	**100,0 %**
2020		410,4	100,0 %	–	–	410,4	100,0 %
Anthony J. Firmin	30.6.2019						
2021		**128,1**	**100,0 %**	**–**	**–**	**128,1**	**100,0 %**
2020		127,3	100,0 %	–	–	127,3	100,0 %
Ulrich Kranich	30.6.2014						
2021		**291,1**	**100,0 %**	**–**	**–**	**291,1**	**100,0 %**
2020		286,1	100,0 %	–	–	286,1	100,0 %
Ehemaliges Vorstandsmitglied	vor dem 31.12.2011						
2021		**194,2**	**100,0 %**	**–**	**–**	**194,2**	**100,0 %**
2020		194,2	100,0 %	–	–	194,2	100,0 %
Summe 2021		**1.030,4**	**100,0 %**	**–**	**–**	**1.030,4**	**100,0 %**
Summe 2020		1.018,0	100,0 %	–	–	1.018,0	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 feste jährliche Vergütung beträgt für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats 180.000 EUR, für seine Stellvertreter 90.000 EUR sowie für die übrigen Mitglieder 60.000 EUR. Der Vorsitzende des Prüfungs- und Finanzausschusses erhält zusätzlich eine Vergütung in Höhe von 40.000 EUR, die übrigen Mitglieder des Ausschusses je 20.000 EUR für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Mitgliedschaft. Der Vorsitzende des Präsidial- und Personalausschusses erhält eine zusätzliche Vergütung in Höhe von 30.000 EUR, die übrigen Mitglieder dieses Ausschusses je 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 2021 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 „2021“ die den Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 zugeflossene Vergütung für die Aufsichtsratstätigkeit und für Ausschusstätigkeiten im Geschäftsjahr 2020 sowie die Sitzungsgelder für die Teilnahme an Aufsichtsratssitzungen im Geschäftsjahr 2020. 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 (Mitglied des PFA seit 16.9.2020)	**2021**	**60,0**	**84,5 %**	**5,0**	**7,0 %**	**6,0**	**8,5 %**	**71,0**	**100,0 %**
	2020	46,7	92,3 %	–	–	3,9	7,7 %	50,6	100,0 %
Turqi Alnowaiser	**2021**	**60,0**	**66,3 %**	**20,0**	**22,1 %**	**10,5**	**11,6 %**	**90,5**	**100,0 %**
	2020	55,0	72,4 %	15,0	19,7 %	6,0	7,9 %	76,0	100,0 %
Scheich Ali Al-Thani	**2021**	**60,0**	**74,1 %**	**15,0**	**18,5 %**	**6,0**	**7,4 %**	**81,0**	**100,0 %**
	2020	55,0	75,4 %	12,5	17,1 %	5,4	7,4 %	72,9	100,0 %
Michael Behrendt (Vorsitzender des Aufsichtsrats)	**2021**	**180,0**	**83,3 %**	**30,0**	**13,9 %**	**6,0**	**2,8 %**	**216,0**	**100,0 %**
	2020	165,0	84,4 %	25,0	12,8 %	5,4	2,8 %	195,4	100,0 %
Jutta Diekamp (Mitglied des Aufsichtsrats und PPA bis 30.6.2020)	**2021**	**30,0**	**74,1 %**	**7,5**	**18,5 %**	**3,0**	**7,4 %**	**40,5**	**100,0 %**
	2020	55,0	75,4 %	12,5	17,1 %	5,4	7,4 %	72,9	100,0 %
Nicola Gehrt	**2021**	**60,0**	**90,9 %**	**–**	**–**	**6,0**	**9,1 %**	**66,0**	**100,0 %**
