
**System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Hapag-
Lloyd AG gemäß § 87a AktG**

INHALTSVERZEICHNIS

Inhaltsverzeichnis	2
Präambel.....	3
A. GRUNDZÜGE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDES DER HAPAG-LLOYD AG	3
B. DAS VERGÜTUNGSSYSTEM IM DETAIL	5
I. Vergütungsbestandteile	5
1. Überblick über die Vergütungsbestandteile und deren jeweiliger relativer Anteil an der Vergütung	5
2. Feste Vergütungsbestandteile	6
3. Variable Vergütungsbestandteile	7
4. Mögliche Zusatzvergütung	10
5. Einbehalt oder Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile	10
6. Maximalvergütung.....	10
II. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte	11
1. Laufzeiten und Voraussetzungen der Beendigung vergütungsbezogener Rechtsgeschäfte, einschließlich der jeweiligen Kündigungsfristen (Nr. 8a).....	11
2. Entlassungsschädigungen	11
3. Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen	12
C. VERFAHREN ZUR FEST- UND ZUR UMSETZUNG SOWIE ZUR ÜBERPRÜFUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS.....	12
D. ÜBERPRÜFUNG UND OFFENLEGUNG.....	13

Präambel

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 drei Kernziele: Qualitätsführerschaft, Fortbestand der Gesellschaft als Global Player und nachhaltige Profitabilität über den kompletten Wirtschaftszyklus. 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, Wirtschaftlichkeit sowie Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeiter.

Das Hapag-Lloyd AG Vergütungssystem schafft effektive Anreize auf dem Weg zur Umsetzung der Vision und zur Erfüllung der Kernziele der Strategie. Es ist klar und verständlich ausgestaltet. Ferner folgt das Vergütungssystem den Vorgaben des § 87a AktG sowie den meisten Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner aktuellen Fassung vom 16. Dezember 2019 (DCGK).

Aufgrund des geringen Streubesitzes der Aktie der Hapag-Lloyd AG und die damit einhergehende Volatilität ist zurzeit eine kapitalmarktorientierte Vergütungskomponente für die Vorstandsmitglieder nicht zielführend. Der DCGK empfiehlt, dass die variable Vergütung überwiegend in Aktien der Gesellschaft oder aktienbasiert gewährt werden soll und nach vier Jahren über diese verfügt werden kann. Zusätzlich wird eine langfristige Anreizwirkung der variablen Vergütungskomponente für die Vorstandsmitglieder der Hapag-Lloyd AG durch die periodenübergreifende Erfolgsmessung sichergestellt.

Das Vergütungssystem gibt dem Aufsichtsrat einen regulatorischen Rahmen vor, in welchem die grundlegende Zusammensetzung der Vergütung für die Organmitglieder zu bestimmen ist, behält jedoch weiterhin die nötige Flexibilität, um auf sich ändernde Marktbedingungen schnell reagieren zu können.

A. GRUNDZÜGE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS DER HAPAG-LLOYD AG

Der Aufsichtsrat der Hapag-Lloyd AG orientiert sich bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems an folgenden Grundsätzen und Zielsetzungen:

- **Verknüpfung zwischen Leistung und Vergütung:** Die Vorstände werden gemäß ihrem Aufgabenbereich und ihrer jeweiligen Verantwortlichkeit vergütet. Berücksichtigt werden hierbei sowohl die jeweilige individuelle als auch die kollektive Leistung, gemessen am Erfolg und an der Lage der Gesellschaft.
- **Langfristig profitables Wachstum:** Eine steigende globale Transportmenge bildet den Grundstein für ein langfristig profitables Wachstum der Hapag-Lloyd AG. Aus diesem Grunde werden die relevanten Steuerungsgrößen zur Abbildung dieses Ziels, EBITDA und EBIT sowie die Rendite auf das investierte Kapital (ROIC), in der Vergütung verankert.

- **Fokus auf eine langfristige und nachhaltige Unternehmensführung:** Das Vergütungssystem soll eine nachhaltige Entwicklung der Hapag-Lloyd AG fördern. Aus diesem Grund übersteigt die langfristige variable Vergütung die Höhe der kurzfristigen variablen Vergütung.

