

## 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 orientierten Handelns und sind wichtige Grundlage für die tägliche Arbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie des Vorstands.

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

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

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

Das Vergütungssystem trägt außerdem der Aktionärsstruktur der Gesellschaft Rechnung. Aufgrund des geringen Streubesitzes der Aktie der Hapag-Lloyd AG und der damit einhergehenden Volatilität ist 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	<b>Feste Jahresvergütung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fixeinkommen, das in zwölf gleichen Teilbeträgen ausgezahlt wird</li> </ul>
	<b>Nebenleistungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sachleistungen, wie Dienstwagen, Nutzung des Fahrdiensts, Leistungen zum Versicherungsschutz (z.B. Unfallversicherung)</li> </ul>
	<b>Leistungen zur Altersversorgung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jährliche Einmalzahlung i.H.v. 20% der individuellen festen Jahresvergütung</li> </ul>
Variable Vergütung	<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Individuell definierter Prozentsatz des jährlichen Konzern-EBIT</li> <li>Kappung (bei erstmaliger Anwendung des Vergütungssystems maßgebliche Werte):                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Vorstandsvorsitzender - 900.000 EUR</li> <li>Finanzvorstand - 660.000 EUR</li> <li>Ordentliches Vorstandsmitglied - 600.000 EUR</li> </ul> </li> <li>Barauszahlung nach Ende des Geschäftsjahres</li> </ul>
	<b>Langfristige variable Vergütung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dreigeteilter Mehrjahresbonus mit einer dreijährigen Laufzeit/Performanceperiode</li> <li>Zuteilungsbetrag (bei erstmaliger Anwendung des Vergütungssystems maßgebliche Werte):                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Vorstandsvorsitzender - 1.000.000 EUR</li> <li>Finanzvorstand - 700.000 EUR</li> <li>Ordentliches Vorstandsmitglied - 650.000 EUR</li> </ul> </li> <li>Aufteilung des Zuteilungsbetrags wie folgt:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>40% Performance Komponente (Berücksichtigung von EBITDA, ROIC und EAT)</li> <li>40% Bindungskomponente (Berücksichtigung des EBITDA)</li> <li>20% ESG-Komponente (Berücksichtigung der Average Efficiency Ratio - AER)</li> </ul> </li> <li>Kappung bei 150% des Zuteilungsbetrags</li> <li>Barauszahlung nach dem Ende der Laufzeit</li> </ul>

## 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 die 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 Vorstandsansetzungsverträge 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 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 von der Gesellschaft unabhängig ist.

Der Präsidial- und Personalausschuss des Aufsichtsrats hat dieses Vergütungssystem vorbereitet. Der Aufsichtsrat hat sodann auf Empfehlung seines Präsidial- und Personalausschusses dieses System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder am 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 darauf folgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem vorgelegt. Der Präsidial- und Personalausschuss wird auch insoweit alle diesbezüglichen Entscheidungen des Aufsichtsrats vorbereiten. Sofern ein externer Vergütungsexperte hinzugezogen wird, wird auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen geachtet.

Dadurch, dass das Gesetz die Zuständigkeit für die Festsetzung, Überprüfung und Umsetzung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder dem Aufsichtsrat zuweist, wird das Entstehen von Interessenkonflikten von vornherein weitgehend ausgeschlossen. Interessenkonflikte einzelner Aufsichtsratsmitglieder im Rahmen von Entscheidungen des Aufsichtsrats oder seines Präsidial- und Personalausschusses über Fragen, die das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder betreffen, sind bislang nicht aufgetreten. Sollten sie künftig einmal auftreten, wird sich das betroffene Aufsichtsratsmitglied je nach Art des Interessenkonflikts bei der Abstimmung der Stimme enthalten und erforderlichenfalls an der Verhandlung über den Tagesordnungspunkt nicht teilnehmen. Bei wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikten in seiner Person soll das betreffende Aufsichtsratsmitglied sein Aufsichtsratsmandat niederlegen.

### 3. VORGABEN ZU HÖHE UND STRUKTUR DER VORSTANDSVERGÜTUNG

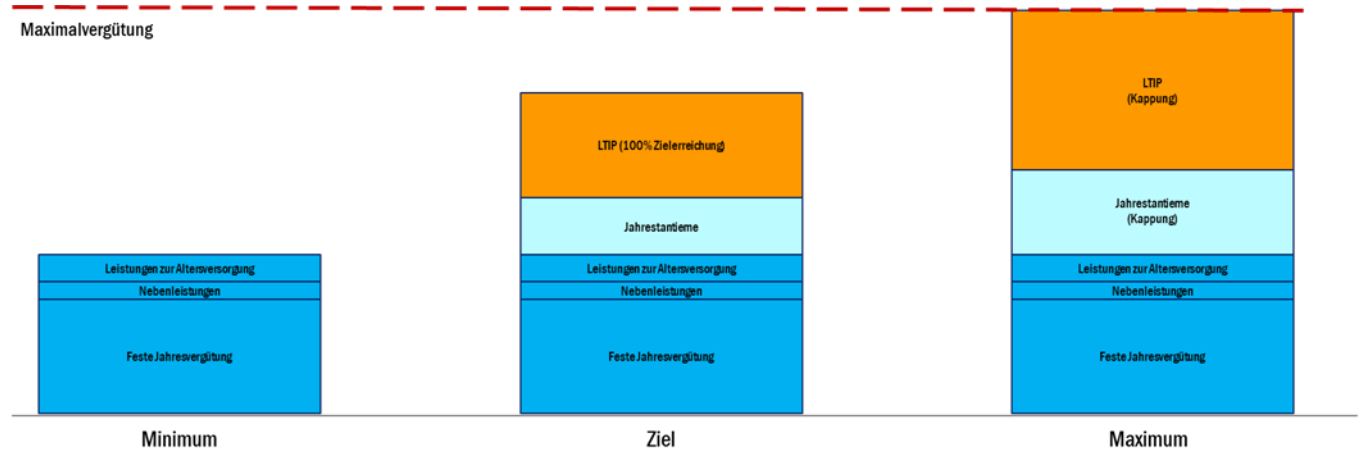
Das Vergütungssystem gibt der Hapag-Lloyd AG den notwendigen Handlungsspielraum, um auch künftig angemessene und wettbewerbsfähige Vergütungen anbieten zu können. Dadurch unterstützt das Vergütungssystem die Gesellschaft im weltweiten Wettbewerb um hochqualifizierte Führungskräfte. Der Aufsichtsrat wird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

#### 3.1 Ziel-Gesamtvergütung und Maximalvergütung

Die 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

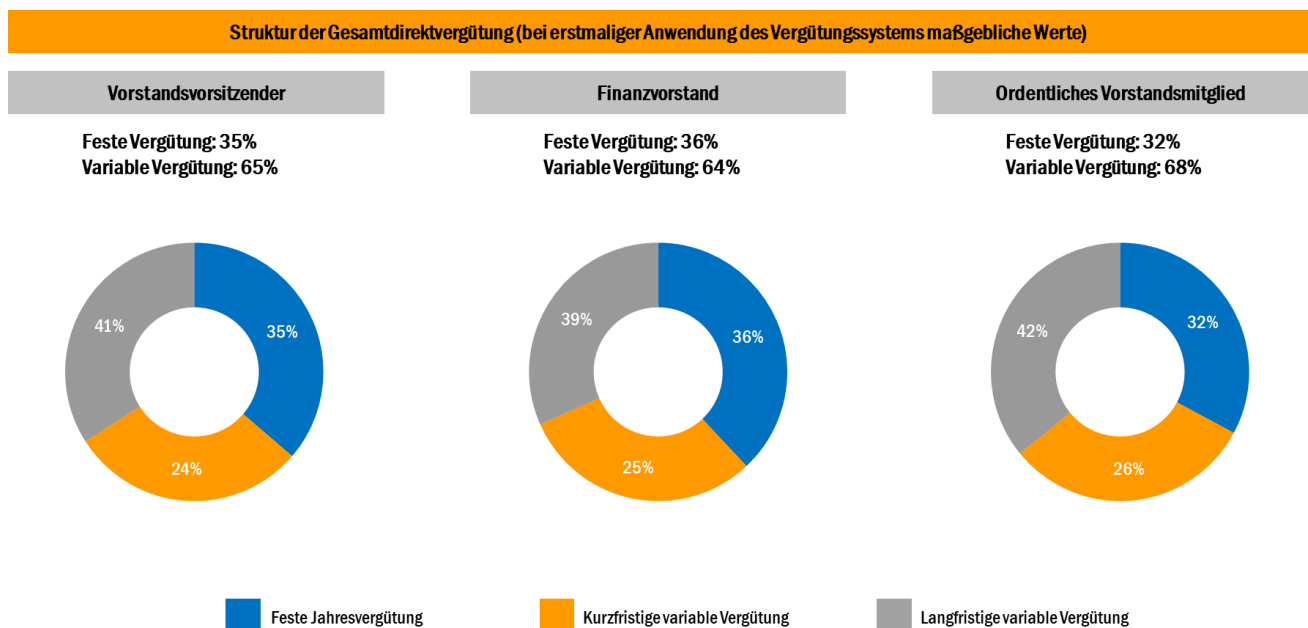
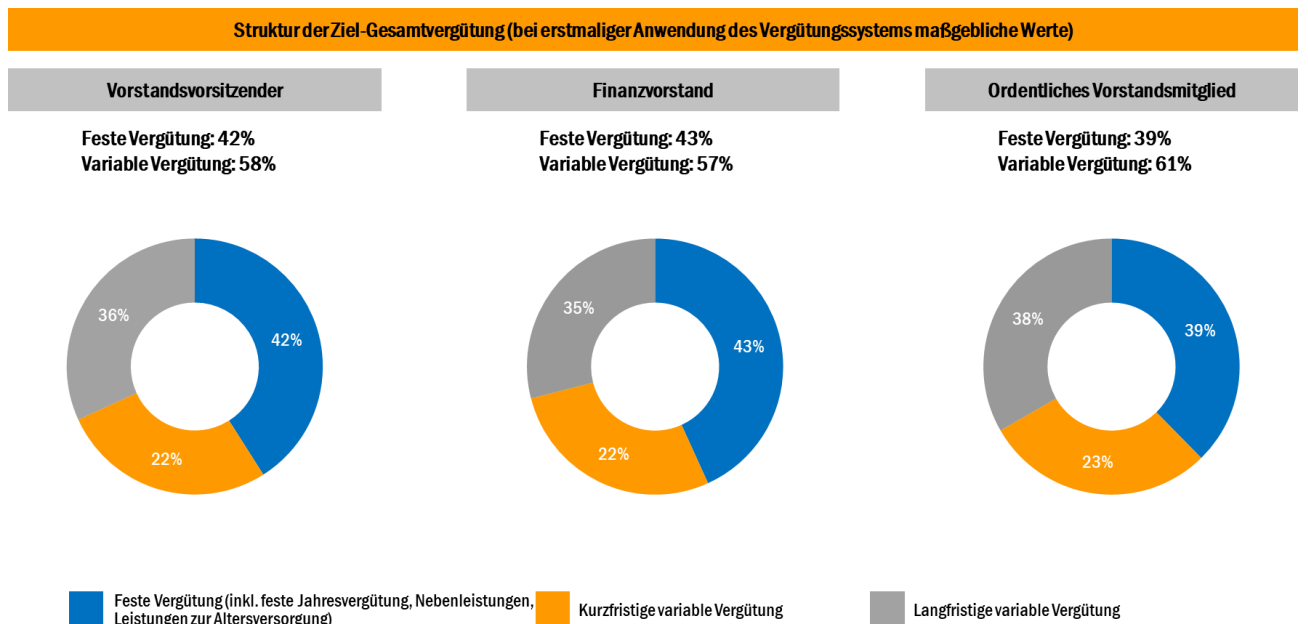
Der Aufsichtsrat wird zunächst die konkrete Ziel-Gesamtvergütung und sodann die Vergütungsstruktur eines einzelnen Vorstandsmitglieds festlegen.

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):

	Vorstandsvorsitzender	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 Dienort, 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 Fahrdienstes auch zur privaten Nutzung, Sterbe- und Hinterbliebenengelder sowie Versicherungsschutz (z.B. Unfallversicherung, Rechtsschutzversicherung, D&O-Versicherung) gehören. Zusätzlich können für Vorstände mit einem Dienstsitz im Ausland standortspezifische Leistungen anfallen. Der Wert der in einem Geschäftsjahr gewährten Nebenleistungen darf insgesamt 15 % der festen Jahresvergütung nicht übersteigen.

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

###### 4.1.3 Leistungen zur Altersversorgung

Die Gesellschaft gewährt den Vorstandsmitgliedern eine jährliche Einmalzahlung zum Zwecke der privaten Altersversorgung. Die Einmalzahlung beträgt für jedes volle Kalenderjahr 20 % der jeweiligen festen Jahresvergütung. Die Gesellschaft kann in Abstimmung mit dem Vorstandsmitglied die Zahlung auch direkt an eine von diesem benannte Versicherung oder Versorgungseinrichtung leisten, sofern damit keine Nachteile für die Gesellschaft verbunden sind.

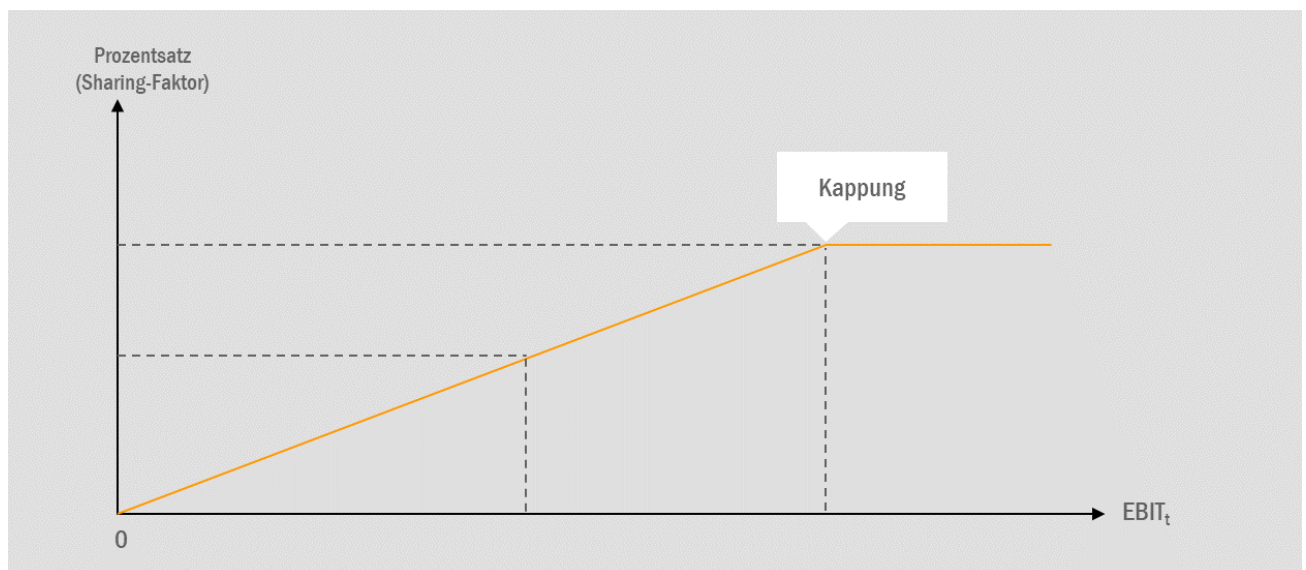
Soweit die Gesellschaft einem Vorstandsmitglied bereits in der Vergangenheit eine Pensionszusage in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage gewährt hat, kann dies auch künftig erfolgen. Der Beitrag beträgt für jedes volle Kalenderjahr 20 % der jeweiligen festen Jahresvergütung.

## 4.2 Erfolgsabhängige, variable Vergütungsbestandteile

### 4.2.1 Jahrestantieme

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

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



Erstmals bestellten Vorstandsmitgliedern kann für die ersten 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

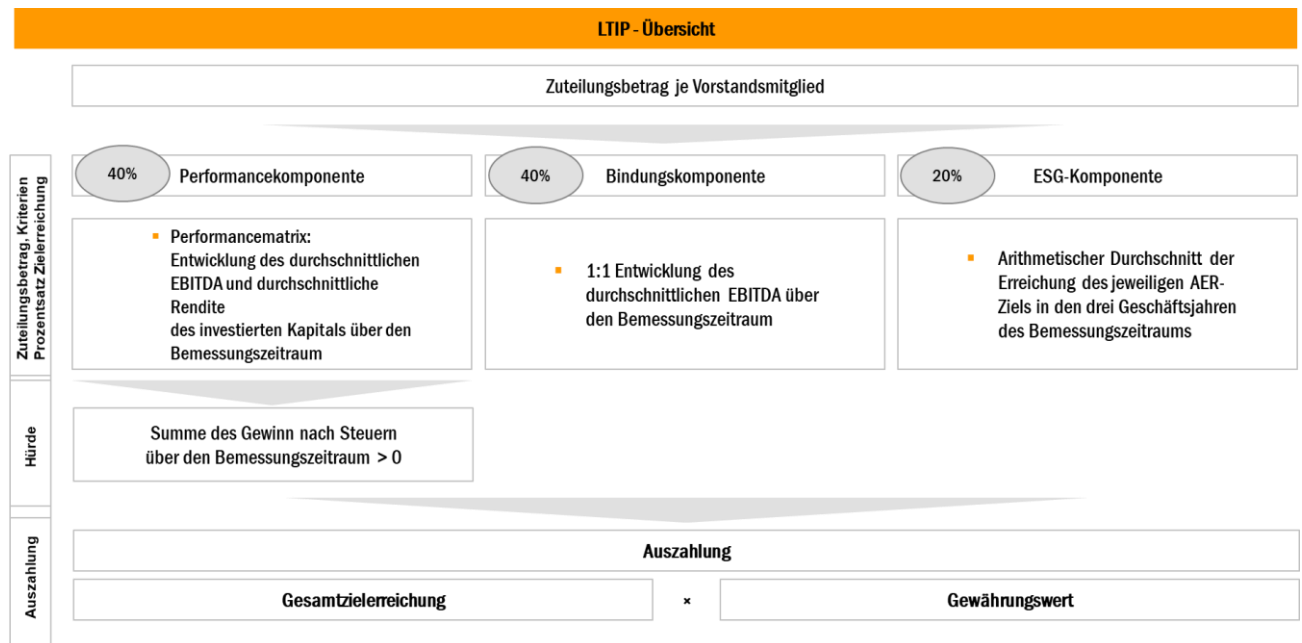
Der LTIP ist ein langfristiger, mehrjähriger erfolgsabhängiger Vergütungsbestandteil, der jährlich gewährt wird. Der LTIP incentiviert die Vorstandsmitglieder im Hinblick auf die strategisch operativen Kenngrößen Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (EBITDA), durchschnittliche Rendite des 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 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
  - das Vorstandsmitglied sein Amt ohne wichtigen Grund niederlegt,
  - der Vorstandsanstellungsvertrag von der Hapag-Lloyd AG aus wichtigem Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB gekündigt wird, oder
  - der Vorstandsanstellungsvertrag nur für einen Zeitraum von 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 Amtes 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 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 oder 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 Vorstandsstellungsvertrags 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 Vorstandsstellungsverträge

Die grundlegenden Regelungen zur Vorstandsvergütung werden mit den Vorstandsmitgliedern in deren Vorstandsstellungsverträgen vereinbart. Die Laufzeit der Vorstandsstellungsverträge

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 Einmalzahlungen 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.