	2020	55,0	93,4 %	–	–	3,9	6,6 %	58,9	100,0 %
Karl Gernandt (2. stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats bis 10.6.2020)	**2021**	**75,0**	**56,1 %**	**46,7**	**34,9 %**	**12,0**	**9,0 %**	**133,7**	**100,0 %**
	2020	82,5	69,5 %	27,5	23,2 %	8,7	7,3 %	118,7	100,0 %
Oscar Hasbún (2. stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats seit 10.6.2020)	**2021**	**77,5**	**64,9 %**	**30,0**	**25,1 %**	**12,0**	**10,0 %**	**119,5**	**100,0 %**
	2020	55,0	59,5 %	30,0	32,4 %	7,5	8,1 %	92,5	100,0 %
Dr. Rainer Klemmt-Nissen (Mitglied des Aufsichtsrats, PFA und PPA bis 5.6.2020)	**2021**	**30,0**	**56,1 %**	**17,5**	**32,7 %**	**6,0**	**11,2 %**	**53,5**	**100,0 %**
	2020	55,0	60,1 %	27,5	30,1 %	9,0	9,8 %	91,5	100,0 %
Joachim Kramer (Mitglied des Aufsichtsrats bis 28.2.2019)	**2021**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
	2020	8,3	100,0 %	–	–	–	–	8,3	100,0 %
Annabell Kröger	**2021**	**60,0**	**65,2 %**	**20,0**	**21,7 %**	**12,0**	**13,0 %**	**92,0**	**100,0 %**
	2020	55,0	71,0 %	15,0	19,4 %	7,5	9,7 %	77,5	100,0 %
Arnold Lipinski	**2021**	**60,0**	**56,1 %**	**35,0**	**32,7 %**	**12,0**	**11,2 %**	**107,0**	**100,0 %**
	2020	55,0	60,1 %	27,5	30,1 %	9,0	9,8 %	91,5	100,0 %
Sabine Nieswand	**2021**	**60,0**	**74,1 %**	**15,0**	**18,5 %**	**6,0**	**7,4 %**	**81,0**	**100,0 %**
	2020	55,0	75,4 %	12,5	17,1 %	5,4	7,4 %	72,9	100,0 %
Dr. Isabella Niklas (Mitglied des Aufsichtsrats, PFA, PPA und NA seit 5.6.2020)	**2021**	**35,0**	**57,0 %**	**20,4**	**33,2 %**	**6,0**	**9,8 %**	**61,4**	**100,0 %**
	2020	–	–	–	–	–	–	–	–
Francisco Pérez	**2021**	**60,0**	**74,1 %**	**15,0**	**18,5 %**	**6,0**	**7,4 %**	**81,0**	**100,0 %**
	2020	55,0	75,4 %	12,5	17,1 %	5,4	7,4 %	72,9	100,0 %
Klaus Schroeter (1. stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats)	**2021**	**90,0**	**65,7 %**	**35,0**	**25,5 %**	**12,0**	**8,8 %**	**137,0**	**100,0 %**
	2020	82,5	69,3 %	27,5	23,1 %	9,0	7,6 %	119,0	100,0 %
Maya Schwiegershausen-Güth	**2021**	**60,0**	**90,9 %**	**–**	**–**	**6,0**	**9,1 %**	**66,0**	**100,0 %**
	2020	55,0	93,4 %	–	–	3,9	6,6 %	58,9	100,0 %
Svea Stawars (Mitglied des Aufsichtsrats seit 31.7.2020)	**2021**	**30,0**	**90,9 %**	**–**	**–**	**3,0**	**9,1 %**	**33,0**	**100,0 %**
	2020	–	–	–	–	–	–	–	–
Uwe Zimmermann	**2021**	**60,0**	**56,1 %**	**35,0**	**32,7 %**	**12,0**	**11,2 %**	**107,0**	**100,0 %**
	2020	55,0	60,1 %	27,5	30,1 %	9,0	9,8 %	91,5	100,0 %
Summe 2021		**1.147,5**	**70,1 %**	**347,1**	**21,2 %**	**142,5**	**8,7 %**	**1.637,1**	**100,0 %**
Summe 2020)		1.045,0	73,5 %	272,5	19,2 %	104,4	7,3 %	1.421,9	100,0 %