Das Vergütungssystem besteht grundsätzlich aus festen, erfolgsunabhängigen und variablen, erfolgsabhängigen Bestandteilen:

Wesentliche regelmäßige Bestandteile der Vorstandsvergütung - Übersicht		
Feste Vergütung	Feste Jahresvergütung	<ul style="list-style-type: none"> Fixeinkommen, das in zwölf gleichen Teilbeträgen ausgezahlt wird
	Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> Sachleistungen, wie Dienstwagen, Nutzung des Fahrdiensts, Leistungen zum Versicherungsschutz (z.B. Unfallversicherung)
	Betriebliche Altersversorgung	<ul style="list-style-type: none"> Jährliche Einmalzahlung i.H.v. 20% der individuellen festen Jahresvergütung
Variable Vergütung	Kurzfristige variable Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> Individuell definierter Prozentsatz des jährlichen Konzern-EBIT Kappung: <ul style="list-style-type: none"> Vorstandsvorsitzender - 900.000 EUR Finanzvorstand - 660.000 EUR Ordentliches Vorstandsmitglied - 600.000 EUR Barauszahlung nach Ende des Geschäftsjahres
	Langfristige variable Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> Zweigeteilter Mehrjahresbonus mit einer dreijährigen Laufzeit/ Performanceperiode 50% Performance Komponente mit den Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> Performancematrix zur Entwicklung des durchschnittlichen EBITDA und der durchschnittlichen Rendite des investierten Kapitals über die Performanceperiode Insgesamt ein Gewinn nach Steuern über die Performanceperiode 50% Bindungskomponente mit dem Leistungskriterium: <ul style="list-style-type: none"> Entwicklung des durchschnittlichen EBITDA über die Performanceperiode Kappung: <ul style="list-style-type: none"> Vorstandsvorsitzender - 1.125.000 EUR Finanzvorstand / Ordentliches Vorstandsmitglied - 750.000 EUR Barauszahlung nach dem Ende der Laufzeit

Die Höhe der festen Jahresvergütung bildet die Wertigkeit der jeweiligen Vorstandsposition ab und spiegelt die Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder wider. Die variable, leistungsabhängige Vergütung stellt sicher, dass die Mitglieder des Vorstands im Sinne der Strategie der Gesellschaft handeln. Damit Strategie und Vergütung in Einklang stehen, werden aus der Strategie die operativen Ziele abgeleitet und in der Vergütung als Leistungskriterien verankert. Die einzelnen Bestandteile der Vorstandsvergütung fördern die nachhaltige Wertschöpfung von Hapag-Lloyd AG und binden gleichzeitig die Vorstände langfristig an die Gesellschaft.

Die Zielerreichung der Leistungskriterien der variablen Vergütungsbestandteile wird jährlich durch den Aufsichtsrat bestimmt und basierend hierauf die Höhe der tatsächlichen Auszahlung ermittelt. Die Ermittlung erfolgt auf Basis des vom Aufsichtsrat gebilligten und vom Abschlussprüfer bestätigten Konzernabschlusses der Hapag-Lloyd AG.

Des Weiteren ist der Aufsichtsrat berechtigt, abweichende oder weitere geeignete finanzielle oder nicht-finanzielle Leistungskriterien, insbesondere Kriterien aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (Nachhaltigkeitsziele), und eine andere Gewichtung für die Leistungskriterien in der variablen Vergütung festzulegen, um die Geschäftsstrategie und die langfristige nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft zu fördern.

Das vorliegende Vergütungssystem gilt für alle zu verlängernden Dienstverträge und neu abzuschließenden Verträge mit aktuellen oder zukünftigen Vorstandsmitgliedern.

