

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 Arbeitnehmersvertreter 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 sogenannter 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 Aufsichtsrats Tätigkeit 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.