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 aktiven Mitglieder des Vorstands gilt dies ebenfalls für die Veränderung der Vergütung im Geschäftsjahr 2021 im Vergleich zum Geschäftsjahr 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 2021 durchschnittlich 13.381 Mitarbeiter (Vollzeitäquivalent; Vorjahr: 12.857 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)	2017 in Tsd. EUR	2018 in Tsd. EUR	2018 zu 2017 Δ in %	2019 in Tsd. EUR	2019 zu 2018 Δ in %	2020[1] in Tsd. EUR	2020 zu 2019 Δ in %	2021 in Tsd. EUR	2021 zu 2020 Δ in %
Vergütungen der Organmitglieder										
Gegenwärtige Vorstandsmitglieder										
Rolf Habben Jansen (Vorsitzender des Vorstands)	seit 1.4.2014 (Vorsitz seit 1.7.2014)	1.334,7	1.366,6	*2,4 %*	2.582,0	*88,9 %*	2.873,3 / 2.580,6	*11,3 %*	2.932,1	*13,6 %*
Mark Frese	seit 25.11.2019	–	–	–	111,6	–	1.452,7 / 826,8	*1.201,8 %*	1.392,4	*68,4 %*
Dr. Maximilian Rothkopf	seit 1.5.2019	–	–	–	643,3	–	1.157,2 / 826,8	*79,9 %*	1.156,4	*39,9 %*
Joachim Schlotfeldt	seit 1.4.2018	–	748,4	–	1.098,7	*46,8 %*	1.277,8 / 868,5	*16,3 %*	1.062,9	*22,4 %*
Gegenwärtige Aufsichtsratsmitglieder										
Felix Albrecht	seit 11.3.2019	–	–	–	–	–	50,6	–	71,0	*40,4 %*
Turqi Alnowaiser	seit 23.2.2018	–	–	–	57,4	–	76,0	*32,4 %*	90,5	*19,1 %*
Scheich Ali Al-Thani	seit 29.5.2017	–	40,6	–	62,1	*53,0 %*	72,9	*17,4 %*	81,0	*11,1 %*
Michael Behrendt (Vorsitzender des Aufsichtsrats)	seit 2.12.2014 (Vorsitz seit 2.12.2014)	134,6	172,1	*27,9 %*	171,8	*–0,2 %*	195,4	*13,7 %*	216,0	*10,5 %*
Jutta Diekamp	bis 30.6.2020	70,3	62,1	*–11,6 %*	61,8	*–0,5 %*	72,9	*18,0 %*	40,5	*–44,4 %*
Nicola Gehrt	seit 26.8.2016	21,7	51,8	*138,3 %*	51,8	*0,0 %*	58,9	*13,7 %*	66,0	*12,1 %*
Karl Gernandt	seit März 2009	100,3	84,2	*–16,0 %*	90,2	*7,1 %*	118,7	*31,6 %*	133,7	*12,6 %*
Oscar Hasbún (2. stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats)	seit 2.12.2014	73,7	89,2	*21,0 %*	80,5	*–9,8 %*	92,5	*14,9 %*	119,5	*29,2 %*
Dr. Rainer Klemmt-Nissen	bis 5.6.2020	66,6	73,9	*11,0 %*	73,0	*–1,2 %*	91,5	*25,3 %*	53,5	*–41,5 %*
Joachim Kramer	seit 10.6.2017 bis 28.2.2019	–	29,8	–	51,8	*74,0 %*	8,3	*–83,9 %*	–	–
Annabell Kröger	seit 10.6.2017	–	36,5	–	63,0	*72,6 %*	77,5	*23,0 %*	92,0	*18,7 %*
Arnold Lipinski	seit Juni 2001	73,3	73,9	*0,8 %*	73,0	*–1,2 %*	91,5	*25,3 %*	107,0	*16,9 %*
Sabine Nieswand	seit 26.8.2016	25,9	62,1	*139,8 %*	61,8	*–0,5 %*	72,9	*18,0 %*	81,0	*11,1 %*
Dr. Isabella Niklas	seit 5.6.2020	–	–	–	–	–	–	–	61,4	–
Francisco Pérez	seit 2.12.2014	61,8	62,1	*0,5 %*	61,8	*–0,5 %*	72,9	*18,0 %*	81,0	*11,1 %*
Klaus Schroeter (1. stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats)	seit 26.8.2016	26,2	64,2	*145,0 %*	68,8	*7,2 %*	119,0	*72,9 %*	137,0	*15,1 %*
Maya Schwiegers-hausen-Güth	seit 26.10.2018	–	–	–	12,8	–	58,9	*360,2 %*	66,0	*12,1 %*
Svea Stawars	seit 31.7.2020	–	–	–	–	–	–	–	33,0	–
Uwe Zimmermann	seit 26.8.2016	25,9	70,6	*172,5 %*	72,4	*2,6 %*	91,5	*26,4 %*	107,0	*16,9 %*
Frühere Vorstandsmitglieder										
Michael Behrendt	bis 30.6.2014	405,6	413,1	*1,9 %*	405,3	*–1,9 %*	410,4	*1,3 %*	417,0	*1,6 %*
Anthony J. Firmin	bis 30.6.2019	–	–	–	63,4	–	127,3	*100,7 %*	128,1	*0,7 %*
Ulrich Kranich	bis 30.6.2014	259,4	264,5	*1,9 %*	269,6	*1,9 %*	286,1	*6,1 %*	291,1	*1,8 %*
Ehemaliges Vorstandsmitglied	bis vor dem 31.12.2011	184,3	187,7	*1,8 %*	191,1	*1,8 %*	194,2	*1,6 %*	194,2	*0,0 %*
Ertragsentwicklung der Gesellschaft										
Jahresüberschuss der Hapag-Lloyd AG (HGB)	–	413.965,5	–187.002,6	*–145,2 %*	222.901,8	*219,2 %*	1.008.585,7	*352,5 %*	8.959.585,7	*788,3 %*
EBIT des Hapag-Lloyd Konzerns (IFRS)	–	410.878,0	443.039,4	*7,8 %*	811.378,4	*83,1 %*	1.315.233,6	*62,1 %*	9.389.848,1	*613,9 %*
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer										
	–	–	–	–	–	–	49,4	–	56,6	*14,6 %*