B. DAS VERGÜTUNGSSYSTEM IM DETAIL

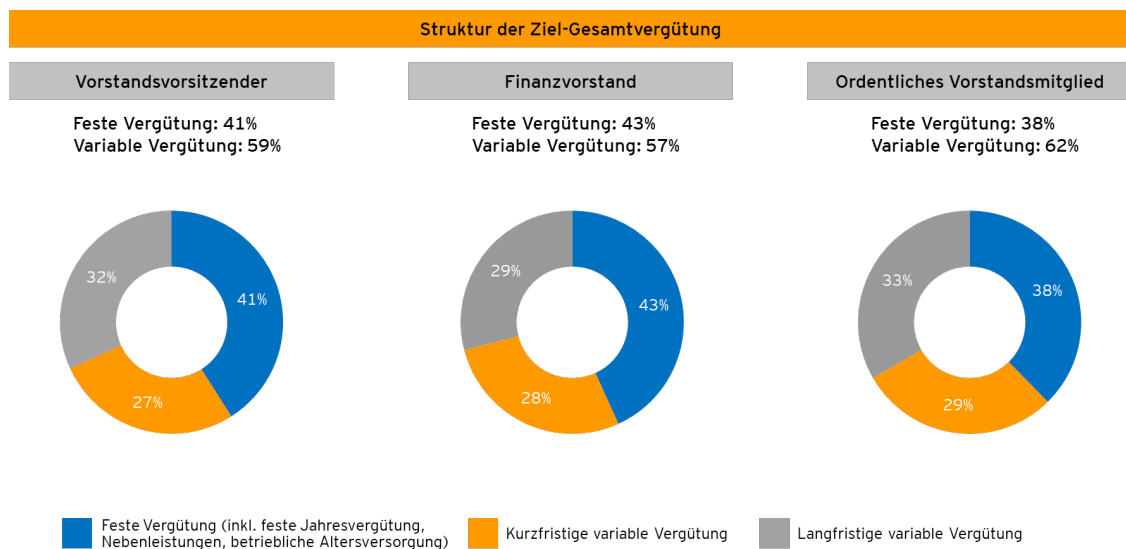
I. Vergütungsbestandteile

1. Überblick über die Vergütungsbestandteile und deren jeweiliger relativer Anteil an der Vergütung

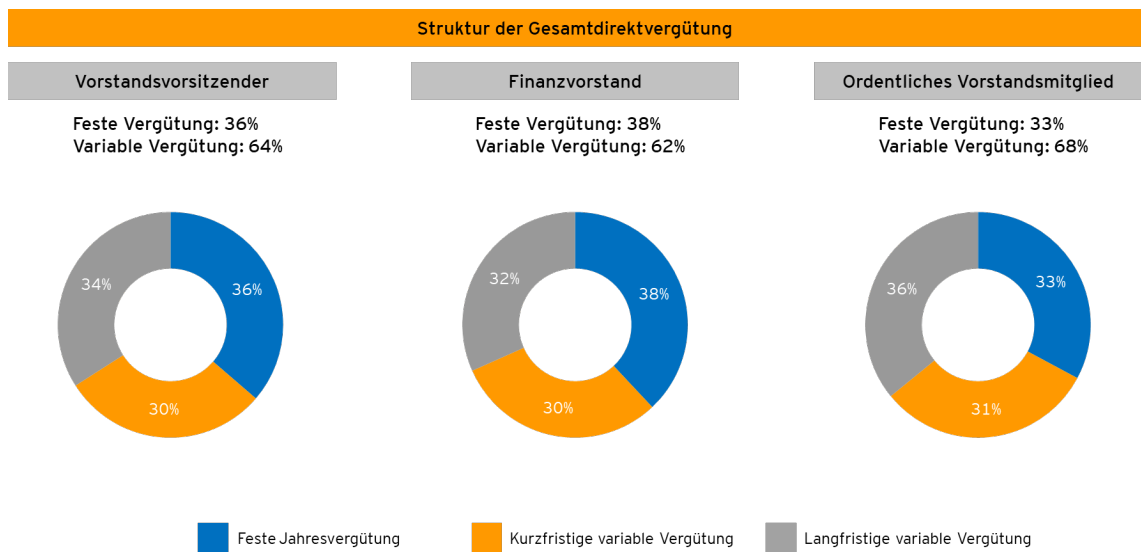
Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Die festen Bestandteile umfassen die feste Jahresvergütung, Nebenleistungen und die betriebliche Altersversorgung. Zu den variablen Bestandteilen gehören die kurzfristige variable Vergütung (Jahrestantieme) und die langfristige variable Vergütung (Mehrjahresbonus).

Der relative Anteil der festen und variablen Vergütungsbestandteile wird nachfolgend bezogen auf eine erwartete Gesamtdirektvergütung dargestellt. Die erwartete Gesamtdirektvergütung setzt sich aus der festen Jahresvergütung, einer Erfolgstantieme basierend auf der Ergebniserwartung und dem jährlichen Zielbetrag für die langfristige variable Vergütung zusammen.

Die hier dargestellten Ziel-Vergütungen beruhen auf einem mittleren Wahrscheinlichkeitsszenario.



Der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile an der erwarteten Ziel-Gesamtvergütung beträgt etwa 59% für den Vorstandsvorsitzenden, 57% für den Finanzvorstand und 62% für die weiteren Vorstandsmitglieder. Der Anteil der langfristigen variablen Vergütung mit 32% für den Vorstandsvorsitzenden, 29% für den Finanzvorstand bzw. 33% für die jeweiligen weiteren Vorstandsmitglieder übersteigt den Anteil der erwarteten kurzfristigen variablen Vergütung. Damit liegt der Fokus auf einer langfristig nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft, ohne dabei die Erzielung kurzfristiger operativer Erfolge zu vernachlässigen.



Für die Gesamtdirektvergütung ergibt sich für den Vorstandsvorsitzenden ein variabler Anteil in Höhe von 64% und ein fixer Anteil (ohne die Nebenleistungen und betriebliche Altersvorsorge) in Höhe von 36%. Für den Finanzvorstand beläuft sich der Anteil der fixen Jahresvergütung (ohne die Nebenleistungen und betriebliche Altersvorsorge) auf 38% bzw. auf 33% für die weiteren Vorstandsmitglieder. Die variable Vergütung besitzt einen Anteil von 62% an der Gesamtdirektvergütung für den Finanzvorstand bzw. einen Anteil von 67% für die weiteren Vorstandsmitglieder.

