

Vergütungsbericht 2025



VERGÜTUNGSBERICHT

Der Vergütungsbericht gibt detailliert und individualisiert Auskunft über die im Berichtsjahr den aktiven und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft, Hamburg (im Folgenden „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 28. April 2022 („DCGK 2022“). 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, beispielsweise für die kurz- und die langfristige variable Vergütung, eine andere zeitliche Zuordnung der Vergütung als nach den handelsrechtlichen Vorschriften und demzufolge ein Auseinanderfallen der Höhe der jährlichen Gesamtvergütung nach Aktienrecht und der Gesamtbezüge nach Handelsrecht. Für die kurzfristige variable Vergütung wird zusätzlich die im Berichtsjahr auf Basis der Zielerreichung erdiente Vergütung angegeben, die aber erst im folgenden Geschäftsjahr ausbezahlt wird. Im Übrigen wurde der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 von der Hauptversammlung am 30. April 2025 mit einer Mehrheit von 99,87 % gebilligt. Vorstand und Aufsichtsrat sehen dieses Votum als Bestätigung der Transparenz und Struktur des Berichts. Ungeachtet dessen wird die Berichterstattung im Sinne einer kontinuierlichen Weiterentwicklung regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst. Der aktuelle Vergütungsbericht enthält des Weiteren eine Zusammenfassung der Vergütungssysteme für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Hapag-Lloyd AG. Weitere detaillierte Informationen zu den Vergütungssystemen sind auf der Internetseite der Gesellschaft <https://www.hapag-lloyd.com/de/company/ir/corporate-governance/remuneration.html> dargestellt.

INHALT

- 3 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS**
- 3 Grundlagen des Vergütungssystems**
- 4 Feste Vergütungsbestandteile**
- 4 Variable Vergütungsbestandteile**
- 8 Regelungen für den Fall der Beendigung der Vorstandstätigkeit**
- 8 Ziel-Gesamtvergütung**
- 10 Individualisierte Offenlegung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands**
- 13 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS**
- 13 Grundlagen des Vergütungssystems**
- 14 Individualisierte Offenlegung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats**
- 16 VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG**
- 19 PRÜFUNGSVERMERK DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

Für eine einfache Orientierung steht eine Navigation mit vier Elementen zur Verfügung:

- Zur Inhaltsübersicht
- Zurück zum Kapitelanfang
- Externer Link
- Im Bericht navigieren



VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

Grundlagen des Vergütungssystems

Das System und die Höhe der Vorstandsvergütung werden regelmäßig durch den Aufsichtsrat auf seine Angemessenheit überprüft. Der Aufsichtsrat bezieht hierfür bei Bedarf auch externe Berater ein. Im Rahmen dieser Überprüfung werden die Vergütungsstruktur und die Höhe der Vorstandsvergütung, insbesondere im Vergleich zum externen Markt (horizontale Angemessenheit) sowie die Vergütungshöhe im Vergleich 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 aktuelle Vergütungssystem wurde von der Hauptversammlung am 3. Mai 2023 mit einer Mehrheit von 99,79 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Die Anpassung der Vergütung der zu diesem Zeitpunkt aktiven Vorstandsmitglieder an dieses weiterentwickelte Vergütungssystem erfolgte rückwirkend zum 1. Januar 2023.

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Hapag-Lloyd AG sieht Leistungskriterien und Ziele vor, die sich aus den strategisch operativen Kenngrößen Ergebnis vor Zinsen, Steuern

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

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





Feste Vergütungsbestandteile

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.

Nebenleistungen

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

Leistungen für 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 direkt ausgezahlt oder 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.

Variable Vergütungsbestandteile

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

Für das Geschäftsjahr 2025 hat sich der Aufsichtsrat im Einklang mit dem Vergütungssystem unverändert für die Auswahl der Leistungskriterien an den wesentlichen Ertragskennziffern des Hapag-Lloyd Konzerns orientiert, dem EBIT, EBITDA und ROIC, und dafür langfristige und kurzfristige Zielvereinbarungen für den Vorstand formuliert. Darüber hinaus wurde der durchschnittliche Wirkungsgrad (Average Efficiency Ratio, kurz: AER), mit dem die Kohlenstoffintensität der konzerneigenen Flotte gemessen wird, als Leistungskriterium (ESG-Ziel) definiert. Insbesondere spiegelt das EBIT als Kennzahl die Ertragskraft und Ergebnisqualität des Hapag-Lloyd Konzerns wider und trägt damit zur Umsetzung der Strategie, nachhaltige Unternehmensergebnisse zu erzielen, entscheidend bei. Die langfristige Entwicklung der Gesellschaft wird zudem gefördert, indem bei allen Vorstandsmitgliedern grundsätzlich die langfristige variable Vergütung die kurzfristige variable Vergütung übersteigt (für das Vorjahr ohne Berücksichtigung des Integrationsbonus).

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

Die variable Tantieme der Mitglieder des Vorstands, die im Geschäftsjahr 2025 ausgezahlt wurde, beträgt grundsätzlich 0,075 % des operativen Konzernergebnisses vor Zinsen und Steuern (EBIT) der Gesellschaft für den Vorstandsvorsitzenden, 0,055 % für den Finanzvorstand sowie 0,05 % für die übrigen Vorstandsmitglieder. Sie ist auf maximal 1.200,0 Tsd. EUR brutto für den Vorstandsvorsitzenden, 880,0 Tsd. EUR brutto für den Finanzvorstand sowie 800,0 Tsd. EUR brutto für die übrigen Vorstandsmitglieder begrenzt. Die Auszahlung erfolgt – wie oben erwähnt – nach Feststellung des vom Abschlussprüfer geprüften und testierten Konzernabschlusses.

Für die kurzfristige variable Vergütung, die im Geschäftsjahr 2025 und im Vorjahr ausgezahlt wurde, stellen sich die Leistungskriterien wie folgt dar:

in Tsd. EUR	Wert im GJ 2024 (maßgeblich für Auszahlung in 2025)	Wert im GJ 2023 (maßgeblich für Auszahlung in 2024)
Konzern-EBIT	2.577.457,4	2.531.694,6



Basierend auf dem Vergütungssystem, den vereinbarten Zielsetzungen und der tatsächlichen Zielerreichung bezogen auf das im Geschäftsjahr 2024 erwirtschaftete Konzern-EBIT ergeben sich für die einzelnen Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025 Tantieme-Auszahlungen in folgender Höhe:

		Konzern-EBIT	Prozentsatz des jährlichen Konzern-EBIT	Errechneter Auszahlungsbetrag vor Kappung	Tatsächlicher Auszahlungsbetrag nach Kappung
		in Tsd. EUR	in %	in Tsd. EUR	in Tsd. EUR
	2024 (Auszahlung 2025)	2.577.457,4	0,075	1.933,1	1.200,0
Rolf Habben Jansen (Vorsitzender des Vorstands)	2023 (Auszahlung 2024)	2.531.694,6	0,075	1.898,8	1.200,0
	2024 (Auszahlung 2025)	2.577.457,4	0,050	1.288,7	800,0
Donya-Florence Amer	2023 (Auszahlung 2024)	2.531.694,6	0,050	1.265,9	800,0
	2024 (Auszahlung 2025)	2.577.457,4	0,050	1.288,7	800,0
Dheeraj Bhatia (Mitglied des Vorstands seit 1.1.2024)	2023 (Auszahlung 2024)	-	-	-	-
	2024 (Auszahlung 2025)	2.577.457,4	0,055	1.417,6	880,0
Mark Frese	2023 (Auszahlung 2024)	2.531.694,6	0,055	1.392,4	880,0
	2024 (Auszahlung 2025)	2.577.457,4	0,050	1.288,7	800,0
Dr. Maximilian Rothkopf	2023 (Auszahlung 2024)	2.531.694,6	0,050	1.265,9	800,0
Summe 2024 (Auszahlung 2025)		-	-	7.216,9	4.480,0
Summe 2023 (Auszahlung 2024)		-	-	5.823,0	3.680,0

Im Geschäftsjahr 2024 wurde den Vorstandsmitgliedern zusätzlich für das Geschäftsjahr 2023 ein Integrationsbonus für eine zeitnahe und erfolgreiche Integration der Terminal-Beteiligungen gewährt. Dabei wurde jedem Vorstandsmitglied ein bestimmter Betrag zugeteilt (Ziel-Bonusbetrag). Der Ziel-Bonusbetrag beträgt für den Vorstandsvorsitzenden bis zu 800,0 Tsd. EUR brutto sowie bis zu 500,0 Tsd. EUR brutto für die übrigen Vorstandsmitglieder. Zu diesem Zwecke hat der Aufsichtsrat mit dem Vorstand Ziele vereinbart, die sich auf die Integration in den Bereichen operatives Geschäft, IT, Personal, Finanzen und Organisation (Handlungsfelder) beziehen.

Für jedes der fünf Handlungsfelder wurden Kriterien festgelegt, bei denen die Zielerreichung zwischen 0 % und 150 % liegen konnte. Dabei war der arithmetische Durchschnitt der wie vorstehend ermittelten Prozentsätze (maximal jedoch 100 %) für den Auszahlungsbetrag aus dem Integrationsbonus maßgeblich. Der Integrationsbonus wurde vom Aufsichtsrat auf Grundlage eines von einem Sachverständigen erstellten Integrationsberichts festgestellt und wurde am 30. April 2024 zu 100 % fällig.

Nachrichtlich wird die kurzfristige variable Vergütung dargestellt, die auf Basis der Zielerreichung im Geschäftsjahr 2025 erdient und im Geschäftsjahr 2026 ausgezahlt werden wird. Die Leistungskriterien für diesen Vergütungsbestandteil stellen sich wie folgt dar:

in Tsd. EUR	Wert im GJ 2025 (maßgeblich für Auszahlung in 2026)
Konzern-EBIT	949.853,1





Basierend auf dem Vergütungssystem, den vereinbarten Zielsetzungen und der tatsächlichen Zielerreichung bezogen auf das im Geschäftsjahr 2025 erwirtschaftete Konzern-EBIT ergeben sich für die einzelnen Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2026 Tantieme-Auszahlungen in folgender Höhe:

		Konzern-EBIT in Tsd. EUR	Prozentsatz des jährlichen Konzern-EBIT in %	Errechneter Auszahlungsbetrag vor Kappung in Tsd. EUR	Tatsächlicher Auszahlungsbetrag nach Kappung in Tsd. EUR
Rolf Habben Jansen (Vorsitzender des Vorstands)	2025 (Auszahlung 2026)	949.853,1	0,075	712,4	712,4
Donya-Florence Amer	2025 (Auszahlung 2026)	949.853,1	0,050	474,9	474,9
Dheeraj Bhatia	2025 (Auszahlung 2026)	949.853,1	0,050	474,9	474,9
Mark Frese	2025 (Auszahlung 2026)	949.853,1	0,055	522,4	522,4
Dr. Maximilian Rothkopf	2025 (Auszahlung 2026)	949.853,1	0,050	474,9	474,9
Summe 2025 (Auszahlung 2026)		-	-	2.659,6	2.659,6

Langfristige variable Vergütung

Die langfristige Wertentwicklung der Hapag-Lloyd AG wird durch einen Mehrjahresbonus (sog. Long Term Incentive Plan, kurz: LTIP) gefördert und incentiviert. Der LTIP incentiviert die Vorstandsmitglieder während eines mehrjährigen Bemessungszeitraums im Hinblick auf die strategisch operativen Kenngrößen Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen („EBITDA“), durchschnittliche Rendite des investierten Kapitals („ROIC“), seit 2023 Ergebnis vor Zinsen und Steuern („EBIT“) sowie im Hinblick auf ein zentrales Ziel aus dem Bereich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG-Ziel) und fördert dadurch die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft. Aufgrund des geringen Streubesitzes der Aktie der Hapag-Lloyd AG und der damit einhergehenden Volatilität ist zurzeit eine aktienbasierte Vergütungskomponente für die Vorstandsmitglieder nicht vorgesehen. Daher wurde die langfristige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder inzwischen mehrfach und zuletzt im Jahr 2023 weiterentwickelt.

Für die bis zum Geschäftsjahr 2022 (einschließlich) gewährte langfristige variable Vergütung gelten die bisherigen Bedingungen jedoch unverändert fort. Im Folgenden werden vor diesem Hintergrund zunächst die ab dem Geschäftsjahr 2023 gewährte langfristige variable Vergütung (LTIP 2023) und anschließend die ab dem Geschäftsjahr 2020 gewährte langfristige variable Vergütung (LTIP 2020, geändert 2022 – fortan LTIP 2020 ESG) dargestellt.

Im Rahmen des LTIP 2023, welcher ab dem 1. Januar 2023 in Kraft getreten ist und den zuletzt geltenden LTIP 2020 ESG ersetzt hat, wird jedem Vorstandsmitglied ein bestimmter Betrag (sog. Zuteilungsbetrag) zugeteilt, aus dem sich in Abhängigkeit der Zielerreichung nach Ablauf eines Erdienungszeitraums von drei Jahren für die einzelnen Vorstandsmitglieder ein Auszahlungsbetrag ergibt. Der LTIP besteht aus vier Komponenten: einer EBIT-Komponente, einer ROIC-Komponente, einer EBITDA-Komponente sowie einer

ESG-Komponente, die jeweils mit 25 % gewichtet werden. Der Zuteilungsbetrag wird dementsprechend auf diese vier Komponenten aufgeteilt. Alle vier Komponenten sind an Leistungskriterien geknüpft, anhand derer die Zielerreichung ermittelt wird.

- Bei der EBIT-Komponente ist der Prozentsatz für die Zielerreichung abhängig von dem arithmetischen Drei-Jahres-Durchschnitt des Konzern-EBIT im Erdienungszeitraum (Performance-EBIT-Marge) im Vergleich zum arithmetischen Durchschnitt der Peer Group (Referenz-EBIT-Marge). Der Auszahlungsbetrag ergibt sich, indem die 25 % des Zuteilungsbetrags mit dem ermittelten Prozentsatz (maximal 200 %) der Zielerreichung multipliziert werden.
- Die Zielerreichung bei der ROIC-Komponente wird anhand eines Drei-Jahres-Durchschnitts des jährlichen Konzern-ROIC im Erdienungszeitraum (Performance-ROIC) ermittelt. Der Aufsichtsrat legt dabei eine Zielerreichungskurve fest, auf der sich der





Prozentsatz der Zielerreichung ablesen lässt. Dazu bestimmt er die Werte für den Performance-ROIC, die 0 %, 50 %, 75 %, 100 %, 150 % und 200 % entsprechen. Auch hier errechnet sich der Auszahlungsbetrag, indem die 25 % mit dem ermittelten Prozentsatz der Zielerreichung multipliziert werden.

- Für die Zielerreichung der EBITDA-Komponente bestimmt der Aufsichtsrat für das Performance-EBITDA (ermittelt anhand eines Drei-Jahres-Durchschnitts des jährlichen Konzern-EBITDA und mit maximal 200 % anzusetzen) zunächst einen Zielwert (EBITDA-Zielwert), der 100 % Zielerreichung entspricht. Der Sharing-Faktor, der ebenfalls vom Aufsichtsrat festgelegt wird, ist der Prozentsatz dieses Zielwerts, der den 25 % des Zuteilungsbetrags entspricht. Der tatsächliche Auszahlungsbetrag errechnet sich aus der Multiplikation des tatsächlich erreichten Performance-EBITDA mit dem Sharing-Faktor.
- Die Zielerreichung bei der ESG-Komponente wird anhand eines zentralen ESG-Leistungskriteriums ermittelt. Das ESG-Leistungskriterium ist der durchschnittliche Wirkungsgrad (Average Efficiency Ratio – AER), mit dem die Kohlenstoffintensität der konzerneigenen Schiffsflotte gemessen wird. Dafür bestimmt der Aufsichtsrat für jedes Geschäftsjahr basierend auf dem Nachhaltigkeitsanleihen-Programm der Hapag-Lloyd AG (Sustainability Linked Bond Framework) einen Wert, der einer Zielerreichung von 100 % entspricht, und legt eine konkrete Zielerreichungskurve fest. Der Auszahlungsbetrag errechnet sich, indem die 25 % des Zuteilungsbetrags mit dem arithmetischen Durchschnitt der ermittelten Prozentsätze (maximal jedoch 200 %) multipliziert werden.

Der Auszahlungsbetrag setzt sich aus den vier zuvor ermittelten Beträgen zusammen. Als zusätzliche Voraussetzung für die Auszahlung muss die Summe der jährlichen Ergebnisse nach Steuern (EAT) der Konzernabschlüsse von Hapag-Lloyd, die sich auf den Erdienungszeitraum beziehen, größer als 0 (Null) sein. Der auf dieser

Grundlage ermittelte Gesamtauszahlungsbetrag wird am 30. April des auf das Ende des Erdienungszeitraums folgenden Jahres als Bruttobetrag zur Auszahlung fällig.

Im Rahmen des ab dem Geschäftsjahr 2022 gültigen LTIP 2020 ESG wurde den Vorstandsmitgliedern pro Kalenderjahr ebenfalls ein Zuteilungsbetrag zugesagt. Dieser Zuteilungsbetrag wurde zu 40 % in eine Bindungskomponente, zu 40 % in eine Performancekomponente und zu 20 % in eine ESG-Komponente aufgeteilt. Der Erdienungszeitraum beträgt grundsätzlich drei Jahre. Der Auszahlungsbetrag für die jeweiligen Komponenten nach drei Jahren ergibt sich aus der Multiplikation des anteiligen Zuteilungsbetrags mit dem jeweiligen Zielerreichungsgrad. Der Zielerreichungsgrad für die Bindungskomponente berechnet sich grundsätzlich anhand des Drei-Jahres-Durchschnitts des Konzern-EBITDA im Erdienungszeitraum (für die Tranche 2022: 2022 bis 2024) im Vergleich zum Konzern-EBITDA in der Referenzperiode (für die Tranche 2022: 2019 bis 2021). Bei der Ermittlung des Zielerreichungsgrads für die Performancekomponente wird der wie oben ermittelte Zielerreichungsgrad zusätzlich unter Berücksichtigung des Drei-Jahres-Durchschnitts des ROIC im Erdienungszeitraum anhand einer definierten Matrix nach oben oder nach unten angepasst. Als zusätzliche Voraussetzung für die Auszahlung der Performancekomponente muss die Summe der jährlichen Ergebnisse nach Steuern der Konzernabschlüsse von Hapag-Lloyd, die sich auf den Erdienungszeitraum beziehen, größer als 0 (Null) sein. Die Zielerreichung bei der ESG-Komponente wird anhand Average Efficiency Ratio (AER) ermittelt. Dafür bestimmt der Aufsichtsrat für jedes Geschäftsjahr basierend auf dem Nachhaltigkeitsanleihen-Programm der HLAG (Sustainability Linked Bond Framework) einen Wert, der einer Zielerreichung von 100 % entspricht, und legt eine konkrete Zielerreichungskurve fest. Die Auszahlungsbeträge der drei Komponenten sind dabei jeweils auf 150 % des individuellen Zuteilungsbetrags

begrenzt. Der auf dieser Grundlage ermittelte Gesamtauszahlungsbetrag wird am 30. April des auf das Ende des Erdienungszeitraums folgenden Jahres als Bruttobetrag zur Auszahlung fällig.

Für die langfristige variable Vergütung, die im Geschäftsjahr 2025 (LTIP 2020 ESG, Tranche 2022 (Laufzeit 2022–2024)) ausgezahlt wurde (Vorjahr: LTIP 2020, Tranche 2021 (Laufzeit 2021–2023)), stellen sich die Leistungskriterien wie folgt dar:

LTIP 2020 ESG, Tranche 2022 (Laufzeit 2022–2024)

Leistungskriterium	relativer Anteil	Wert im GJ 2024	Zielerreichung	Kappung (maßgeblich für Auszahlung in 2025)
Bindungskomponente	durchschnittliches EBITDA Performanceperiode im Vergleich zum	40 %	9.513	184 %
	durchschnittlichen EBITDA der Referenzperiode		5.180	150 %
Performancekomponente	Performancematrix: Entwicklung des durchschnittlichen EBITDA der Performanceperiode im Vergleich zur Referenzperiode	40 %	184 %	150 %
	und des durchschnittlichen ROIC		46,2 %	
	Nebenbedingung: Summe des EAT über die Performanceperiode	> 0	7.462	OK
ESG-Komponente	Durchschnittliche Average Efficiency Ratio basierend auf dem Nachhaltigkeitsanleihen-Programm der HLAG	20 %	6,4	118 %



Basierend auf den vereinbarten Zielsetzungen und der Zielerreichung im Geschäftsjahr 2024 ergeben sich unter Berücksichtigung der oben dargestellten Kappungsgrenze von 150 % für die einzelnen Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025 Auszahlungen aus der langfristigen variablen Vergütung LTIP 2020 ESG, Tranche 2022 (Laufzeit 2022 – 2024) (Vorjahr: LTIP 2020, Tranche 2021 (Laufzeit 2021 – 2023)) in folgender Höhe:

in Tsd. EUR	2024 (ausgezahlt in 2025)	2023 (ausgezahlt in 2024)
Rolf Habben Jansen (Vorsitzender des Vorstands)	1.435,5	1.125,0
davon LTIP 2020 ESG, Tranche 2022	1.435,5	–
davon LTIP 2020, Tranche 2021	–	1.125,0
Donya-Florence Amer	855,3	–
davon LTIP 2020 ESG, Tranche 2022	855,3	–
davon LTIP 2020, Tranche 2021	–	–
Dheeraj Bhatia (Mitglied des Vorstands seit 1.1.2024)	–	–
davon LTIP 2020 ESG, Tranche 2022	–	–
davon LTIP 2020, Tranche 2021	–	–
Mark Frese	1.004,9	750,0
davon LTIP 2020 ESG, Tranche 2022	1.004,9	–
davon LTIP 2020, Tranche 2021	–	750,0
Dr. Maximilian Rothkopf	933,1	750,0
davon LTIP 2020 ESG, Tranche 2022	933,1	–
davon LTIP 2020, Tranche 2021	–	750,0
Summe	4.228,8	2.625,0

Dheeraj Bhatia erhielt weder im Geschäftsjahr 2025 noch im Vorjahr Auszahlungen aus den in den Jahren 2024 bzw. 2023 ausgelaufenen LTIP-Tranchen, da er zum Zeitpunkt der Zuteilung dieser Tranchen noch kein Mitglied des Vorstands der Gesellschaft war.

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 100 % der festen Jahresvergütung begrenzte zusätzliche Vergütung gewähren kann. Im Geschäftsjahr 2025 und im Vorjahr wurde keine solche zusätzliche Vergütung gewährt.

Regelungen für den Fall der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Abfindungs-Cap bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit

Entsprechend dem DCGK sehen auch die derzeit bestehenden Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder die generelle Begrenzung einer etwaigen Abfindung (Abfindungs-Cap) vor, nach welcher 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“), wegen Arbeitsunfähigkeit oder als Ergebnis gegenseitiger Übereinkunft sehen die Anstellungsverträge keine Abfindung 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 Altersversorgung werden bei der Ermittlung der Abfindung nicht berücksichtigt.

Endet das Amt eines Vorstandsmitglieds während des dreijährigen Bemessungszeitraums des LTIPs, ohne dass eine weitere Amtszeit folgt, so kommt es bei Niederlegung des Amtes ohne wichtigen Grund („Bad Leaver“) oder, wenn der Anstellungsvertrag nur für einen Zeitraum von zwölf Monaten oder weniger bestand, zu einem Verfall der LTIP-Komponenten.

Nachvertragliche Wettbewerbsverbote

Mit den Vorstandsmitgliedern wurden keine nachvertraglichen Wettbewerbsverbote vereinbart.

Change-of-Control-Klausel

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

In den Planbedingungen des LTIP 2023 ist vorgesehen, dass der LTIP 2023 bei einer Kontrollübernahme im Sinne des Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetzes endet. Die EBIT-Komponente, die ROIC-Komponente, die EBITDA-Komponente und die ESG-Komponente werden mit Eintritt der Kontrollübernahme unverfallbar gestellt und gemäß den Bestimmungen der Planbedingungen in einen Euro-Betrag umgerechnet, der kurzfristig an das jeweilige Vorstandsmitglied auszuzahlen ist. Sofern dieser Betrag hinter dem für das jeweilige Vorstandsmitglied maßgeblichen Zuteilungsbetrag zurückbleibt, erhält das Vorstandsmitglied stattdessen eine Zahlung in Höhe des Zuteilungsbetrags. Die Planbedingungen des LTIP 2020 ESG enthalten analoge Regelungen.

Ziel-Gesamtvergütung

In Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder hat der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2025 die Höhe





der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied festgelegt. Die Ziel-Gesamtvergütung ist der Betrag, der einem Vorstandsmitglied für ein Geschäftsjahr insgesamt zufließt, wenn die Zielerreichung bei sämtlichen variablen Bestandteilen 100 % beträgt. Das Vergütungssystem sieht eine reguläre Ziel-Gesamtvergütung von bis zu 3.700,0 Tsd. EUR für den Vorstandsvorsitzenden, von bis zu 2.700,0 Tsd. EUR für den Finanzvorstand und von bis zu 2.300,0 Tsd. EUR für die übrigen ordentlichen Vorstandsmitglieder vor, wobei es sich hierbei um einen Vergütungsrahmen handelt, der zu keinem Zeitpunkt vollständig ausgeschöpft werden muss. Die Bestandteile, die regelmäßig bei der Ziel-Gesamtvergütung berücksichtigt werden, sind die feste Jahresvergütung inklusive der Leistungen zur Altersversorgung, Sach- und

sonstigen Nebenleistungen sowie die kurzfristige variable Vergütung (Jahrestantieme) und die langfristige variable Vergütung (LTIP). Bei der Festsetzung der Ziel-Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat darauf geachtet, dass der Anteil der langfristigen variablen Vergütung stets den der kurzfristigen variablen Vergütung übersteigt und die Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile im Rahmen der im Vergütungssystem festgelegten Werte liegen. Entsprechend dem Vergütungssystem muss der Anteil der variablen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung in einer Bandbreite zwischen 50 % und 65 % liegen, wobei die kurzfristige variable Vergütung (Jahrestantieme) in einer Bandbreite von 15 % bis 25 % und die langfristige variable Vergütung in einer Bandbreite von 35 % bis 45 % liegen kann und in

jedem Fall die langfristige variable Vergütung die kurzfristige variable Vergütung überwiegen muss. Dabei wird für die kurzfristige variable Vergütung die Hälfte des Cap-Betrags, für die langfristige variable Vergütung der Zuteilungsbetrag und für die Nebenleistungen der im Vergütungssystem festgelegte Höchstbetrag von 15 % der festen Jahresvergütung angesetzt.

Die folgende Tabelle zeigt die individuelle Ziel-Gesamtvergütung je Vorstandsmitglied und die relativen Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2025 und das Vorjahr.

	Rolf Habben Jansen (Vorsitzender des Vorstands)				Donya-Florence Amer				Dheeraj Bhatia				Mark Frese				Dr. Maximilian Rothkopf			
	2025		2024		2025		2024		2025		2024		2025		2024		2025		2024	
	Tsd. EUR	%	Tsd. EUR	%	Tsd. EUR	%	Tsd. EUR	%	Tsd. EUR	%	Tsd. EUR	%	Tsd. EUR	%	Tsd. EUR	%	Tsd. EUR	%	Tsd. EUR	%
Feste Vergütung																				
Feste Jahresvergütung	1.000,0	31,7	1.000,0	33,0	600,0	30,5	600,0	31,6	600,0	30,5	600,0	30,0	750,0	32,2	750,0	33,6	600,0	30,5	600,0	31,6
+ Nebenleistungen (ohne Sterbe-/Hinterbliebenengelder) ¹	150,0	4,8	32,3	1,1	90,0	4,6	20,5	1,1	90,0	4,6	120,2	6,0	112,5	4,8	13,2	0,6	90,0	4,6	17,4	0,9
+ Beitrag zur Altersversorgung	200,0	6,3	200,0	6,6	120,0	6,1	120,0	6,3	120,0	6,1	120,0	6,0	150,0	6,4	150,0	6,7	120,0	6,1	120,0	6,3
= Summe	1.350,0	42,9	1.232,3	40,6	810,0	41,1	740,5	39,0	810,0	41,1	840,2	42,0	1.012,5	43,4	913,2	40,9	810,0	41,1	737,4	38,9
Variable Vergütung																				
+ Kurzfristige variable Vergütung																				
Tantieme für das GJ 2025	600,0	19,0	–	–	400,0	20,3	–	–	400,0	20,3	–	–	440,0	18,9	–	–	400,0	20,3	–	–
Tantieme für das GJ 2024	–	–	600,0	19,8	–	–	400,0	21,0	–	–	400,0	20,0	–	–	440,0	19,7	–	–	400,0	21,1
+ Langfristige variable Vergütung																				
LTIP 2023, Tranche 2025 (Laufzeit 2025–2027)	1.200,0	38,1	–	–	760,0	38,6	–	–	760,0	38,6	–	–	880,0	37,7	–	–	760,0	38,6	–	–
LTIP 2023, Tranche 2024 (Laufzeit 2024–2026)	–	–	1.200,0	39,6	–	–	760,0	40,0	–	–	760,0	38,0	–	–	880,0	39,4	–	–	760,0	40,1
= Summe	1.800,0	57,1	1.800,0	59,4	1.160,0	58,9	1.160,0	61,0	1.160,0	58,9	1.160,0	58,0	1.320,0	56,6	1.320,0	59,1	1.160,0	58,9	1.160,0	61,1
Ziel-Gesamtvergütung	3.150,0	100,0	3.032,3	100,0	1.970,0	100,0	1.900,5	100,0	1.970,0	100,0	2.000,2	100,0	2.332,5	100,0	2.233,2	100,0	1.970,0	100,0	1.897,4	100,0

¹ Der hier angegebene Zielwert für die Nebenleistungen für das Geschäftsjahr 2024 entspricht dem Wert der tatsächlich im und für das Geschäftsjahr 2024 gewährten Nebenleistungen. Für das Geschäftsjahr 2025 wird im Einklang mit den Regelungen des Vergütungssystems in Ziffer 4.1 als Zielwert für die Nebenleistungen der mögliche Höchstbetrag angegeben, der 15 % der festen Jahresvergütung beträgt.



**Individualisierte Offenlegung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands****Vergütung der im Geschäftsjahr aktiven Mitglieder des Vorstands**
Gewährte und geschuldete Vergütung der aktiven Mitglieder des Vorstands gemäß § 162 AktG

Die folgende Tabelle zeigt die den aktiven Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2025 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 2025 die Jahrestantieme, die für das Geschäftsjahr 2024 zugesagt wurde und die im Geschäftsjahr 2025 zur Auszahlung kam. Im Vorjahr umfasst dies die Jahrestantieme, die

für das Geschäftsjahr 2023 zugesagt wurde und im Geschäftsjahr 2024 zur Auszahlung kam (vgl. hierzu die Erläuterungen in Abschnitt „Kurzfristige variable Vergütung“).

Ferner wurde im Geschäftsjahr 2025 die im Geschäftsjahr 2022 zugeteilte LTIP-Tranche 2022 des LTIP 2020 ESG (Laufzeit 2022–2024) bzw. im Vorjahr die im Geschäftsjahr 2021 zugeteilte LTIP-Tranche 2021 des LTIP 2020 (Laufzeit 2021–2023) ausgezahlt (vgl. hierzu die Erläuterungen in Abschnitt „Langfristige variable Vergütung“).

	Rolf Habben Jansen (Vorsitzender des Vorstands)				Donya-Florence Amer				Dheeraj Bhatia				Mark Frese				Dr. Maximilian Rothkopf				
	2025		2024		2025		2024		2025		2024		2025		2024		2025		2024		
	Tsd. EUR	%	Tsd. EUR	%	Tsd. EUR	%	Tsd. EUR	%	Tsd. EUR	%	Tsd. EUR	%	Tsd. EUR	%	Tsd. EUR	%	Tsd. EUR	%	Tsd. EUR	%	
Feste Vergütung																					
Feste Jahresvergütung	1.000,0	25,9	1.000,0	22,9	600,0	25,1	600,0	29,4	600,0	38,3	600,0	71,4	750,0	26,8	750,0	24,6	600,0	24,3	600,0	21,5	
+ Nebenleistungen (ohne Sterbe-/Hinterbliebenengelder)	32,1	0,8	32,3	0,7	18,2	0,8	20,5	1,0	45,2	2,9	120,2	14,3	11,1	0,4	13,2	0,4	11,3	0,5	17,4	0,6	
+ Beitrag zur Altersversorgung	200,0	5,2	200,0	4,6	120,0	5,0	120,0	5,9	120,0	7,7	120,0	14,3	150,0	5,4	150,0	4,9	120,0	4,9	120,0	4,3	
= Summe	1.232,1	31,9	1.232,3	28,3	738,2	30,8	740,5	36,3	765,2	48,9	840,2	100,0	911,1	32,6	913,2	30,0	731,3	29,7	737,4	26,5	
Variable Vergütung																					
+ Integrationsbonus (einmalig für das GJ 2023)	–	–	800,0	18,4	–	–	500,0	24,5	–	–	–	–	–	–	500,0	16,4	–	–	500,0	17,9	
+ Kurzfristige variable Vergütung																					
Tantieme für das GJ 2024	1.200,0	31,0	–	–	800,0	33,4	–	–	800,0	51,1	–	–	880,0	31,5	–	–	800,0	32,5	–	–	
Tantieme für das GJ 2023	–	–	1.200,0	27,5	–	–	800,0	39,2	–	–	–	–	–	–	880,0	28,9	–	–	800,0	28,7	
+ Langfristige variable Vergütung																					
LTIP 2020 ESG, Tranche 2022 (Laufzeit 2022–2024)	1.435,5	37,1	–	–	855,3	35,7	–	–	–	–	–	–	1.004,9	35,9	–	–	933,1	37,9	–	–	
LTIP 2020, Tranche 2021 (Laufzeit 2021–2023)	–	–	1.125,0	25,8	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	750,0	24,6	–	–	750,0	26,9	
= Summe	2.635,5	68,1	3.125,0	71,7	1.655,3	69,2	1.300,0	63,7	800,0	51,1	–	–	1.884,9	67,4	2.130,0	70,0	1.733,1	70,3	2.050,0	73,5	
Gesamtvergütung	3.867,6	100,0	4.357,3	100,0	2.393,5	100,0	2.040,5	100,0	1.565,2	100,0	840,2	100,0	2.796,0	100,0	3.043,2	100,0	2.464,4	100,0	2.787,4	100,0	





Einhaltung der Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine betragsmäßige Höchstgrenze für die jährliche Vergütung („Maximalvergütung“) festgelegt, welche die Auszahlungen an ein Vorstandsmitglied für ein bestimmtes Geschäftsjahr begrenzt. Die 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 2025 für den Vorstandsvorsitzenden 5.500,0 Tsd. EUR, für den Finanzvorstand 3.500,0 Tsd. EUR und für die übrigen ordentlichen Vorstandsmitglieder je 3.000,0 Tsd. EUR.

Die Einhaltung der Maximalvergütung kann grundsätzlich erst rückwirkend überprüft werden, wenn der Auszahlungsbetrag aus der für das jeweilige Geschäftsjahr aufgelegten LTIP-Tranche feststeht. Im Geschäftsjahr 2025 ist die Auszahlung aus der LTIP-Tranche für das Geschäftsjahr 2022 (LTIP 2020 ESG, Tranche 2022 (Laufzeit 2022–2024)) erfolgt. Die Auszahlung der für das Geschäftsjahr 2025 zugesagten LTIP-Tranche (LTIP 2023, Tranche 2025 (Laufzeit 2025–2027)) erfolgt im Geschäftsjahr 2028. Über die abschließende Prüfung der Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025 wird im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2027 berichtet werden.

Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2023

Da der Erdienungszeitraum für die langfristige variable Vergütung LTIP 2023, Tranche 2023 (Laufzeit 2023–2025) zum 31. Dezember 2025 beendet ist, kann bereits die Einhaltung der Maximalvergütung im Sinne

von § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG für das Geschäftsjahr 2023 überprüft werden. Abgeleitet aus dem für das Geschäftsjahr 2023 gültigen Vergütungssystem beträgt die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2023 5.500,0 Tsd. EUR für den Vorstandsvorsitzenden, 3.500,0 Tsd. EUR für den Finanzvorstand und für die übrigen ordentlichen Vorstandsmitglieder je 3.000,0 Tsd. EUR.

Für die langfristige variable Vergütung, die im Geschäftsjahr 2026 (LTIP 2023, Tranche 2023 (Laufzeit 2023–2025)) ausgezahlt wird, stellen sich die Leistungskriterien wie folgt dar:

LTIP 2023, Tranche 2023 (Laufzeit 2023-2025)

Leistungskriterium	relativer Anteil	Wert im GJ 2025	Zielerreichung	Kappung (maßgeblich für Auszahlung in 2026)
EBIT-Komponente	Performance-EBIT-Marge ¹	10,9		50 %
	Percentil Referenz-EBIT-Marge	25 %	30–40	50 %
ROIC-Komponente	Performance-ROIC	25 %	11,4%	185 %
EBITDA-Komponente	Performance-EBITDA (in Mio. EUR)	25 %	4.099,0	210 %
	Average Efficiency Ratio ² basierend auf dem Nachhaltigkeitsanleihen-Programm der HLAG	25 %	5,96	167 %

1 Die EBIT-Marge ist als vorläufig zu betrachten, da noch nicht alle in die Peer Group einbezogenen Unternehmen zum Zeitpunkt der Aufstellung dieses Berichts ihre Geschäftsberichte veröffentlicht haben. Bis zur finalen Auszahlung der Tranche können sich daher Änderungen und Auswirkungen auf den tatsächlichen Auszahlungsbetrag ergeben.
 2 Die AER für das Geschäftsjahr 2025 steht unter Vorbehalt der Verifizierung durch die Zertifizierungsgesellschaft DNV. Infolge der Prüfung durch DNV könnten sich geringfügige Änderungen und Auswirkungen auf den tatsächlichen Auszahlungsbetrag ergeben.

Für weitere Ausführungen zum LTIP 2023 wird auf Erläuterungen in Abschnitt [Langfristige variable Vergütung](#) verwiesen.

Die folgende Tabelle stellt eine detaillierte Übersicht der den einzelnen Vorstandsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2023 tatsächlich zugesagten Vergütungsbestandteile dar und zeigt, dass die Maximalvergütung bei allen im Geschäftsjahr 2023 aktiven Vorstandsmitgliedern eingehalten wurde. Demnach enthält die Tabelle im Hinblick auf die kurzfristige variable Vergütung im Geschäftsjahr 2023 die Jahrestantieme, die für das Geschäftsjahr 2023 zugesagt wurde und die im Geschäftsjahr 2024 zur Auszahlung kam. Diese war für das Geschäftsjahr 2023 auf 1.200,0 Tsd. EUR für den Vorstandsvorsitzenden, auf 880,0 Tsd. EUR für den Finanzvorstand und auf 800,0 Tsd. EUR für die übrigen Vorstandsmitglieder begrenzt (Cap-Betrag). Die Auszahlung aus der langfristigen variablen Vergütung LTIP 2023, Tranche 2023 (Laufzeit 2023–2025) war auf 2.400,0 Tsd. EUR für den Vorstandsvorsitzenden, 1.760,0 Tsd. EUR für den Finanzvorstand und auf 1.520,0 Tsd. EUR für die übrigen Vorstandsmitglieder begrenzt (Cap-Betrag).





VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

Grundlagen des Vergütungssystems

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

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats wurde zuletzt durch die Hauptversammlung am 25. Mai 2022 durch Anpassung von § 12 der Satzung der Gesellschaft festgelegt. Diese Anpassung der Satzung ist wirksam mit dem Zeitpunkt ihrer Eintragung im Handelsregister am 17. Juni 2022. Die Hauptversammlung hat am 25. Mai 2022 auch das der Vergütung zugrunde liegende Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats bestätigt. Die feste jährliche Vergütung beträgt für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats 270.000 EUR, für seine Stellvertreter 135.000 EUR sowie für die übrigen Mitglieder 90.000 EUR. Der Vorsitzende des Prüfungs- und Finanzausschusses erhält zusätzlich eine Vergütung in Höhe von 120.000 EUR, die übrigen Mitglieder des Ausschusses je 40.000 EUR für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Mitgliedschaft. Der Vorsitzende des Präsidial- und Personalausschusses erhält eine zusätzliche Vergütung in Höhe von 60.000 EUR, die übrigen Mitglieder dieses Ausschusses je 30.000 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.



**Individualisierte Offenlegung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats**

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2025 und im Vorjahr gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG einschließlich des jeweiligen

relativen Anteils. Gemäß § 12.5 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 „2025“ die den Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2025 zugeflossene

Vergütung für die Aufsichtsratsratstätigkeit und für Ausschusstätigkeiten im Geschäftsjahr 2024 sowie die Sitzungsgelder für die Teilnahme an Aufsichtsratssitzungen im Geschäftsjahr 2024. Für den Ausweis im Vorjahr gilt dies analog.

		Feste Vergütung							
		Grundvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeiten		Sitzungsgelder		Gesamtvergütung	
		Tsd. EUR	in %	Tsd. EUR	in %	Tsd. EUR	in %	Tsd. EUR	in %
Felix Albrecht	2025	90,0	72,9	27,5	22,3	6,0	4,8	123,5	100,0
	2024	90,0	72,9	27,5	22,3	6,0	4,8	123,5	100,0
Turqi Alnowaiser	2025	90,0	71,4	30,0	23,8	6,0	4,8	126,0	100,0
	2024	90,0	71,4	30,0	23,8	6,0	4,8	126,0	100,0
Scheich Ali bin Jassim Al-Thani	2025	90,0	62,1	40,0	27,6	15,0	10,3	145,0	100,0
	2024	90,0	63,4	40,0	28,2	12,0	8,4	142,0	100,0
Michael Behrendt (Vorsitzender des Aufsichtsrats bis 26.2.2026)	2025	270,0	80,4	60,0	17,8	6,0	1,8	336,0	100,0
	2024	270,0	80,4	60,0	17,8	6,0	1,8	336,0	100,0
Karl Gernandt (Vorsitzender des Aufsichtsrats seit 26.2.2026)	2025	105,0	43,4	123,3	51,0	13,5	5,6	241,8	100,0
	2024	135,0	63,1	70,0	32,7	9,0	4,2	214,0	100,0
Peter Graeser	2025	90,0	72,9	27,5	22,3	6,0	4,8	123,5	100,0
	2024	15,0	100,0	-	-	-	-	15,0	100,0
Oscar Eduardo Hasbún Martínez (2. stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats seit 3.5.2024)	2025	120,0	59,5	66,7	33,1	15,0	7,4	201,7	100,0
	2024	90,0	40,5	120,0	54,1	12,0	5,4	222,0	100,0
Annabell Kröger	2025	90,0	63,5	36,7	25,9	15,0	10,6	141,7	100,0
	2024	90,0	64,9	36,7	26,5	12,0	8,6	138,7	100,0
Silke Lehmköster	2025	90,0	63,5	36,7	25,9	15,0	10,6	141,7	100,0
	2024	90,0	54,2	64,2	38,6	12,0	7,2	166,2	100,0
Martina Neumann (Mitglied des Aufsichtsrats bis 30.11.2025)	2025	90,0	63,5	36,7	25,9	15,0	10,6	141,7	100,0
	2024	45,0	93,8	-	-	3,0	6,2	48,0	100,0
Sabine Nieswand	2025	90,0	72,9	27,5	22,3	6,0	4,8	123,5	100,0
	2024	90,0	72,9	27,5	22,3	6,0	4,8	123,5	100,0





		Feste Vergütung							
		Grundvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeiten		Sitzungsgelder		Gesamtvergütung	
		Tsd. EUR	in %	Tsd. EUR	in %	Tsd. EUR	in %	Tsd. EUR	in %
	2025	90,0	51,9	70,0	41,0	13,5	7,1	173,5	100,0
Dr. Isabella Niklas	2024	90,0	52,8	70,0	41,0	10,5	6,2	170,5	100,0
	2025	90,0	71,4	30,0	23,8	6,0	4,8	126,0	100,0
José Francisco Pérez Mackenna (Mitglied des Aufsichtsrats bis 31.1.2026)	2024	90,0	71,4	30,0	23,8	6,0	4,8	126,0	100,0
	2025	90,0	93,8	–	–	6,0	6,2	96,0	100,0
Dr. Andreas Rittstieg	2024	90,0	93,8	–	–	6,0	6,2	96,0	100,0
	2025	131,3	62,4	64,2	30,5	15,0	7,1	210,4	100,0
Klaus Schroeter (1. stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats)	2024	135,0	63,9	64,2	30,4	12,0	5,7	211,2	100,0
	2025	45,0	74,4	12,5	20,7	3,0	4,9	60,5	100,0
Maya Schwiigershausen-Güth (Mitglied des Aufsichtsrats bis 30.6.2024)	2024	90,0	93,8	–	–	6,0	6,2	96,0	100,0
	2025	–	–	–	–	–	–	–	–
Svea Stawars (Mitglied des Aufsichtsrats bis 29.11.2023)	2024	82,5	93,2	–	–	6,0	6,8	88,5	100,0
	2025	37,5	76,5	10,0	20,4	1,5	3,1	49,0	100,0
Maren Ulbrich (Mitglied des Aufsichtsrats seit 14.8.2024)	2024	–	–	–	–	–	–	–	–
	2025	–	–	–	–	–	–	–	–
Uwe Zimmermann (Mitglied des Aufsichtsrats bis 31.5.2023)	2024	37,5	51,6	29,2	40,2	6,0	8,2	72,7	100,0
Summe 2025¹		1.698,8	66,3	699,2	27,3	163,5	6,4	2.561,4	100,0
Summe 2024		1.710,0	68,0	669,3	26,6	136,5	5,4	2.515,8	100,0

¹ Das im Geschäftsjahr 2025 nachgerückte Aufsichtsratsmitglied Stephan Bieling ist nicht enthalten, da die Vergütung, die ihm für seine Tätigkeit im Geschäftsjahr 2025 zugesagt wurde, gemäß § 12.5 der Satzung der Gesellschaft erst im Geschäftsjahr 2026 ausgezahlt (d.h. gewährt im Sinne des AktG) wird. Demzufolge wird Stephan Bieling erstmalig im Vergütungsbericht 2026 enthalten sein.

Dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats standen im Geschäftsjahr 2025 sowie im Vorjahr 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.



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 Arbeitnehmerinnen und 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) sowie seit 2023 eine Komponente der langfristigen variablen Vergütung (LTIP 2023) 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 im Geschäftsjahr aktiven sowie 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 Darstellung der Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird auf die Belegschaft des Hapag-Lloyd Konzerns weltweit einschließlich Auszubildende abgestellt, zu der im Geschäftsjahr 2025 durchschnittlich 16.584 Mitarbeitende (Vollzeitäquivalent; Vorjahr: 15.678) zählten. Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer umfasst im Wesentlichen die Personalaufwendungen für Löhne und Gehälter, für Nebenleistungen, für Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie für die dem Geschäftsjahr zuzurechnenden variablen Vergütungsbestandteile.





in Tsd. EUR	Eintritt (seit) / Austritt (bis)	2021	2022	2022 zu 2021	2023	2023 zu 2022	2024	2024 zu 2023	2025	2025 zu 2024
Vergütungen der Organmitglieder										
<i>Gegenwärtige Vorstandsmitglieder</i>										
Rolf Habben Jansen (Vorsitzender des Vorstands)	seit 1.4.2014 (Vorsitz seit 1.7.2014)	2.932,1	2.993,5	2,1 %	4.231,7	41,4 %	4.357,3	3,0 %	3.867,6	-11,2 %
Donya-Florence Amer	seit 1.2.2022	–	659,1	–	1.286,9	95,2 %	2.040,5	58,6 %	2.393,5	17,3 %
Dheeraj Bhatia	seit 1.1.2024	–	–	–	–	–	840,2	–	1.565,2	86,3 %
Mark Frese	seit 25.11.2019	1.392,4	1.450,6	4,2 %	2.714,0	87,1 %	3.043,2	12,1 %	2.796,2	-8,1 %
Dr. Maximilian Rothkopf	seit 1.5.2019	1.156,4	1.217,8	5,3 %	2.837,6	133,0 %	2.787,4	-1,8 %	2.464,4	-11,6 %
<i>Gegenwärtige Aufsichtsratsmitglieder¹</i>										
Felix Albrecht	seit 11.3.2019	71,0	81,0	14,1 %	107,3	32,4 %	123,5	15,2 %	123,5	–
Turqi Alnowaiser	seit 23.2.2018	90,5	92,0	1,7 %	110,8	20,5 %	126,0	13,7 %	126,0	–
Scheich Ali bin Jassim Al-Thani	seit 29.5.2017	81,0	81,0	–	116,1	43,3%	142,0	22,3 %	145,0	2,1 %
Michael Behrendt (Vorsitzender des Aufsichtsrats bis 26.2.2026)	seit 2.12.2014	216,0	216,0	–	286,0	32,4%	336,0	17,5 %	336,0	–
Karl Gernandt (Vorsitzender des Aufsichtsrats seit 26.2.2026)	seit 23.3.2009	133,7	127,0	-5,0 %	178,0	40,2 %	214,0	20,2 %	241,8	13,0 %
Peter Graeser	seit 29.11.2023	–	–	–	–	–	15,0	–	123,5	723,3 %
Oscar Eduardo Hasbún (2. stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats)	seit 2.12.2014	119,5	122,0	2,1 %	180,3	47,8 %	222,0	23,1 %	201,7	-9,1 %
Annabell Kröger	seit 10.6.2017	92,0	92,0	–	121,2	31,7%	138,7	14,5 %	141,7	2,2 %
Silke Lehmköster	seit 14.9.2022	–	–	–	44,7	–	166,2	271,8 %	141,7	-14,8 %
Martina Neumann	seit 11.07.2023 bis 30.11.2025	–	–	–	–	–	48,0	–	141,7	195,2 %
Sabine Nieswand	seit 26.8.2016	81,0	81,0	–	107,3	32,4 %	123,5	15,2 %	123,5	–
Dr. Isabella Niklas	seit 5.6.2020	61,4	105,5	71,8 %	140,4	33,1 %	170,5	21,4 %	173,5	1,8 %
José Francisco Pérez Mackenna	seit 2.12.2014 bis 31.1.2026	81,0	81,0	–	107,3	32,4 %	126,0	17,5 %	126,0	–
Andreas Rittstieg	seit 25.5.2022	–	–	–	60,5	–	96,0	58,7 %	96,0	–
Klaus Schroeter (1. stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats)	seit 26.8.2016	137,0	137,0	–	182,2	33,0 %	211,2	15,9 %	210,4	-0,4 %





in Tsd. EUR	Eintritt (seit) / Austritt (bis)	2021	2022	2022 zu 2021	2023	2023 zu 2022	2024	2024 zu 2023	2025	2025 zu 2024
Maren Ulbrich	seit 14.8.2024	-	-	-	-	-	-	-	49,0	100,0 %
<i>Frühere Vorstandsmitglieder</i>										
Michael Behrendt	bis 30.6.2014	417,0	438,4	5,1 %	470,0	7,2 %	490,4	4,3 %	500,8	2,1 %
Anthony J. Firmin	bis 30.6.2019	128,1	129,0	0,7 %	140,0	8,5 %	140,9	0,7 %	141,8	0,6 %
Joachim Schlotfeldt	bis 30.6.2022	-	47,7	-	2.270,6	4.660,2 %	95,8	-95,8 %	96,1	0,3 %
Ehemaliges Vorstandsmitglied	bis 30.6.2014	291,1	306,1	5,1 %	328,0	7,1 %	342,3	4,4 %	350,0	2,2 %
<i>Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder</i>										
Nicola Gehrt	bis 25.5.2022	66,0	66,0	-	28,0	-57,6 %	-	-100,0 %	-	-
Arnold Lipinski	bis 31.7.2022	107,0	107,0	-	72,3	-32,5 %	-	-100,0 %	-	-
Maya Schwiegershausen-Güth	bis 30.6.2024	66,0	64,5	-2,3 %	82,0	27,1 %	96,0	17,1 %	60,5	-37,0 %
Svea Stawars	bis 29.11.2023	33,0	66,0	100,0 %	83,5	26,5 %	88,5	6,0 %	-	-100,0 %
Uwe Zimmermann	bis 31.5.2023	107,0	105,5	-1,4 %	140,4	33,1 %	72,7	-48,2 %	-	-100,0 %
Ertragsentwicklung der Gesellschaft²										
Jahresüberschuss der Hapag-Lloyd AG (HGB)	-	8.959.585,7	17.565.183,9	96,0 %	3.013.507,7	-82,8 %	2.551.316,9	-15,3 %	758.043,1	-70,3 %
EBIT des Hapag-Lloyd Konzerns (IFRS)	-	9.389.848,1	17.524.539,9	86,6 %	2.529.183,3	-85,6 %	2.577.457,4	1,9 %	949.853,1	-63,1 %
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer										
	-	56,6	65,7	16,1 %	60,7	-7,6 %	68,4	12,7 %	64,4	-5,8 %

1 Das im Geschäftsjahr 2025 nachrückte Aufsichtsratsmitglied Stephan Bieling ist nicht enthalten, da die Vergütung, die ihm für seine Tätigkeit im Geschäftsjahr 2025 zugesagt wurde, gemäß § 12.5 der Satzung der Gesellschaft erst im Geschäftsjahr 2026 ausbezahlt (d. h. gewährt im Sinne des AktG) wird. Demzufolge wird Stephan Bieling erstmalig im Vergütungsbericht 2026 enthalten sein.

2 Die Informationen zur Ertragsentwicklung wurden für das Jahr 2024 angepasst. Für weitere Ausführungen wird auf den Abschnitt „Anpassungen im Bewertungszeitraum“ im Konzernanhang des Konzernabschlusses verwiesen.

Für den Aufsichtsrat
Karl Gernandt, Vorsitzender

Für den Vorstand
Rolf Habben Jansen, Vorsitzender





PRÜFUNGSVERMERK DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

An die Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft, Hamburg

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft, Hamburg für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 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 2025 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Hinweis auf einen sonstigen Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG

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.

Verwendungsbeschränkung

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Unsere Verantwortung für die Prüfung und für unseren Prüfungsvermerk besteht gemäß diesem Auftrag allein der Gesellschaft gegenüber. Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Anlage- und/oder Vermögens-)Entscheidungen treffen. Dritten gegenüber übernehmen wir demzufolge keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung; insbesondere sind keine Dritten in den Schutzbereich dieses Vertrages einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

Hamburg, den 20. März 2026

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Björn Seidel
Wirtschaftsprüfer

Christoph Fehling
Wirtschaftsprüfer





www.hapag-lloyd.com