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.

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 2021 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 2021 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 4 Mio EUR für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Hamburg, den 11. März 2022
KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Madsen	Dr. Röhricht
Wirtschaftsprüfer	Wirtschaftsprüferin

III. WEITERE ANGABEN UND HINWEISE ZUR HAUPTVERSAMMLUNG

1. VIRTUELLE HAUPTVERSAMMLUNG OHNE PHYSISCHE PRÄSENZ DER AKTIONÄRE ODER IHRER BEVOLLMÄCHTIGTEN

Auf der Grundlage von § 1 Abs. 2, Abs. 6 Satz 1 des Gesetzes über Maßnahmen im Gesellschafts-, Genossenschafts-, Vereins-, Stiftungs- und Wohnungseigentumsrecht zur Bekämpfung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie, das zuletzt durch das Aufbauhilfegesetz vom 10. September 2021 (Bundesgesetzblatt I Nr. 63 2021, S. 4153) geändert worden ist (COVID-19 AuswBekG), hat der Vorstand mit Zustimmung des Aufsichtsrats entschieden, die diesjährige ordentliche Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten (mit Ausnahme der von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter) als virtuelle Hauptversammlung abzuhalten. Vor dem Hintergrund der andauernden COVID-19-Pandemie sollen dadurch insbesondere Gesundheitsrisiken für alle Beteiligten vermieden und Planungssicherheit gewährleistet werden.

Die Hauptversammlung findet in den Geschäftsräumen der Gesellschaft, Ballindamm 25, 20095 Hamburg, dem Ort der Hauptversammlung im Sinne des Aktiengesetzes, statt.

Ordnungsgemäß angemeldete Aktionäre oder ihre Bevollmächtigten 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 und insbesondere ihr Stimmrecht durch Briefwahl (einschließlich elektronischer Briefwahl) sowie Vollmachtserteilung auszuüben. Für die Zuschaltung zur virtuellen Hauptversammlung wird die Aktionärsnummer sowie das zugehörige Zugangspasswort benötigt (dazu näher unter Ziffer 2; vgl. zu weiteren technischen Voraussetzungen die Erläuterungen unter Ziffer 9). Eine Möglichkeit zur elektronischen Teilnahme i.S.d. § 118 Abs. 1 Satz 2 AktG besteht nicht.

2. VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE ZUSCHALTUNG ZUR VIRTUELLEN HAUPTVERSAMMLUNG UND DIE AUSÜBUNG DER AKTIONÄRSRECHTE, INSBESONDERE DES STIMMRECHTS

Zur Zuschaltung zur virtuellen Hauptversammlung und zur Ausübung der Aktionärsrechte, insbesondere des Stimmrechts, sind diejenigen Aktionäre berechtigt, die am Tag der Hauptversammlung im Aktienregister eingetragen sind und sich rechtzeitig, d. h. **spätestens bis zum 18. Mai 2022, 24:00 Uhr (MESZ)**, bei der Gesellschaft unter der nachfolgenden Adresse *(Anmeldeadresse)*

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

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 Zuschaltung zur virtuellen 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 19. Mai 2022, 00:00 Uhr (MESZ), bis einschließlich zum Tag der Hauptversammlung, also bis zum 25. Mai 2022, 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 18. Mai 2022, 24:00 Uhr (MESZ) (sog. Technical Record Date). Hinsichtlich der Anzahl der einem Aktionär im Hinblick auf die Beschlussgegenstände der virtuellen 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. 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 ihr bei der Registrierung selbst gewähltes Zugangspasswort verwenden. Alle übrigen bis zum 4. Mai 2022, 00:00 Uhr (MESZ), im Aktienregister eingetragenen Aktionäre erhalten ihre Aktionärsnummer und ihr Zugangspasswort mit dem Einladungsschreiben zur Hauptversammlung auf dem Postweg an die im Aktienregister eingetragene Postanschrift. Neue Aktionäre, die nach dem 4. Mai 2022, 00:00 Uhr (MESZ), und vor Ablauf der Anmeldefrist am 18. Mai 2022, 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 oder die Aktionärs-Hotline ein Anmeldeformular bzw. die Zugangsdaten für den Online-Service anfordern.

Aktionäre, die sich erstmalig für den E-Mail-Versand von Einladungen zu zukünftigen Hauptversammlungen registrieren, vergeben sich 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 sich zu der virtuellen Hauptversammlung zuzuschalten. Auch Bevollmächtigte können sich der Briefwahl bedienen.

a) Verwendung des Anmeldeformulars

Vor der Hauptversammlung steht ordnungsgemäß angemeldeten Aktionären hierfür das mit dem Einladungsschreiben zur Hauptversammlung übersandte

Anmeldeformular zur Verfügung. Dieses kann auch zur Briefwahl genutzt werden. Das Anmeldeformular kann zudem unter der Anmeldeadresse postalisch oder per E-Mail angefordert werden.