Ob der dynamischen Natur der Zielsetzungen können die jährlichen Gewichtungen für künftige Geschäftsjahre variieren. Abweichungen können sich ebenfalls bei etwaigen Neubestellungen ergeben.

2. Feste Vergütungsbestandteile

2.1 Feste Jahresvergütung

Die feste Jahresvergütung ist eine fixe, auf das Gesamtjahr bezogene Barvergütung. Sie wird in zwölf gleichen monatlichen Raten ausgezahlt. Die Jahresgrundvergütung spiegelt die Wertigkeit der jeweiligen Funktion wider und sorgt für ein adäquates Chancen- und Risikoprofil des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder.

2.2 Betriebliche Altersversorgung

Die Gesellschaft gewährt den Vorstandsmitgliedern eine jährliche Einmalzahlung zum Zwecke der Altersversorgung in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage. Diese beträgt für jedes volle Kalenderjahr 20% der jeweiligen festen Jahresvergütung.

2.3 Nebenleistungen

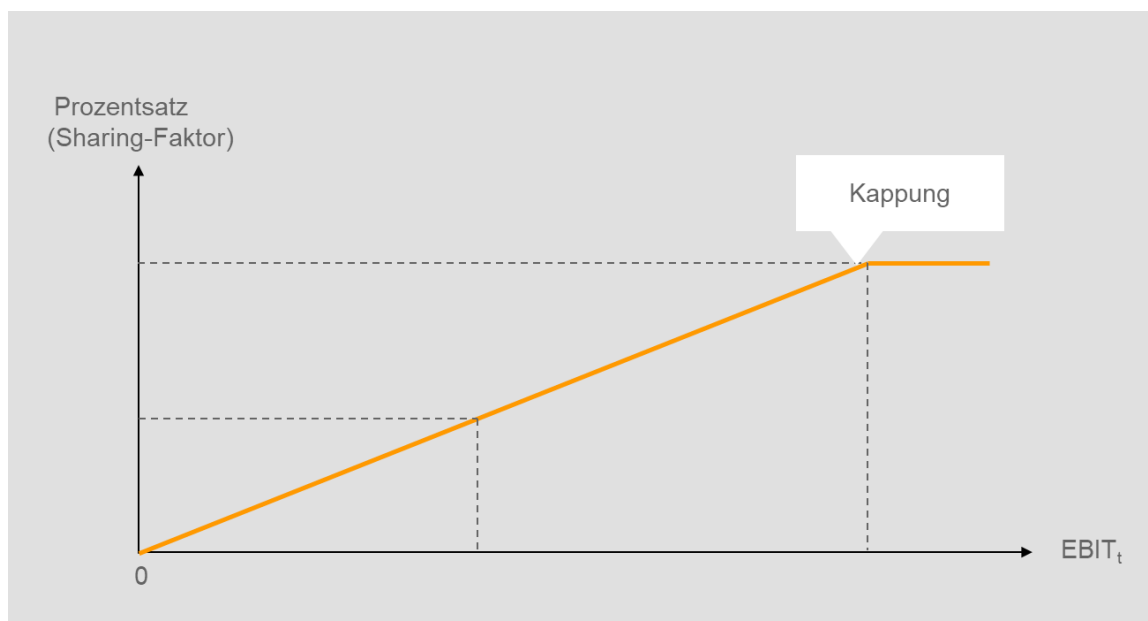
Grundsätzlich erhalten die Vorstandsmitglieder übliche Sachbezüge und sonstige Sachleistungen, wie z.B. die Stellung eines Dienstwagens, Sterbe- und Hinterbliebenengelder sowie Versicherungsschutz (z.B. Unfallversicherung). Zusätzlich können für Vorstände mit einem Dienstsitz im Ausland standortspezifische Leistungen anfallen. Nebenleistungen können einmalig oder wiederholt geleistet werden.

3. Variable Vergütungsbestandteile

3.1 Kurzfristige variable Vergütung (Jahrestantieme)

Der Jahrestantieme wird ein einjähriger Bemessungszeitraum zugrunde gelegt. Sie incentiviert die Umsetzung der Strategie der Gesellschaft für das zurückliegende Geschäftsjahr. Dabei ist die Jahrestantieme an das operative Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) als wesentlichen finanziellen Leistungsindikator für die operative Leistung der Hapag-Lloyd AG gekoppelt. Gleichzeitig spiegelt das EBIT die Ertragskraft und Ergebnisqualität der Hapag-Lloyd AG wider und trägt damit zur Umsetzung der Strategie, nachhaltige Unternehmensergebnisse zu erzielen, entscheidend bei.