Unter Verwendung des Anmeldeformulars können Briefwahlstimmen **bis zum 24. Mai 2022, 24:00 Uhr (MESZ)**, abgegeben, geändert oder widerrufen werden. Das Formular ist ausschließlich an die nachfolgende Postanschrift oder E-Mail-Adresse zu übermitteln:

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

E-Mail-Adresse: hv-service.hapag-lloyd@adeus.de

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

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 28. April 2022 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 nichtelektronischen) 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 unterschiedlichen 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 Hauptversamm-

lung 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 an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter genutzt werden. Das Anmeldeformular kann zudem unter der Anmeldeadresse postalisch oder per E-Mail angefordert werden.

Unter Verwendung des Anmeldeformulars können Vollmacht und Weisung **bis zum 24. Mai 2022, 24:00 Uhr (MESZ)**, abgegeben, geändert oder widerrufen werden. Das Formular ist für diesen Zweck ausschließlich an die nachfolgende Postanschrift oder E-Mail-Adresse zu übermitteln:

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

E-Mail-Adresse: hv-service.hapag-lloyd@adeus.de

Für die Fristwahrung ist der Zugang bei der Gesellschaft maßgeblich.

Vor und während der Hauptversammlung steht ordnungsgemäß angemeldeten Aktionären für die Ausübung des Stimmrechts im Wege der Vollmacht an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter darüber hinaus der Online-Service der Gesellschaft zur Verfügung. Die Bevollmächtigung der von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter über den Online-Service ist ab dem 28. April 2022 bis zum Beginn der Abstimmungen am Tag der Hauptversammlung möglich. Über den Online-Service können auch noch während der Hauptversammlung bis zum Beginn der Abstimmungen etwaige zuvor erteilte Vollmachten und Weisungen 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. Sollte zu einem Tagesordnungspunkt eine Einzelabstimmung stattfinden, gilt eine hierzu erteilte Weisung entsprechend für jeden einzelnen Unterpunkt. Bei Abstimmungen über Anträge oder Beschluss- bzw. Wahlvorschläge, für die keine ausdrückliche Weisung erteilt wurde, enthalten sie sich 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.

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

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

b) Vollmachtserteilung an Dritte

Ordnungsgemäß angemeldete Aktionäre können sich auch durch einen sonstigen Bevollmächtigten, z.B. durch einen Intermediär, einen Stimmrechtsberater oder eine Aktionärsvereinigung, vertreten lassen und ihr Stimmrecht und sonstige Aktionärsrechte in Bezug auf die virtuelle Hauptversammlung durch den Bevollmächtigten ausüben lassen. Bevollmächtigte Dritte können das Stimmrecht ihrerseits durch (elektronische oder nichtelektronische) Briefwahl oder Vollmacht und Weisung an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter ausüben. Die Zuschaltung des Bevollmächtigten zur virtuellen Hauptversammlung setzt voraus, dass der Bevollmächtigte vom Aktionär dessen Aktionärsnummer und das zugehörige Zugangspasswort erhält.

Die Erteilung der Vollmacht, für die das Anmeldeformular verwendet werden kann, ihr Widerruf und der Nachweis der Bevollmächtigung gegenüber der Gesellschaft bedürfen der Textform (§ 126b AktG), wenn keine Vollmacht nach § 135 AktG (dazu sogleich) erteilt wird.

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 i.S.d. § 135 Abs. 6 AktG ausüben.

Die Erteilung der Vollmacht kann in allen Fällen sowohl gegenüber dem Bevollmächtigten als auch gegenüber der Gesellschaft erfolgen. Der Nachweis einer erteilten Bevollmächtigung kann dadurch geführt werden, dass der Bevollmächtigte den Nachweis (z.B. die Vollmacht im Original oder in Kopie) wahlweise postalisch oder per E-Mail übermittelt:

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

E-Mail-Adresse: hv-service.hapag-lloyd@adeus.de

Vorstehende Übermittlungswege stehen auch zur Verfügung, wenn die Erteilung der Vollmacht durch Erklärung gegenüber der Gesellschaft erfolgen soll. 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 24. Mai 2022, 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 oder Briefwahlstimmen eingehen, wird stets die zuletzt abgegebene Erklärung (Zugang bei der Gesellschaft) 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, § 131 ABS. 1 AKTG I.V.M. § 1 ABS. 2 SATZ 1 NR. 3, NR. 4, SATZ 2 UND 3 COVID-19 AUSWBEKG

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 24. April 2022, 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 Ergänzungen der Tagesordnung werden – soweit sie nicht bereits mit der Einberufung bekannt gemacht werden – unverzüglich nach ihrem Eingang bei der Gesellschaft im Bundesanzeiger bekannt gemacht. Etwaige nach der Einberufung der Hauptversammlung bei der Gesellschaft eingehende bekannt zu machende Tagesordnungsergänzungsverlangen werden außerdem unverzüglich nach ihrem Eingang bei der Gesellschaft über die Internetadresse

www.hapag-lloyd.com/hv

zugänglich gemacht und den Aktionären mitgeteilt.