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. Dabei ist der Aufsichtsrat frei, abweichende Prozentsätze für den Vorstandsvorsitzenden und die jeweiligen ordentlichen Vorstandsmitglieder festzusetzen. Die maximalen Auszahlungsbeträge (Kappung) betragen zurzeit jährlich 900.000 EUR brutto für den Vorstandsvorsitzenden, 660.000 EUR brutto für den Finanzvorstand sowie 600.000 EUR brutto für die übrigen ordentlichen Vorstandsmitglieder. Auch die Kappungsgrenze wird regelmäßig überprüft und gegebenenfalls angepasst.



Beispielhafte Berechnung der Auszahlung der Jahrestantieme anhand eines exemplarischen EBIT in Höhe von 800 Mio. EUR und einem Prozentsatz (Sharing-Faktor) von 0,05%:

$$\begin{aligned} \text{Jahrestantieme } t &= \text{EBIT}_t \times \text{festgelegtem Prozentsatz} \\ &= 800 \text{ Mio. EUR} \times 0,05\% = 400 \text{ Tsd. EUR} \end{aligned}$$

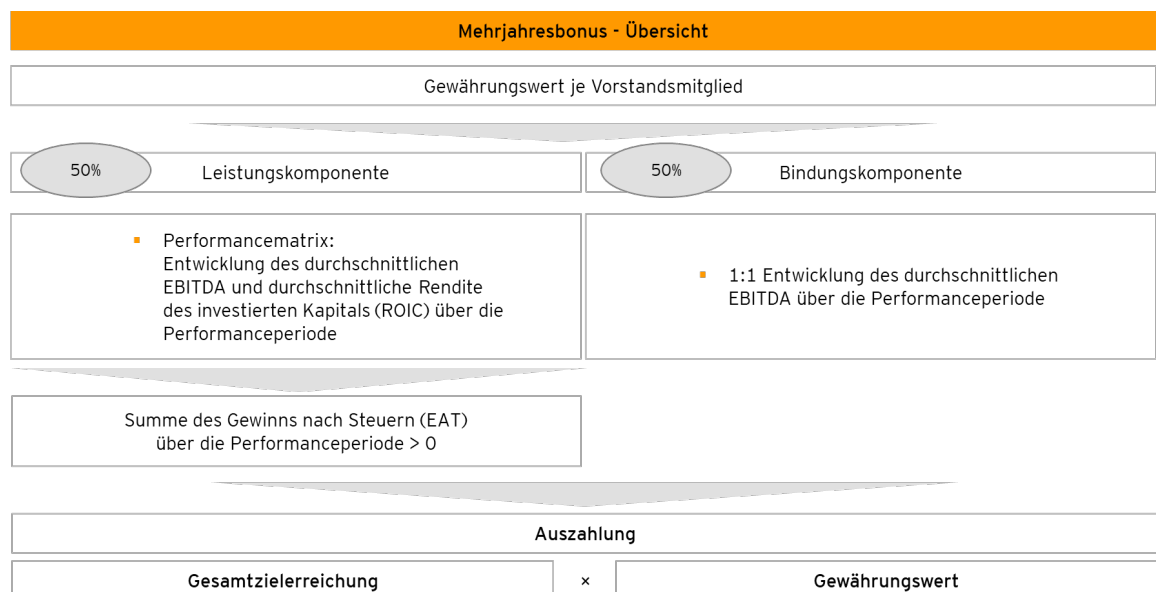
Die Höhe der Jahrestantieme wird vom Aufsichtsrat bei Billigung des Konzernabschlusses final ermittelt und anschließend in bar fällig.

3.2 Langfristige variable Vergütung (Mehrjahresbonus)

Mithilfe des Mehrjahresbonus soll die langfristige Wertentwicklung der Hapag-Lloyd AG gefördert und incentiviert werden. Die Vorstandsmitglieder partizipieren auf Basis der jeweiligen Leistungskriterien an der Erfüllung der gemeinsam mit dem Aufsichtsrat definierten Strategie der Gesellschaft. Hierbei wird insbesondere auf ein nachhaltiges, profitables Wachstum, eine angemessene Verzinsung des eingesetzten Kapitals und auf die Dividendenfähigkeit der Gesellschaft abgezielt.

In der gegenwärtigen Hapag-Lloyd AG spezifischen Kapitalmarktsituation wird die positive Unternehmenswertentwicklung der Gesellschaft durch die Kombination der aufeinander abgestimmten Leistungskriterien abgebildet. Der Aufsichtsrat behält sich vor, in Abhängigkeit von der jeweiligen Kapitalmarktsituation aktienbasierte Vergütungsinstrumente zukünftig einzusetzen.

Der Mehrjahresbonus besteht aus zwei Komponenten, die zu jeweils 50% gewichtet werden: die Leistungs- und die Bindungskomponente. Beide Komponenten sind an Leistungskriterien über einen Zeitraum von drei Jahren geknüpft. Dieser Zeitraum beginnt am 1. Januar des Jahres der Zuteilung und endet am 31. Dezember des dritten Jahres nach der Zuteilung.



3.2.1 Leistungskomponente

Die Zielerreichung der Leistungskomponente bemisst sich anhand von zwei Leistungskriterien: die Entwicklung des durchschnittlichen Ergebnisses vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (EBITDA) und der durchschnittlichen Rendite des investierten Kapitals (Return on Invested Capital, ROIC) über die Performanceperiode. Für beide Leistungskriterien legt der Aufsichtsrat jährlich eine separate Zielstaffel fest, aus deren Kombination sich eine Zielmatrix ableitet. Auf Basis der Zielmatrix lässt sich die Zielerreichung für die relevante Performanceperiode ablesen. Die beigefügte Tabelle gibt ein Beispiel für die Ausgestaltung einer Performancematrix.

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

Der durchschnittliche ROIC berechnet sich anhand des arithmetischen Durchschnitts der jährlichen ROIC über die Performanceperiode. Das ROIC-Konzept vergleicht den Net Operating Profit After Tax (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.

Zur Bestimmung der Entwicklung des durchschnittlichen EBITDA am Ende der Performanceperiode wird der arithmetische Durchschnitt des jährlichen EBITDA der Performanceperiode gegenübergestellt. Das Referenz-EBITDA entspricht dem durchschnittlichen jährlichen EBITDA der drei Geschäftsjahre vor der Performanceperiode.

Voraussetzung zur Auszahlung der Leistungskomponente ist zusätzlich, dass die Summe des Gewinns nach Steuern (Earnings After Taxes, EAT) über die dreijährige Performanceperiode größer als null ist. Wird diese Nebenbedingung nicht erfüllt, verfallen jegliche Ansprüche aus der Leistungskomponente. Die Zielerreichung der Leistungskomponente kann zwischen 0% und 150% betragen.

3.2.2 Bindungskomponente

Die Bindungskomponente ist ebenfalls an die EBITDA-Entwicklung über die dreijährige Performanceperiode gegenüber dem Durchschnitt der drei Jahre vor der Performanceperiode gekoppelt. Die Zielerreichung der Bindungskomponente ergibt sich unmittelbar aus der prozentualen EBITDA-Entwicklung, wobei auch die Auszahlung dieser Komponente auf 150% gekappt ist.

3.2.3 Zuteilung Auszahlung

Der Aufsichtsrat legt den individuellen Zuteilungswert fest. Die Auszahlung des Mehrjahresbonus kann zurzeit für den Vorstandsvorsitzenden zwischen 0 EUR und 1.125.000 EUR und für ein ordentliches Vorstandsmitglied zwischen 0 EUR und 750.000 EUR betragen. Die Höhe des Mehrjahresbonus wird vom Aufsichtsrat bis zur Billigung des Konzernabschlusses ermittelt und anschließend wird er in bar fällig. Die Auszahlung berechnet sich anhand der Gesamtzieelerreichung der beiden Komponenten des Mehrjahresbonus, gewichtet mit je 50%, multipliziert mit dem Zuteilungswert.

$$\text{Auszahlung} = (50\% \times \text{ZE}_{\text{Leistungskomponente}} + 50\% \times \text{ZE}_{\text{Bindungskomponente}}) \times \text{Zuteilungswert}$$

Die Höhe der Zuteilungswerte und die zugrunde liegenden Leistungskriterien werden regelmäßig überprüft und gegebenenfalls angepasst.

4. Mögliche Zusatzvergütung

Das Vergütungssystem sieht vor, dass der Aufsichtsrat beim Vorliegen beachtlicher Leistungen oder außergewöhnlicher Umstände eine in der Höhe auf maximal 20% begrenzte zusätzliche Vergütung gewähren kann.

Der Aufsichtsrat hat das Recht, bei der Bestellung eines neuen Mitgliedes des Vorstands, einmalige Sonderzahlungen zu vereinbaren. Hiermit darf er beispielsweise durch den Wechsel zur Gesellschaft entfallene Vergütungen aus dem vorangehenden Dienstverhältnis ausgleichen oder mit einem Standortwechsel verbundene Kosten erstatten.