b) Gegenanträge und Wahlvorschläge nach § 126 Abs. 1 und § 127 AktG i.V.m. § 1 Abs. 2 Satz 3 COVID-19 AuswBekG

Aktionäre können Gegenanträge zu einzelnen Tagesordnungspunkten stellen; 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 10. Mai 2022, 24:00 Uhr (MESZ)**, unter der Adresse

Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft
– Vorstand –
z. Hd. Heiko Hoffmann
Ballindamm 25
20095 Hamburg

oder per E-Mail 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.

Gegenanträge oder Wahlvorschläge, die nach §§ 126, 127 AktG zugänglich zu machen sind, gelten gemäß § 1 Abs. 2 Satz 3 COVID-19 AuswBekG als in der Hauptversammlung gestellt, wenn der den Antrag stellende bzw. den Wahlvorschlag unterbreitende Aktionär ordnungsgemäß legitimiert und zur Hauptversammlung angemeldet ist.

c) Fragerecht nach § 1 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 COVID-19 AuswBekG

Im Rahmen der virtuellen Hauptversammlung haben Aktionäre kein Auskunftsrecht nach § 131 Abs. 1 AktG. Sie haben jedoch das Recht, Fragen im Wege der elektronischen Kommunikation zu stellen (§ 1 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 COVID-19 AuswBekG). Der Vorstand kann gemäß § 1 Abs. 2 Satz 2 Hs. 2 COVID-19 AuswBekG festlegen, dass Fragen allein von ordnungsgemäß angemeldeten Aktionären und spätestens einen Tag vor der Hauptversammlung einzureichen sind. Hiervon hat der Vorstand der Gesellschaft mit Zustimmung des Aufsichtsrats Gebrauch gemacht.

Fragen der Aktionäre müssen der Gesellschaft **bis zum 23. Mai 2022, 24:00 Uhr (MESZ)**, über den Online-Service zugehen. Eine anderweitige Form der Übermittlung ist ausgeschlossen.

Nach Ablauf der vorstehend genannten Frist können Fragen nicht mehr eingereicht werden. Bei der Beantwortung der Fragen entscheidet der Vorstand gemäß § 1 Abs. 2 Satz 2 COVID-19 AuswBekG nach pflichtgemäßem, freiem Ermessen, wie er Fragen beantwortet. Er kann Fragen bei deren Beantwortung zusammenfassen, wenn ihm dies sinnvoll erscheint. Es ist vorgesehen, die Fragensteller im Rahmen der Fragenbeantwortung grundsätzlich nicht namentlich zu nennen.

d) Möglichkeit zur Nachfrage während der Hauptversammlung

Über das vorstehend erläuterte Fragerecht hinaus erhalten ordnungsgemäß angemeldete Aktionäre, die eine oder mehrere Fragen ordnungsgemäß eingereicht haben, auf freiwilliger Basis die Möglichkeit, zu ihren eigenen Fragen insgesamt bis zu drei Nachfragen während der Hauptversammlung zu stellen. Jede Nachfrage ist auf 500 Zeichen (inklusive Leerzeichen) begrenzt.

Die Stellung von Nachfragen ist ausschließlich über den Online-Service und innerhalb des vom Versammlungsleiter bestimmten Zeitfensters möglich. Dort ist der Button „Nachfrage einreichen“ auszuwählen und im nachfolgenden Auswahlmenü die Frage zu wählen, auf die sich die Nachfrage bezieht.

Es ist nicht zulässig, Nachfragen zu Fragen anderer Aktionäre oder neue Fragen einzureichen. Nachfragen dürfen keinen beleidigenden, strafrechtlich relevanten, offensichtlich falschen und/oder irreführenden Inhalt und/oder werblichen Charakter aufweisen. In Nachfragen enthaltene Anträge oder Wahlvorschläge von Aktionären werden nicht berücksichtigt. Diese sind jeweils ausschließlich wie unter Ziffer 5 lit. b) beschrieben einzureichen.

Die Gesellschaft behält sich vor, auch Nachfragen, die ordnungsgemäß eingereicht wurden, nicht zuzulassen und nicht zu beantworten, um sicherzustellen, dass die Hauptversammlung in einem vertretbaren Zeitrahmen abgeschlossen werden kann.

e) Möglichkeit zur Einreichung von Stellungnahmen per Video, Sprachnachricht oder in schriftlicher Form

Die Gesellschaft bietet den ordnungsgemäß angemeldeten Aktionären die Möglichkeit zur vorherigen Einreichung von Stellungnahmen per Video, Sprachnachricht oder in schriftlicher Form zur Veröffentlichung im Online-Service und gegebenenfalls in der Hauptversammlung.

Jeder Aktionär kann eine Stellungnahme per Video oder Sprachnachricht mit einer maximalen Dauer von drei Minuten oder eine Stellungnahme in schriftlicher Form mit bis zu 10.000 Zeichen (inklusive Leerzeichen) mit Bezug auf die Tagesordnung und/oder die Rede des Vorstandsvorsitzenden einreichen, die dann im Online-Service veröffentlicht werden kann. Die Gesellschaft behält sich vor, eingereichte Stellungnahmen zudem im Rahmen der Hauptversammlung zu präsentieren, wenn dies als zeitlich und inhaltlich passend erscheint.

Die Einreichung von Stellungnahmen ist **bis zum 19. Mai 2022, 24:00 Uhr (MESZ)**, und ausschließlich über den Online-Service möglich. Bei der Einreichung muss der Aktionär zugleich erklären, dass er mit der Nennung seines Namens bei der Veröffentlichung seiner Stellungnahme im Online-Service sowie ggfs. in der Hauptversammlung einverstanden ist.

Die Stellungnahme muss in deutscher oder englischer Sprache verfasst sein. Stellungnahmen per Video sind nur zulässig, wenn der Aktionär darin selbst in Erscheinung tritt und spricht und sie die technischen Voraussetzungen aus Sicht der Gesellschaft erfüllen. Die Stellungnahme darf keinen beleidigenden, strafrechtlich relevanten, offensichtlich falschen und/oder irreführenden Inhalt und/oder werblichen Charakter aufweisen. In der Stellungnahme enthaltene Anträge, Wahlvorschläge oder Fragen von Aktionären werden nicht berücksichtigt. Diese sind jeweils ausschließlich wie unter Ziffer 5 lit. b) und c) beschrieben einzureichen.

Es wird darauf hingewiesen, dass kein Rechtsanspruch auf die Veröffentlichung einer Stellungnahme im Online-Service oder eine Präsentation dieser im Rahmen der Hauptversammlung besteht. Pro Aktionär wird die Gesellschaft nur eine Stellungnahme veröffentlichen bzw. präsentieren.

f) Möglichkeit zum Widerspruch gegen einen Beschluss der Hauptversammlung nach § 1 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 COVID-19 AuswBekG

Ordnungsgemäß angemeldete Aktionäre, die ihr Stimmrecht ausgeübt haben, können bis zur Schließung der Hauptversammlung durch den Versammlungsleiter ausschließlich über den Online-Service Widerspruch gegen Beschlüsse der Hauptversammlung zu Protokoll des Notars erklären.

g) 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.

h) Weitergehende Erläuterungen

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

www.hapag-lloyd.com/hv

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 sind über die 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

Bei Anmeldung für die virtuelle Hauptversammlung, Erteilung einer Stimmrechtsvollmacht, Ausübung von Aktionärsrechten sowie im Rahmen der Nutzung des Online-Services, der Ausübung des Fragerechts und der Zuschaltung zur virtuellen Hauptversammlung verarbeitet die Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft, Ballindamm 25, 20095 Hamburg, als verantwortliche Stelle personenbezogene Daten der Aktionäre und Aktionärsvertreter (z.B. Name, Anschrift, E-Mail-Adresse, Aktienanzahl, Aktiengattung, Besitzart der Aktien, Aktionärsnummer und Zugangspasswort), um den Aktionären und Aktionärsvertretern die Ausübung ihrer Rechte im Zusammenhang mit der virtuellen Hauptversammlung und die Zuschaltung zu dieser zu ermöglichen. Aufgrund der virtuel-

len Durchführung der Hauptversammlung treten in diesem Jahr noch weitere Kategorien personenbezogener Daten hinzu, die für die technische Abwicklung der Veranstaltung erforderlich sind (z.B. IP-Adresse, Referrer, URL, Log-Daten).

Die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten ist für die Ausübung Ihrer Aktionärsrechte, insbesondere Ihres Stimmrechts durch Briefwahl oder durch Vollmachtserteilung an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter, zur Bevollmächtigung eines Dritten zur Ausübung des Stimmrechts und sonstiger Rechte oder für die Zuschaltung zur virtuellen Hauptversammlung zwingend erforderlich. Rechtsgrundlage für diese Verarbeitungen ist Art. 6 Abs. 1 lit. c) Datenschutz-Grundverordnung in Verbindung mit unseren aktienrechtlichen Verpflichtungen nach §§ 67e Abs. 1 und 118 ff. AktG und gegebenenfalls in Verbindung mit § 1 Abs. 2 Nr. 2 – 4 des Gesetzes über Maßnahmen im Gesellschafts-, Genossenschafts-, Vereins-, Stiftungs- und Wohnungseigentumsrecht zur Bekämpfung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie.

Die Dienstleister der Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft, die zum Zwecke der Ausrichtung der virtuellen Hauptversammlung beauftragt werden, erhalten von der Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft nur solche personenbezogenen Daten, die für die Ausführung der beauftragten Dienstleistung erforderlich sind, und verarbeiten die Daten ausschließlich nach ausdrücklicher Weisung der Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft. Im Rahmen der virtuellen Durchführung der Hauptversammlung hat die Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft alle erforderlichen Maßnahmen zum technischen Schutz personenbezogener Daten getroffen. Die personenbezogenen Daten zu Ihrer Person werden nur so lange gespeichert, wie dies im Hinblick auf die Durchführung und Dokumentation der virtuellen Hauptversammlung erforderlich ist bzw. soweit die Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft aufgrund von gesetzlichen Vorgaben berechtigt bzw. verpflichtet ist, personenbezogene Daten zu Ihrer Person zu speichern.

Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen haben Sie ein jederzeitiges Auskunfts-, Berichtigungs-, Einschränkungs-, Widerspruchs- und Löschungsrecht bezüglich der Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten sowie ein Recht auf Datenübertragung nach Kapitel III der Datenschutz-Grundverordnung. 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

Zudem steht Ihnen ein Beschwerderecht bei den Datenschutz-Aufsichtsbehörden nach Art. 77 Datenschutz-Grundverordnung zu. Zuständig für die Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft ist die Aufsichtsbehörde der Freien und Hansestadt Hamburg: Der Hamburgische Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit, Ludwig-Erhard-Str. 22, 20459 Hamburg, Tel.: +49 (0)40 42854-4040, E-Mail: mailbox@datenschutz.hamburg.de

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 zu den Datenverarbeitungen im Zusammenhang mit der virtuellen Hauptversammlung werden Ihnen bei Nutzung des Online-Services zur Verfügung gestellt und finden Sie zusätzlich auf der Internetseite www.hapag-lloyd.com/hv. Diese Informationen können Sie außerdem bei unserem oben genannten Datenschutzbeauftragten anfordern.

9. TECHNISCHE HINWEISE ZUR VIRTUELLEN HAUPTVERSAMMLUNG

Für die Zuschaltung zur virtuellen Hauptversammlung sowie zur Nutzung des Online-Services und zur Ausübung von Aktionärsrechten 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.

Für die Bild- und Tonübertragung der virtuellen Hauptversammlung benötigen Sie ebenfalls einen Computer sowie Lautsprecher oder Kopfhörer.

Rechtzeitig vor der virtuellen 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 Zuschaltung zu der virtuellen Hauptversammlung überprüfen können.

Den Zugang zum Online-Service erhalten Sie durch Eingabe der Aktionärsnummer und des zugehörigen Zugangspassworts (siehe oben Ziffer 2).

Am 25. Mai 2022 können Sie sich ab Beginn der Hauptversammlung unter der Internetadresse www.hapag-lloyd.com/hv/online-service durch Eingabe der vorgenannten Zugangsdaten zu der virtuellen Hauptversammlung schalten.

Um das Risiko von Einschränkungen bei der Ausübung von Aktionärsrechten durch technische Probleme während der virtuellen Hauptversammlung zu vermeiden, wird empfohlen – soweit möglich – die Aktionärsrechte, insbesondere das Stimmrecht, bereits vor Beginn der Hauptversammlung auszuüben. Im Online-Service der Gesellschaft ist die Ausübung des Stimmrechts ab dem 28. April 2022 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 zu Ihrer Zuschaltung zur virtuellen Hauptversammlung steht Ihnen vor und während der Hauptversammlung die Aktionärs-Hotline unter der folgenden Rufnummer gerne zur Verfügung.

Aktionärs-Hotline: +49 (0)1802 012 345

Die Aktionärs-Hotline ist montags bis freitags, jeweils von 8:00 bis 18:00 Uhr (MESZ), und am Tag der Hauptversammlung, dem 25. Mai 2022, ab 8:00 Uhr (MESZ), erreichbar.

Bei technischen Fragen vor Beginn der virtuellen 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 per Bild- und Tonübertragung im Internet verfolgen. Die Bild- und Tonübertragung der virtuellen Hauptversammlung und die Verfügbarkeit des Online-Services 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 Rechtsausübung, insbesondere zur Ausübung des Stimmrechts, Gebrauch zu machen. Sofern es Datenschutz- oder Sicherheitserwägungen zwingend erfordern, muss sich der Versammlungsleiter der Hauptversammlung vorbehalten, die Möglichkeit der virtuellen Hauptversammlung zu unterbrechen oder ganz einzustellen.

Hamburg, im April 2022
Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft
Der Vorstand

© Hapag-Lloyd Konzernkommunikation 04/2022

www.hapag-lloyd.com