Sein Ermessen hat der Aufsichtsrat mit pflichtgemäßer Sorgfalt am Interesse der Gesellschaft und seiner Eigentümer auszurichten.

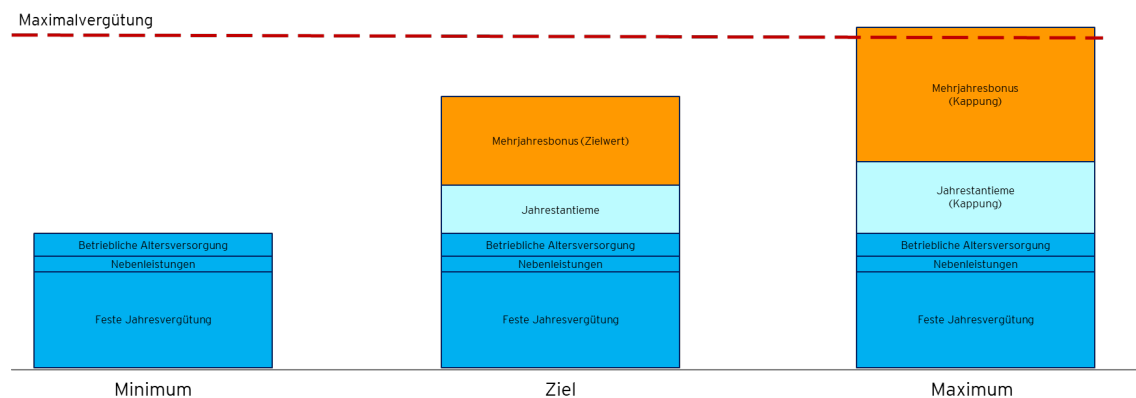
5. Einbehalt oder Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, in Fällen, in denen ein Mitglied des Vorstands schwerwiegende Verfehlungen begeht, die nachweislich zu einer Schädigung der Gesellschaft geführt haben, oder interne Richtlinien der Gesellschaft nicht einhält, variable Vergütungsbestandteile einzubehalten oder zurückzufordern. Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass entsprechende vertragliche Bestimmungen in die Dienstverträge aufgenommen werden. Der Einbehalt oder die Rückforderung des Auszahlungsbetrags steht im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats.

6. Maximalvergütung

Das Vergütungssystem sieht zudem eine betragsmäßige Höchstgrenze für die jährliche Vergütung („Maximalvergütung“) einschließlich Nebenleistungen und Beiträgen bzw. Vorsorgeaufwand für die betriebliche Altersversorgung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG vor.

Die Maximalvergütung begrenzt die Auszahlungen an ein Vorstandsmitglied für ein Geschäftsjahr. Für den Vorstandsvorsitzenden beträgt die festgelegte Maximalvergütung derzeit für ein Geschäftsjahr 3.500.000 EUR und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder zurzeit 2.500.000 EUR.



II. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

1. Laufzeiten und Voraussetzungen für die Beendigung vergütungsbezogener Rechtsgeschäfte, einschließlich der jeweiligen Kündigungsfristen

Die Laufzeiten der Dienstverträge der Vorstände kann der Aufsichtsrat im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften frei regeln.

Ein Dienstvertrag endet automatisch mit Ablauf des Monats, in dem das Vorstandsmitglied das 68. Lebensjahr vollendet. Darüber hinaus endet ein Dienstvertrag im Falle einer außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund.

Ein Sonderkündigungsrecht im Falle eines Kontrollwechsels (Change of Control) oder eine Zusage für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels sind nicht vorgesehen.

2. Entlassungsentschädigungen

Endet der Anstellungsvertrag eines Vorstandsmitglieds vorzeitig, erfolgt die Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile, welche auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung anfallen, nach den ursprünglich vereinbarten Leistungskriterien und Zielen und nach den festgelegten Fälligkeitszeitpunkten. Der Auszahlungszeitpunkt bleibt damit unverändert.

Die im Falle der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags möglicherweise zu vereinbarenden Zahlungen sind in der Höhe auf maximal zwei Jahresvergütungen begrenzt und dürfen nicht den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrags übersteigen. Die Berechnung dieses Maximalbetrags basiert auf der Vergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres: feste Jahresvergütung, Jahrestantieme und Nebenleistungen. War das betreffende Vorstandsmitglied für mindestens zwei ganze Jahre bestellt, ist die durchschnittliche Vergütung der

letzten beiden Jahre maßgebend. Bei der Berechnung der Abfindungszahlung werden sowohl die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung als auch die langfristige variable Vergütungskomponente nicht miteinbezogen.

Bei einer vorzeitigen Beendigung aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grunde (§ 626 BGB) ist eine Abfindung ausgeschlossen.

3. Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen

Die Hauptmerkmale der Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen sind bei den Angaben unter B.I.2.2 erläutert. Die jährlichen Beiträge der Gesellschaft können durch eine rückgedeckte Unterstützungskasse abgesichert werden. Die Beiträge werden höchstens bis zur Vollendung des 68. Lebensjahres, maximal jedoch bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses, geleistet. Bei einer unterjährigen Berufung oder Abbestellung eines Vorstandsmitgliedes wird der Betrag zeitanteilig angepasst.

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

Die Festlegung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands erfolgt gemäß § 87 Abs. 1 AktG durch den Aufsichtsrat. Unterstützt wird er hierbei vom Präsidial- und Personalausschuss des Aufsichtsrats. Dieser unterbreitet dem Aufsichtsrat Vorschläge zur Beschlussfassung über das Vergütungssystem. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat Beratungsleistungen eines externen Vergütungsexperten in Anspruch nehmen, dessen Unabhängigkeit gewährleistet sein muss.

Für die Behandlung von Interessenkonflikten der Mitglieder des Aufsichtsrats werden die Empfehlungen des DCGK und die Regelungen der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse auch bei Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Vergütungssystems eingehalten. Interessenkonflikte sind gegenüber dem Aufsichtsrat offenzulegen und von diesem nebst ihrer Behandlung der Hauptversammlung zu berichten. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Der Aufsichtsrat setzt die erwartete Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied für das bevorstehende Geschäftsjahr individuell fest. Zur Sicherstellung der effektiven Anreize und der Wettbewerbsfähigkeit hat der Aufsichtsrat dafür Sorge zu tragen, dass sich die Vergütung auf einem marktüblichen Niveau bewegt.

Der Aufsichtsrat überprüft das System und die Höhe der Vorstandsvergütung regelmäßig auf seine Angemessenheit. Hierzu führt er einen Horizontalvergleich der Vergütungsstruktur und -höhe der einzelnen Vorstandsmitglieder mit geeigneten Unternehmen (insbesondere Branche, Größe, Land) durch. Dies erfolgt anhand von Marktdaten einer vom Aufsichtsrat definierten Vergleichsgruppe aus nationalen Unternehmen vergleichbarer Größe sowie branchenspezifischen internationalen Unternehmen. Zur Vergleichsgruppe zählen in der Regel Unternehmen aus einschlägigen Börsensegmenten (z.B. MDAX) sowie eine definierte Vergleichsgruppe bestehend aus internationalen (börsennotierten) Unternehmen der Schifffahrts-, und Logistikbranche sowie vergleichbarer Branchen. Der Aufsichtsrat überprüft die Vergleichsgruppe regelmäßig auf ihre Eignung.

Zusätzlich berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Überprüfung und Beurteilung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung die Höhe der Vorstandsvergütung in Relation zum Vergütungsniveau innerhalb der Gesellschaft. Für diesen Vertikalvergleich wird das Verhältnis zwischen der durchschnittlichen Vergütung des Vorstands und der durchschnittlichen Vergütung aller Mitarbeiter der Gesellschaft ermittelt und, soweit möglich, dem entsprechenden Verhältnis einer internationalen branchenspezifischen Vergleichsgruppe gegenübergestellt. Somit werden die internationale Ausrichtung der Gesellschaft sowie die branchenspezifischen Gegebenheiten berücksichtigt.

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von den Bestandteilen des Vergütungssystems abweichen, wenn dies im langfristigen Interesse der Gesellschaft notwendig ist und außergewöhnliche Umstände, beispielsweise eine schwere Wirtschafts- oder Unternehmenskrise, dies erfordern.

D. ÜBERPRÜFUNG UND OFFENLEGUNG

Es erfolgt eine regelmäßige Überprüfung des Vergütungssystems sowie der Angemessenheit der festgelegten Höhen der Vergütungen durch den Aufsichtsrat. Für die Weiterentwicklung des Vergütungssystems und zur Beurteilung der Angemessenheit zieht der Aufsichtsrat fakultativ einen externen Vergütungsexperten hinzu, wobei er auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand und von der Gesellschaft achtet.

Sollte sich anhand dieser Überprüfung die Notwendigkeit zu einer wesentlichen Änderung des Vergütungssystems ergeben, muss das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt werden. Andernfalls wird das Vergütungssystem mindestens alle vier Jahre erneut der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Sofern die Hauptversammlung das zur Abstimmung vorgelegte System nicht billigt, legt der Aufsichtsrat der Hauptversammlung spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vor.

Die Hapag-Lloyd AG veröffentlicht die Vorstandsvergütung jährlich in einem Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG.