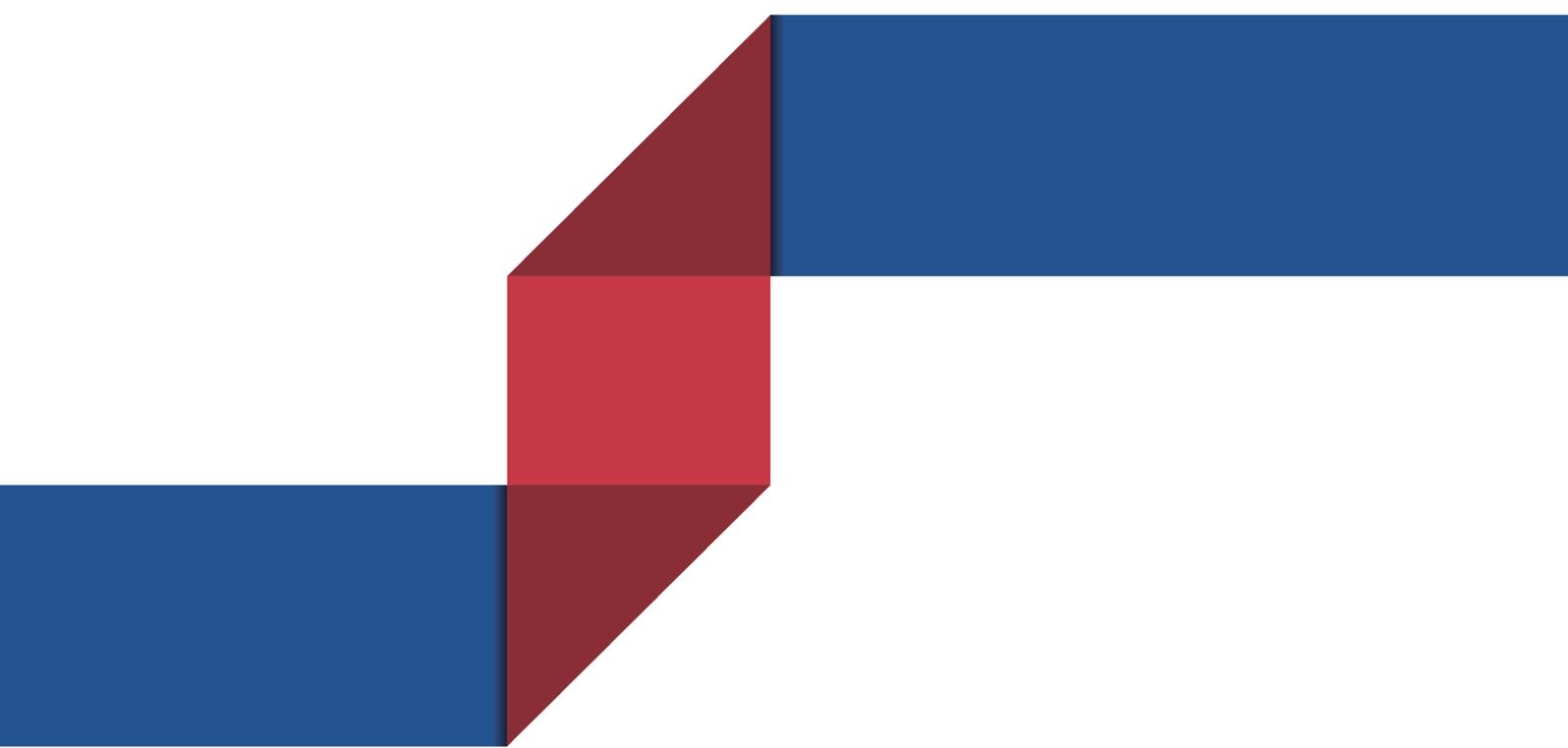


HHLA



DAS TOR ZUR
ZUKUNFT



VERGÜTUNGSBERICHT

2021 HAMBURGER HAFEN UND LOGISTIK
AKTIENGESELLSCHAFT

Inhalt

Vergütungsbericht	2
Rückblick auf das Vergütungsjahr 2021	2
Überprüfung des Vergütungssystems für den Vorstand und Billigung durch die Hauptversammlung	2
Überprüfung der Vergütung des Aufsichtsrats und Billigung durch die Hauptversammlung	2
Personelle Veränderungen in Vorstand oder Personalausschuss	2
Wirtschaftliche Entwicklung im Geschäftsjahr 2021	2
Umfang der Prüfung durch den Abschlussprüfer	3
Vergütung der Mitglieder des Vorstands	3
Grundzüge des Vergütungssystems	3
Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der HHLA	3
Bestandteile und Struktur des Vergütungssystems	3
Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung	4
Erläuterung der Einhaltung der Maximalvergütung	6
Detaillierte Darstellung der Vergütungsbestandteile	6
Feste Vergütungsbestandteile	6
Festvergütung	6
Nebenleistungen	6
Leistungen zur Altersversorgung	7
Variable Vergütungsbestandteile – erfolgsabhängige Tantieme	8
EBIT-Komponente	8
Nachhaltigkeitskomponente	8
Berechnung und Auszahlung	11
Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2021	11
Sonstige Vergütungsregelungen	14
Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Vorstands	15
Vergütung der im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Mitglieder des Vorstands	15
Vergütung ausgeschiedener Mitglieder des Vorstands	17
Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems	17
Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats	18
Grundlagen der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats	18
Vergütungsbestandteile	18
Anwendung im Geschäftsjahr 2021	18
Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Aufsichtsrats	19
Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems	19
Angemessenheit der Vergütung	20
Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung	20
Ausblick auf das Geschäftsjahr 2022 aus Vergütungssicht	22
Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers	23

Vergütungsbericht

Der nachfolgende Vergütungsbericht stellt die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der Hamburger Hafen und Logistik Aktiengesellschaft (HHLA) im Geschäftsjahr 2021 individuell gewährte und geschuldete Vergütung dar und erläutert diese in klarer und verständlicher Weise. Der Bericht wird von Vorstand und Aufsichtsrat auf Basis von § 162 Aktiengesetz (AktG) erstattet und wurde vom Abschlussprüfer geprüft. Soweit es dem Verständnis dient, wird nachfolgend jeweils auch auf das zugrundeliegende Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands und die zugrundeliegenden Vergütungsregelungen für die Mitglieder des Aufsichtsrats eingegangen. Das geltende Vergütungssystem für den Vorstand gemäß § 87a Abs. 1 und 2 Satz 1 des Aktiengesetzes und der letzte Vergütungsbeschluss betreffend die Vergütung des Aufsichtsrats gemäß § 113 Abs. 3 des Aktiengesetzes sind jeweils auch unter www.hhla.de/corporategovernance öffentlich zugänglich.

Rückblick auf das Vergütungsjahr 2021

Das Geschäftsjahr 2021 war in wirtschaftlicher Hinsicht von der COVID-19-Pandemie und den daraus resultierenden Verwerfungen in den globalen Lieferketten geprägt. In formaler Hinsicht waren erstmals die neuen Anforderungen des Aktiengesetzes (AktG) zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats zu beachten.

Überprüfung des Vergütungssystems für den Vorstand und Billigung durch die Hauptversammlung

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der HHLA wurde in den Geschäftsjahren 2020 und 2021 – nicht zuletzt mit Blick auf die gesetzlichen Neuerungen – mithilfe eines externen unabhängigen Vergütungsberaters eingehend durch den Personalausschuss und den Aufsichtsrat überprüft und in der Sitzung des Aufsichtsrats am 22. März 2021 beschlossen. Dabei wurden – mit Ausnahme der gesetzlich vorgegebenen Einführung einer Maximalvergütung – keine wesentlichen Änderungen am Vergütungssystem vorgenommen. Das vorliegende System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder gilt für die Vergütung aller Vorstandsmitglieder der HHLA. Die Verträge der amtierenden Vorstandsmitglieder entsprechen diesem System, wobei für zwei Vorstandsmitglieder noch unverfallbare Pensionszusagen aus der Zeit vor der Verabschiedung des aktuellen Vergütungssystems bestehen. Die Hauptversammlung vom 10. Juni 2021 hat das Vergütungssystem für den Vorstand mit einer Mehrheit von 95,8 % der abgegebenen Stimmen gebilligt.

Überprüfung der Vergütung des Aufsichtsrats und Billigung durch die Hauptversammlung

Vorstand und Aufsichtsrat haben in den Geschäftsjahren 2020 und 2021 die von der Hauptversammlung am 13. Juni 2013 auf Basis von § 16 der Satzung beschlossene Vergütung des Aufsichtsrats mithilfe des externen unabhängigen Vergütungsberaters einer eingehenden Überprüfung unterzogen und sich im Ergebnis dafür ausgesprochen, die Vergütung des Aufsichtsrats unverändert zu lassen. Die Regelungen zur Vergütung des Aufsichtsrats wurden dementsprechend der Hauptversammlung am 10. Juni 2021 zur Bestätigung vorgelegt und von dieser mit einer Mehrheit von 99,8 % der abgegebenen Stimmen gebilligt.

Die gegenüber den Vorjahren unveränderten Vergütungsregelungen für den Aufsichtsrat wurden vollständig wie im Beschluss der Hauptversammlung vom 13. Juni 2013 bzw. dem bestätigenden Beschluss der Hauptversammlung vom 10. Juni 2021 angewendet.

Personelle Veränderungen in Vorstand oder Personalausschuss

Im Berichtszeitraum haben sich keine Veränderungen im Vorstand oder in dessen Zuständigkeiten oder im Personalausschuss als dem für die Vorstandsvergütung verantwortlichen Ausschuss ergeben.

Wirtschaftliche Entwicklung im Geschäftsjahr 2021

Das Geschäftsjahr 2021 war für die HHLA trotz der wirtschaftlichen und pandemiebedingten Herausforderungen und Unsicherheiten in wirtschaftlicher Hinsicht sehr erfolgreich. Im Segment Container haben die Verwerfungen der globalen Lieferketten im Zuge der COVID-19-Pandemie zu erheblichen Verzögerungen bei den Liniendiensten geführt, was einerseits große betriebliche Herausforderungen, andererseits aber auch deutlich erhöhte Lagergelderlöse mit sich gebracht hat. Das Segment Intermodal konnte im Berichtszeitraum seinen Wachstumskurs fortsetzen und profitierte zudem von der Reduzierung der Trassenpreise im Berichtszeitraum. Insgesamt wurden die finanziellen Ziele im Konzern erreicht bzw. übertroffen. Dementsprechend wurde die

Prognose für das Geschäftsjahr zum Ende des dritten Quartals nach oben angepasst. Der Konzernjahresüberschuss für das Geschäftsjahr 2021 belief sich auf 132,9 Mio. €, das Konzern-EBIT auf 228,2 Mio.€ und der ROCE (auf Konzernebene) auf 10,6 %.

Auch im Bereich Nachhaltigkeit wurden wesentliche Fortschritte erzielt. So konnte der CO₂-Ausstoß pro umgeschlagenem und transportiertem Container im HHLA-Konzern im Betrachtungszeitraum 2019 bis 2021 gegenüber dem Referenzwert um weitere 10,3 % verringert werden – ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur CO₂-Neutralität. Die Ziele im Bereich „Soziales“ wurden ebenfalls erreicht bzw. leicht übertroffen.

Entsprechend dem im Vergütungssystem enthaltenen „Pay-for-Performance“-Ansatz, wonach sich insbesondere die variable Vergütung stark an der Erreichung der gesetzten Ziele orientiert, spiegeln sich die sehr guten Ergebnisse im Geschäftsjahr 2021 auch in der variablen Vorstandsvergütung wider.

Umfang der Prüfung durch den Abschlussprüfer

Der Vergütungsbericht wurde vom Abschlussprüfer der HHLA, der PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Hamburg, über die gesetzlichen Anforderungen hinaus einer inhaltlichen Überprüfung unterzogen. Der Bestätigungsvermerk des Abschlussprüfers ist am Ende dieses Berichts wiedergegeben. [› Prüfungsvermerk](#)

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Grundzüge des Vergütungssystems

Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der HHLA

Das Vergütungssystem für den Vorstand leistet einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der HHLA.

Zielsetzung des Unternehmens ist die nachhaltige und langfristige Steigerung der Ertragskraft sowie der Zukunfts- und Gestaltungskraft des Unternehmens bei gleichzeitiger Einhaltung hoher Umwelt- und Sozialstandards. Das Vergütungssystem trägt in seiner Gesamtheit zur Förderung und Umsetzung der Unternehmensstrategie bei, indem Leistungskriterien genutzt werden, welche im Einklang mit der gewünschten Unternehmensentwicklung stehen.

Das gilt vor allem für die erfolgsabhängige Vergütung, die zum einen wichtige finanzielle Kernsteuerungsgrößen und zum anderen – aufgrund ihrer hohen Bedeutung für die erfolgreiche Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie – sogenannte ESG-Ziele (Environmental, Social, Governance – Umwelt, Soziales, Unternehmensführung) als Leistungskriterien für die Vorstandsvergütung vorsieht. Hierdurch wird sichergestellt, dass die wesentlichen Aspekte der Unternehmensstrategie, nämlich die Verbindung von profitablen Wachstum mit den an Bedeutung gewinnenden Nachhaltigkeits- und Klimaschutzaspekten, durch den Vorstand in angemessener Weise berücksichtigt werden. Durch die mehrjährigen Bemessungszeiträume und die starke Berücksichtigung von ESG-Zielen im Rahmen der erfolgsabhängigen Vergütung wird der Fokus zudem auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung ausgerichtet. Die Leistungsorientierung (sog. Pay-for-Performance) wird schließlich im Rahmen der erfolgsabhängigen Vergütung durch Setzung adäquater und ambitionierter Ziele erreicht. Die erfolgsabhängige Vergütung kann dabei je nach Zielerreichung zwischen null und einer Obergrenze (Cap) schwanken.

Bestandteile und Struktur des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem des Vorstands der HHLA besteht aus fixen und erfolgsabhängigen Bestandteilen. Zu den fixen Bestandteilen zählen neben der Festvergütung Nebenleistungen und Leistungen zur Altersversorgung. Die variable erfolgsabhängige Vergütung wird in Form einer erfolgsabhängigen Tantieme mit dreijähriger Bemessungsgrundlage gezahlt.

Die Vergütungsbestandteile sind im nachstehenden Überblick dargestellt.

Vergütungsbestandteile

Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile	
Festvergütung	Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf gleichen Raten ausgezahlt wird
Nebenleistungen	Dienstwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung; D&O-Versicherung und sonstige Versicherungsbeiträge
Leistungen zur Altersvorsorge	Zweckgebundene Zuschüsse zum Aufbau einer privaten Altersvorsorge; in Bestandsfällen Fortführung gewährter leistungsorientierter Pensionszusagen
Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile	
Plantyp	Erfolgsabhängige Tantieme
Zusammensetzung	EBIT-Komponente + Nachhaltigkeitskomponente
Leistungskriterien	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 60%;"> <p>Ø Bereinigtes EBIT</p> </div> <div style="width: 35%;"> <p>Wirtschaft: 50 % Umwelt: 20 % Soziales: (je 10 %) Ø Beschäftigungsentwicklung Ø Ausbildungs- und Qualifizierungsquote Ø Gesundheitsquote</p> </div> </div>
Bemessungszeitraum	Drei Jahre: Geschäftsjahr sowie die beiden vorangegangenen Geschäftsjahre
Auszahlung	In bar nach Ablauf des Bemessungszeitraums
Begrenzung/Cap	100 % der Jahresfestvergütung

Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung

Der Aufsichtsrat legt für jedes Vorstandsmitglied die jeweilige Ziel-Gesamtvergütung im Einklang mit dem Vergütungssystem fest. Dabei hat der Aufsichtsrat gemäß dem Vergütungssystem sicherzustellen, dass die Ziel-Gesamtvergütung stets auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist, in einem angemessenen Verhältnis sowohl zu den Leistungen und Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds als auch zur Größe und Tätigkeit sowie wirtschaftlichen und finanziellen Lage der Gesellschaft steht und dass die Ziel-Gesamtvergütung die übliche Vergütung nicht bzw. nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Das Vergütungssystem erlaubt es dem Aufsichtsrat, bei der Höhe der jeweiligen Ziel-Gesamtvergütung jeweils nach pflichtgemäßem Ermessen sowohl die Marktgegebenheiten als auch die individuellen Kenntnisse und Erfahrungen des Vorstandsmitglieds wie auch dessen Funktion und Verantwortungsbereich individuell zu berücksichtigen.

Für das Geschäftsjahr 2021 wurde als Ziel-Gesamtvergütung in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem für den Vorstand jeweils die Summe aus Festvergütung einschließlich der Leistungen zur Altersvorsorge und Nebenleistungen sowie die variable Vergütung auf Basis einer einhundertprozentigen Zielerreichung festgelegt. Da für Frau Angela Titzrath insoweit – aufgrund der gesteigerten Verantwortung als Vorstandsvorsitzende – eine höhere Festvergütung und auch eine höhere variable Vergütung vorgesehen ist, ist auch ihre Ziel-Gesamtvergütung höher als die der ordentlichen Vorstandsmitglieder. Die Vorstandsvorsitzende und der Finanzvorstand Herr Dr. Roland Lappin verfügen zudem noch über unverfallbare leistungsorientierte Pensionszusagen, während für die Vorstandsmitglieder Jens Hansen und Torben Seebold Altersversorgungsleistungen in Form der Zahlung eines bestimmten Betrages zur zweckgebundenen Verwendung für den Aufbau einer privaten Altersvorsorge erbracht werden. Die mit Blick auf die Pensionszusagen zu bildenden Rückstellungen sind ebenfalls bei der Ziel-Gesamtvergütung berücksichtigt.

Die folgenden Tabellen zeigen die individuelle Ziel-Gesamtvergütung je Vorstandsmitglied sowie die relativen Bestandteile der einzelnen Vergütungselemente an der Ziel-Gesamtvergütung.

Angela Titzrath, Vorstandsvorsitzende seit 01.01.2017

	2021		2020	
	in €	ZGV (in %)	in €	ZGV (in %)
Feste Vergütung				
Festvergütung	495.000	52,8	495.000	50,2
Nebenvergütung (+)	13.754	1,5	13.839	1,4
Zwischensumme	508.754	54,2	508.839	51,6
Variable Vergütung				
Erfolgsabhängige Tantieme ¹ (+)	429.116	45,8	477.262	48,4
Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)	937.870	100,0	986.101	100,0

Jens Hansen, Vorstandsmitglied seit 01.04.2017

	2021		2020	
	in €	ZGV (in %)	in €	ZGV (in %)
Feste Vergütung				
Festvergütung	365.000	45,9	361.250	45,7
Nebenvergütung (+)	12.162	1,5	18.582	2,3
Versorgungsaufwand/Betrag zur eigenen Verfügung (+)	54.750	6,9	49.813	6,3
Zwischensumme	431.912	54,3	429.645	54,3
Variable Vergütung				
Erfolgsabhängige Tantieme ¹ (+)	364.116	45,7	361.250	45,7
Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)	796.028	100,0	790.894	100,0

Dr. Roland Lappin, Vorstandsmitglied seit 01.05.2003

	2021		2020	
	in €	ZGV (in %)	in €	ZGV (in %)
Feste Vergütung				
Festvergütung	365.000	49,3	365.000	49,3
Nebenvergütung (+)	11.463	1,5	10.767	1,5
Zwischensumme	376.463	50,9	375.767	50,7
Variable Vergütung				
Erfolgsabhängige Tantieme ¹ (+)	363.249	49,1	365.000	49,3
Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)	739.712	100,0	740.767	100,0

Torben Seebold, Vorstandsmitglied seit 01.04.2019

	2021		2020	
	in €	ZGV (in %)	in €	ZGV (in %)
Feste Vergütung				
Festvergütung	350.000	46,8	341.250	46,7
Nebenvergütung (+)	12.651	1,7	14.221	1,9
Versorgungsaufwand/Betrag zur eigenen Verfügung (+)	35.000	4,7	34.125	4,7
Zwischensumme	397.651	53,2	389.596	53,3
Variable Vergütung				
Erfolgsabhängige Tantieme ¹ (+)	350.000	46,8	341.250	46,7
Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)	747.651	100,0	730.846	100,0

1 Ziel-Tantieme für das Geschäftsjahr 2021; Bemessungsgrundlage für die Zielerreichung ist jeweils der Durchschnitt der Geschäftsjahre 2019 bis 2021. Hinsichtlich der Zielerreichung wurde für die Nachhaltigkeitskomponenten eine Zielerreichung von jeweils 100 % unterstellt. Für die EBIT-Komponente wurde für die Geschäftsjahre 2019 und 2020 jeweils das erzielte (ggf. bereinigte) und für das Geschäftsjahr 2021 die Erreichung des Plan-EBIT gemäß Budget zugrunde gelegt.

Erläuterung der Einhaltung der Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG für jedes Vorstandsmitglied eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Summe aus Festvergütung, Nebenleistungen, erfolgsabhängiger Tantieme und Leistungen zur Altersversorgung (Pensionszusage, Zahlung eines bestimmten Betrages zur zweckgebundenen Verwendung für eine private Altersvorsorge bzw. Übernahme von Beiträgen für eine Direktversicherung) festgelegt. Diese beträgt für die Vorstandsvorsitzende 2,5 Mio. € und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder 1,15 Mio. €. Diese Maximalvergütung bezieht sich auf die Summe aller Zahlungen, die aus den Vergütungsregelungen für ein Geschäftsjahr resultieren. Eventuelle Abfindungszahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit und sonstige Sonderleistungen, die nicht als Gegenleistung für die Dienste des Vorstandsmitglieds dienen, aber vom Aufsichtsrat anlassbezogen gewährt werden können (z.B. Umzugskosten, Ausgleichszahlungen für Bonusverluste beim Vorarbeitgeber, Karenzentschädigung), fließen nicht in die Maximalvergütung ein.

Da sowohl die festen als auch die variablen Vergütungsbestandteile für ein Geschäftsjahr jeweils zu Beginn des kommenden Geschäftsjahres feststehen, kann die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021 in diesem Vergütungsbericht abschließend beurteilt werden.

Die nachfolgende Tabelle zeigt insoweit die jeweilige Ist-Vergütung und die Maximalvergütung je Vorstandsmitglied.

Einhaltung der Maximalvergütung je Vorstandsmitglied für das Geschäftsjahr 2021

in €	Angela Titzrath	Jens Hansen	Dr. Roland Lappin	Torben Seebold
Feste Vergütung				
Festvergütung	495.000	365.000	365.000	350.000
Nebenvergütung (+)	13.754	12.162	11.463	12.651
Versorgungsaufwand/ Betrag zur eigenen Verfügung ^{1, 2} (+)	1.245.552	54.750	251.138	35.000
Zwischensumme	1.754.306	431.912	627.601	397.651
Variable Vergütung				
Erfolgsabhängige Tantieme ³ (+)	495.000	365.000	365.000	350.000
Sonstiges (+)	-	-	-	-
Gesamtvergütung	2.249.306	796.912	992.601	747.651
Maximalvergütung	2.500.000	1.150.000	1.150.000	1.150.000

1 Versorgungsaufwand im Sinne von IAS 19.

2 Herr Dr. Roland Lappin hat gegenüber der Gesellschaft erklärt, zum 31. Januar 2023 aus dem Vorstand auszuscheiden. Infolge dieser Erklärung sind zusätzlich versicherungsmathematische Verluste in Höhe von 1.271.047 € im Geschäftsjahr 2021 angefallen.

3 Ausgewiesen sind jeweils die Werte für die auf das Geschäftsjahr 2021 entfallende variable Vergütung. Die Auszahlung erfolgt im Geschäftsjahr 2022.

Detaillierte Darstellung der Vergütungsbestandteile

Nachfolgend werden die einzelnen Vergütungsbestandteile des Vergütungssystems für den Vorstand erläutert. Hinsichtlich der variablen Vergütungsbestandteile wird ferner erläutert, wie diese die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördern und wie die einzelnen Leistungskriterien im Berichtszeitraum definiert und angewendet wurden.

Feste Vergütungsbestandteile

Festvergütung

Die Festvergütung ist eine fixe Vergütung, die sich am Verantwortungsbereich und an den individuellen Kenntnissen und Erfahrungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert und in zwölf monatlichen Raten ausbezahlt wird. Aktuell beträgt die jährliche Festvergütung der Vorstandsvorsitzenden 495 Tsd. € und die der ordentlichen Vorstandsmitglieder 365 Tsd. € (Herr Hansen und Herr Dr. Lappin) bzw. 350 Tsd. € (Herr Seebold).

Nebenleistungen

Die Vorstandsmitglieder erhalten Nebenleistungen in Form von Sach- und sonstigen Bezügen. Im Wesentlichen handelt es sich hierbei um die Gestellung eines ihrer Position angemessenen Dienstwagens zur dienstlichen und privaten Nutzung sowie die Übernahme von Versicherungsprämien. Letzteres beinhaltet insbesondere die Prämien für eine Unfallversicherung sowie die anteiligen Prämien für die von der Gesellschaft unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organmitglieder (D&O-Versicherung), die den Vorgaben des § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG entspricht und in welche die Vorstandsmitglieder einbezogen sind.

Leistungen zur Altersversorgung

Leistungen zur Altersversorgung erfolgen in Gestalt der Zahlung eines bestimmten Betrages zur zweckgebundenen Verwendung für den Aufbau einer privaten Altersvorsorge. Die Zahlungen betragen dabei – in Abhängigkeit von der Dauer der Vorstandszugehörigkeit – in der Regel zwischen 10 und 25 % der jeweiligen Brutto-Festvergütung pro Jahr.

In den Fällen, in denen bereits unverfallbare leistungsorientierte Pensionszusagen erteilt wurden oder Beiträge für eine Direktversicherung übernommen wurden, werden diese fortgeführt. Nach den Pensionszusagen erhält das Vorstandsmitglied ein – an der Dienstzeit orientiertes – Ruhegehalt, sofern es nach einem festgelegten Zeitraum seine Vorstandstätigkeit infolge Alters, Arbeitsunfähigkeit oder infolge eines nicht in seiner Person liegenden bzw. eines nicht durch es zu vertretenden Grundes beendet. Das Ruhegehalt wird in monatlichen Teilbeträgen ausbezahlt. In bestimmten Fällen erfolgt eine Anrechnung verschiedener Einkünfte (z.B. Einkünfte aus selbstständiger oder nichtselbstständiger Arbeit oder aus freiberuflicher Tätigkeit), soweit sie zusammen mit dem Ruhegehalt über der letzten aktiven Jahresgesamtvergütung liegen. Bereits vor Eintritt des Versorgungsfalls kann zeitlich begrenzt ein Übergangsgeld (soweit kein Ruhegehaltsanspruch besteht) oder Überbrückungsgeld (soweit ein Ruhegehaltsanspruch besteht, der aber noch ruht) gezahlt werden. Im Todesfall erhalten Ehe- bzw. Lebenspartner von Vorstandsmitgliedern ein lebenslanges Witwen- bzw. Witwergeld. Minderjährige Kinder erhalten ein Waisengeld. Das Ruhegehalt wird regelmäßig in Anlehnung an die Entwicklung des Verbraucherpreisindex in Deutschland angepasst.

Im Einklang mit dem bestehenden Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder haben die Vorstandsmitglieder Jens Hansen (Erstbestellung 2017) und Torben Seebold (Erstbestellung 2019) jeweils Anspruch auf die Zahlung eines bestimmten Betrages zur zweckgebundenen Verwendung für den Aufbau einer privaten Altersvorsorge. Der Anspruch von Herrn Hansen beläuft sich auf 15 % und der von Herrn Seebold auf 10 % der jeweiligen Jahresfestvergütung.

Die Vorstandsvorsitzende Angela Titzrath, die dem Vorstand seit 2016 angehört, und das Vorstandsmitglied Dr. Roland Lappin, der dem Vorstand bereits seit 2003 angehört, verfügen jeweils noch über (unverfallbare) Versorgungszusagen.

Nach den Pensionszusagen erhalten Frau Titzrath bzw. Herr Dr. Lappin jeweils ein Ruhegehalt, sofern sie (nach Ablauf einer bestimmten Dienstzeit, die bei beiden schon erfüllt ist) ihre Vorstandstätigkeit infolge Alters, Dienst- bzw. Arbeitsunfähigkeit oder infolge eines nicht in ihrer Person liegenden bzw. nicht durch sie zu vertretenden Grundes aus dem Vorstand ausscheiden. Das Ruhegehalt bemisst sich bei Herrn Dr. Lappin als Prozentsatz des letzten Jahresfestgehalts, bei Frau Titzrath als festgelegter Betrag in Abhängigkeit von der Dienstzeit.

Das Ruhegehalt wird im Fall von Frau Titzrath ab Vollendung des 62. Lebensjahres und im Fall von Herrn Dr. Lappin ab Vollendung des 60. Lebensjahres gewährt. Scheiden Frau Titzrath oder Herr Dr. Lappin vorher aus, ohne dass dies auf ihren eigenen Wunsch erfolgt oder ein in ihrer Person liegender Grund vorliegt, der eine fristlose Kündigung durch die Gesellschaft rechtfertigen würde, erhalten sie ein Übergangsgeld, wenn sie gegenüber der Gesellschaft noch keinen Anspruch auf Ruhegehalt erworben haben, bzw. ein Überbrückungsgeld, wenn der Ruhegehhaltsanspruch bereits unverfallbar ist und lediglich bis zum Erreichen der jeweiligen Altersgrenze ruht. Das Übergangs- und das Überbrückungsgeld bemessen sich jeweils als Prozentsatz der letzten Jahresgesamt- bzw. Jahresgrundvergütung und werden jeweils zeitlich begrenzt gezahlt.

Das Ruhegehalt wird nach Eintritt in den Ruhestand jeweils jährlich in Anlehnung an die Entwicklung des Verbraucherpreisindex angepasst. Gleichzeitig erfolgt eine Anrechnung verschiedener Einkünfte (z.B. Einkünfte aus selbstständiger oder nicht-selbstständiger Arbeit oder aus freiberuflicher Tätigkeit), soweit sie zusammen mit dem Ruhegehalt über der letzten aktiven Jahresgesamtvergütung liegen.

Die Versorgungszusagen sehen zudem für den Todesfall jeweils die lebenslange Zahlung eines Witwen- bzw. Witwergeldes an den Ehe- bzw. Lebenspartner vor, das sich als Prozentsatz des Ruhegehalts bemisst. Minderjährige Kinder bzw. Kinder, die noch kindergeldberechtigt sind, erhalten ein Waisengeld, das sich ebenfalls als Prozentsatz des Ruhegehalts bemisst. Witwen- bzw. Witwergeld und Waisengeld dürfen zusammen 100% des Ruhegehalts nicht übersteigen.

Die aufgewandten oder zurückgestellten Beträge sowie die Barwerte der beiden Versorgungszusagen sind aus der nachfolgenden Tabelle ersichtlich.

Herr Dr. Roland Lappin hat gegenüber der Gesellschaft erklärt, zum 31. Januar 2023 aus dem Vorstand auszuscheiden. Nach seiner bestehenden Pensionszusage, die bei Inkrafttreten des Vergütungssystems für den Vorstand bereits unverfallbar war, ist er somit ab Februar 2023 berechtigt, Ruhegeld von der Gesellschaft zu beziehen. In diesem Zusammenhang sind im Geschäftsjahr 2021 zusätzliche versicherungsmathematische Verluste in Höhe von 1.271.047 € angefallen.

Neben Frau Titzrath und Herrn Dr. Lappin verfügen noch einige ausgeschiedene Mitglieder über unverfallbare Versorgungszusagen aus ihrer Zeit als Vorstandsmitglied der HHLA. Die diesbezüglich im Geschäftsjahr 2021 gezahlten Beträge sind unter „Vergütung der Mitglieder des Vorstands – Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Vorstands – Vergütung ausgeschiedener Mitglieder des Vorstands“ ausgewiesen.

Versorgungszusagen – aufgewandte bzw. zurückgestellte Beträge und Barwerte zum 31.12.2021

in €	Angela Titzrath	Jens Hansen	Dr. Roland Lappin	Torben Seebold
Beträge nach IFRS¹				
Versorgungsaufwand	1.245.552	54.750	251.138	35.000
Barwert der Verpflichtung	5.769.544	-	6.965.938	-
Beträge nach HGB				
Versorgungsaufwand	716.595	54.750	1.222.976	35.000
Barwert der Verpflichtung	4.478.518	-	5.704.019	-

¹ Aufgrund der Entscheidung von Herrn Dr. Lappin, zum Ablauf des 31. Januar 2023 aus dem Vorstand auszuscheiden, sind zusätzlich versicherungsmathematische Verluste in Höhe von 1.271.047 € im Geschäftsjahr 2021 angefallen, die bereits in dem ausgewiesenen Barwert enthalten sind.

Variable Vergütungsbestandteile – erfolgsabhängige Tantieme

Zusätzlich zu den fixen Vergütungsbestandteilen erhalten die Vorstandsmitglieder eine erfolgsabhängige Vergütung („Tantieme“) mit einem dreijährigen Bemessungszeitraum, die sich aus zwei Komponenten, einer Beteiligung am bereinigten EBIT („EBIT-Komponente“) und einem Zielbetrag („Nachhaltigkeitskomponente“), zusammensetzt und insgesamt auf 100 % der Festvergütung begrenzt ist. Bemessungsgrundlage für sämtliche Erfolgsziele sind jeweils das aktuelle sowie die beiden vorangegangenen Geschäftsjahre. Die Auszahlung der Tantieme erfolgt jährlich in bar nach der abschließenden Feststellung der Zielerreichung im jeweiligen Bemessungszeitraum durch den Aufsichtsrat. Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder Vergleichsparameter ist ausgeschlossen. Im Falle von außergewöhnlichen Ereignissen, die der Vorstand nicht zu vertreten hat und die eine gravierende Minderung der Tantieme zur Folge haben, entscheidet der Aufsichtsrat unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben nach pflichtgemäßem Ermessen über die Höhe der Tantieme.

EBIT-Komponente

Die EBIT-Komponente bemisst sich am durchschnittlichen, um Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen sowie außerordentliche Erträge aus Grundstücks- und Firmenveräußerungen bereinigten Betriebsergebnis (EBIT). Die Vorstandsmitglieder erhalten einen individuell festgelegten Promillesatz des EBIT als erfolgsabhängige Vergütung (derzeit in der Regel 1 ‰).

Das EBIT ist eine der zentralen operativen Steuerungsgrößen der HHLA und ein wichtiger Indikator für das angestrebte profitable Wachstum. Durch eine Beteiligung an dieser zentralen Steuerungsgröße wird der Vorstand zum einen incentiviert, seine Entscheidungen an dieser Kenngröße auszurichten und zum anderen die Strategie des profitablen Wachstums weiter zu verfolgen. Durch etwaige Bereinigungen wird gleichzeitig vermieden, dass Sondereffekte das erreichte Ergebnis verzerren. Auch die Bemessung am durchschnittlichen EBIT über drei Jahre zielt darauf ab, unerwünschte Verzerrungen zu vermeiden. Gleichzeitig stärkt eine Betrachtung über drei Jahre den Anreiz, eine langfristige Steigerung des EBIT zu erzielen.

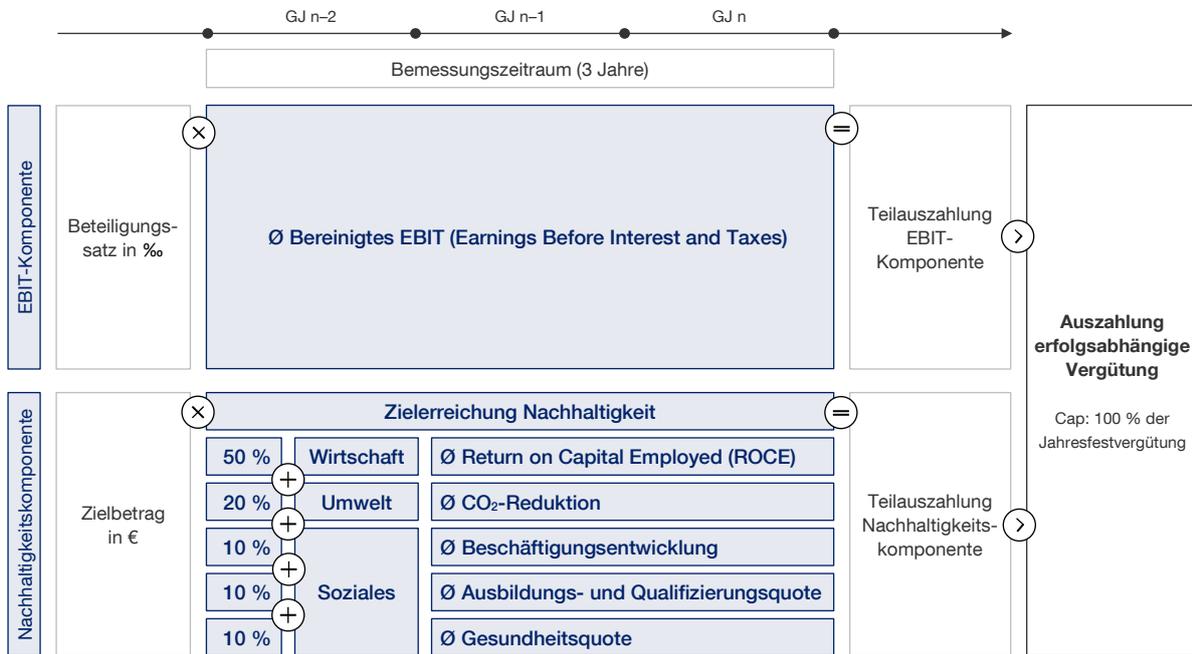
Nachhaltigkeitskomponente

Die Nachhaltigkeitskomponente setzt sich aus Teilzielen für die Bereiche Wirtschaft, Umwelt und Soziales zusammen. Im Rahmen dieser Komponente werden auch wesentliche, für die Umsetzung der Unternehmensstrategie zentrale ESG-Ziele adressiert.

Die Nachhaltigkeitskomponente errechnet sich, indem der individuelle Zielbetrag in Euro mit der Zielerreichung der Nachhaltigkeitsziele multipliziert wird. Der Zielbetrag entspricht 50 % der maximal erreichbaren erfolgsabhängigen Vergütung. Die Gesamtzielerreichung für die Nachhaltigkeitskomponente ermittelt sich als die Summe der Zielerreichungen der einzelnen Nachhaltigkeitsziele Wirtschaft, Umwelt und Soziales, wobei Letz-

teres wiederum aus drei gleichgewichteten additiv verknüpften Teilzielen besteht. Soweit die Gesamtzielerreichung für die einzelnen Teilziele der Nachhaltigkeitskomponente insgesamt weniger als 50 % beträgt, erfolgt keine Auszahlung des anteiligen Zielbetrags.

Variable Vergütungsbestandteile – erfolgsabhängige Tantieme



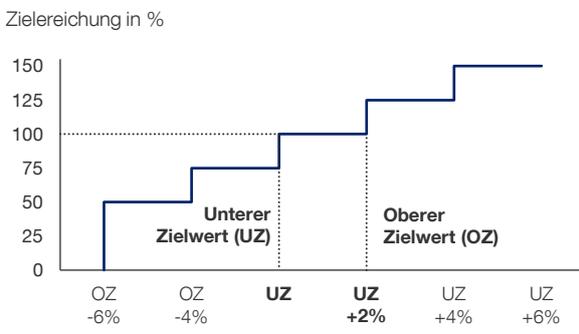
Nachhaltigkeitsziel: Wirtschaft

Das Nachhaltigkeitsziel „Wirtschaft“ wird anhand der über den Bemessungszeitraum erreichten durchschnittlichen Kapitalrendite (Return on Capital Employed, ROCE) gemäß Konzernjahresabschluss („as reported“) gemessen und macht bei voller Zielerreichung aller Teilziele 50 % der Nachhaltigkeitskomponente aus.

Durch die Verwendung des ROCE als Leistungskriterium für die erfolgsabhängige Vergütung erfolgt eine weitere Verknüpfung der erfolgsabhängigen Vorstandsvergütung mit der Unternehmensstrategie der HHLA. Der ROCE dient der HHLA als zentrale Bemessungsgröße für die langfristige wertorientierte Entwicklung des Unternehmens. Durch die hohe Gewichtung des Nachhaltigkeitsziels „Wirtschaft“ setzt die Vorstandsvergütung einen starken Anreiz für die Vorstandsmitglieder, eine langfristige, wertorientierte Entwicklung der HHLA zu verwirklichen.

Die Zielerreichung für das Nachhaltigkeitsziel „Wirtschaft“ wird mittels Zielkorridoren gemessen. Hierbei wird ein unterer und ein oberer Zielwert festgelegt. Eine Zielerreichung von 100 % liegt vor, sofern der durchschnittliche ROCE während des Bemessungszeitraums mindestens dem festgelegten unteren Zielwert entspricht und weniger als der obere Zielwert beträgt. Jede Unterschreitung des oberen Zielwerts um mindestens 2 % führt zu einer Reduktion des anteiligen Zielbetrags um 25 %. Jede Überschreitung des unteren Zielwerts um mindestens 2 % führt zu einer Erhöhung des anteiligen Zielbetrags um 25 %.

Ø Return on Capital Employed (ROCE)



Nachhaltigkeitsziel: Umwelt

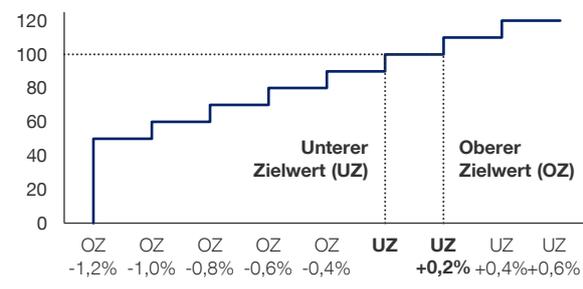
Der auf das Nachhaltigkeitsziel „Umwelt“ entfallende anteilige Zielbetrag beträgt bei voller Zielerreichung 20 % der Nachhaltigkeitskomponente. Die Zielerreichung wird anhand der über den Bemessungszeitraum erreichten prozentualen Reduktion des CO₂-Ausstoßes pro umgeschlagenem und transportiertem Container im HHLA-Konzern gemessen.

Neben dem langfristigen profitablen Wachstum hat die HHLA in ihrer Unternehmensstrategie den Fokus auf Klimaschutz gelegt und verfolgt das Ziel, bis 2040 klimaneutral zu agieren. Die Einsparung von CO₂ bietet die Möglichkeit, einen Beitrag für den Klimaschutz zu leisten und die angestrebte Klimaneutralität zu realisieren. Durch die Verankerung eines Klimaschutzziels im Rahmen der Vorstandsvergütung wird ein wesentlicher Anreiz gesetzt, die Klimaschutzziele der HHLA zu erreichen.

Die Zielerreichung für das Nachhaltigkeitsziel „Umwelt“ wird mittels Zielkorridoren gemessen. Hierbei wird ein unterer und ein oberer Zielwert festgelegt, der jeweils einer prozentualen Reduzierung des CO₂-Ausstoßes entspricht. Eine Zielerreichung von 100 % liegt vor, sofern die Zielerreichung mindestens dem unteren Zielwert entspricht und weniger als der obere Zielwert beträgt. Jede Überschreitung des unteren Zielwerts um mindestens 0,2 Prozentpunkte führt zu einer Erhöhung des auf das Nachhaltigkeitsziel entfallenden anteiligen Zielbetrags in Höhe von 10 %. Jede Unterschreitung des oberen Zielwerts um mindestens 0,2 Prozentpunkte führt zu einer Reduzierung des auf das Nachhaltigkeitsziel entfallenden anteiligen Zielbetrags in Höhe von 10 %.

Ø CO₂-Reduktion

Zielerreichung in %



Nachhaltigkeitsziel: Soziales

Das Nachhaltigkeitsziel „Soziales“ besteht aus drei gleichgewichteten Teilzielen. Die drei Teilziele umfassen die durchschnittliche Beschäftigungsentwicklung, Ausbildungs- und Qualifizierungsquote sowie Gesundheitsquote jeweils über den Bemessungszeitraum. Bei einer Zielerreichung von 100 % entfallen 30 % des auf die gesamte Nachhaltigkeitskomponente entfallenden Zielbetrags auf das Nachhaltigkeitsziel „Soziales“. Auf jedes Teilziel entfällt (bei 100%iger Zielerreichung) jeweils ein Drittel des anteiligen Zielbetrags.

Neben dem wirtschaftlichen Erfolg und dem Verfolgen ehrgeiziger Klimaschutzziele übernimmt die HHLA ebenfalls soziale Verantwortung. Durch die Integration des Nachhaltigkeitsziels „Soziales“ in die erfolgsabhängige Vorstandsvergütung wird für den Vorstand ein Anreiz gesetzt, eine angemessene Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte sicherzustellen. Durch die Verwendung dreier Teilziele werden unterschiedliche Aspekte aus dem Bereich „Soziales“ abgedeckt und eine ganzheitliche Betrachtung dieses Nachhaltigkeitsziels sichergestellt.

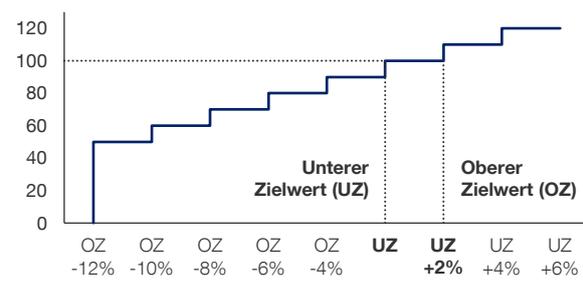
Beschäftigungsentwicklung

Das Teilziel „Beschäftigungsentwicklung“ betrachtet die über den Bemessungszeitraum gemessene durchschnittliche jährliche Entwicklung der Beschäftigtenzahl im Konzern.

Zur Messung der Zielerreichung wird ein unterer und ein oberer Zielwert festgelegt. Eine Zielerreichung von 100 % liegt vor, sofern die ermittelte durchschnittliche jährliche Beschäftigungsentwicklung mindestens dem unteren Zielwert entspricht und weniger als der obere Zielwert beträgt. Jede Überschreitung des unteren Zielwerts um jeweils mindestens 2 % führt zu einer Erhöhung des auf dieses Teilziel entfallenden anteiligen Zielbetrags in Höhe von jeweils 10 %. Jede Unterschreitung des oberen Zielwerts um mindestens 2 % führt zu einer Reduzierung des auf dieses Teilziel entfallenden anteiligen Zielbetrags in Höhe von jeweils 10 %.

Ø Beschäftigungsentwicklung

Zielerreichung in %

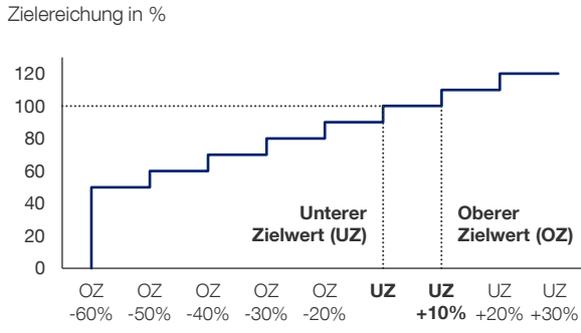


Ausbildungs- und Qualifizierungsquote

Zur Messung des Teilziels „Ausbildungs- und Qualifizierungsquote“ erfolgt eine Betrachtung der über den Bemessungszeitraum ermittelten durchschnittlichen jährlichen Entwicklung des Aufwands für Erstausbildungen, betriebliche Qualifizierungen und Weiterbildung im Verhältnis zur Beschäftigtenzahl.

Zur Messung der Zielerreichung wird ein unterer und ein oberer Zielwert festgelegt. Eine Zielerreichung von 100 % liegt vor, sofern die ermittelte durchschnittliche jährliche Ausbildungs- und Qualifizierungsquote mindestens dem unteren Zielwert entspricht und weniger als der obere Zielwert beträgt. Jede Überschreitung des unteren Zielwerts um jeweils mindestens 10 % führt zu einer Erhöhung des auf dieses Teilziel entfallenden anteiligen Zielbetrags in Höhe von jeweils 10 %. Analog dazu führt jede Unterschreitung des oberen Zielwerts um mindestens 10 % zu einer Reduzierung des auf dieses Teilziel entfallenden anteiligen Zielbetrags in Höhe von jeweils 10 %.

Ø Ausbildungs- und Qualifizierungsquote

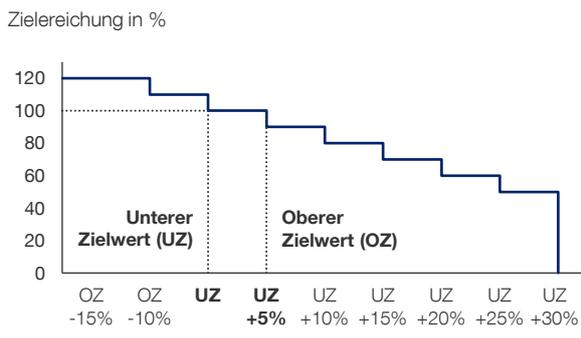


Gesundheitsquote

Die Gesundheitsquote ermittelt sich als beobachteter Durchschnitt der jährlichen Entwicklung für die Lohnfortzahlung bei Krankheit abzüglich Aufwendungen für Präventionsmaßnahmen im Verhältnis zur Beschäftigtenzahl im Konzern im jeweiligen Bemessungszeitraum.

Zur Messung der Zielerreichung wird ein unterer und ein oberer Zielwert festgelegt. Eine Zielerreichung von 100 % liegt vor, sofern die ermittelte durchschnittliche jährliche Gesundheitsquote mindestens dem unteren Zielwert entspricht und weniger als der obere Zielwert beträgt. Jede Überschreitung des unteren Zielwerts um jeweils mindestens 5 % führt zu einer Reduzierung des auf dieses Teilziel entfallenden anteiligen Zielbetrags in Höhe von jeweils 10 %. Analog dazu führt jede Unterschreitung des oberen Zielwerts um mindestens 5 % zu einer Erhöhung des auf dieses Teilziel entfallenden anteiligen Zielbetrags in Höhe von jeweils 10 %.

Ø Gesundheitsquote



Berechnung und Auszahlung

Nach Ablauf eines Geschäftsjahres werden die Zielerreichung für die einzelnen Teilziele bzw. Kennzahlen und der entsprechende Zielerreichungsgrad ermittelt. Die Ermittlung erfolgt für die EBIT-Komponente und das Teilziel „Wirtschaft“ (ROCE) der Nachhaltigkeitskomponente auf Basis der im Konzernabschluss ausgewiesenen Werte („as reported“). Die übrigen Teilziele werden intern ermittelt. Auf Basis des Zielerreichungsgrades für die einzelnen Teilziele wird die insgesamt erreichte variable Vergütung errechnet. Die variable Vergütung ist dabei insgesamt auf 100 % der Festvergütung begrenzt. Die variable Vergütung wird mit der abschließenden Feststellung des Aufsichtsrats über den Grad der jeweiligen Zielerreichung fällig. Die entsprechende Feststellung soll jeweils binnen drei Monaten nach Ende des jeweiligen Geschäftsjahres erfolgen.

Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2021

Die variable Vorstandsvergütung in Gestalt der erfolgsabhängigen Tantieme ist an die Leistung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr gekoppelt und macht mit bis zu 50 % einen bedeutenden Teil der Vorstandsvergütung aus. Ziel des Aufsichtsrats ist es, durch die Setzung ambitionierter Ziele die langfristige Entwicklung des Unternehmens zu fördern.

Die für die variable Vergütung im Geschäftsjahr 2021 geltenden Zielsetzungen bzw. Leistungskriterien sind auf Basis und im Rahmen des geltenden Vergütungssystems aus den strategischen Zielen und der operativen Steuerung des Konzerns abgeleitet. Die Ziele beinhalten – wie oben beschrieben – neben wirtschaftlichen Zielen (namentlich das EBIT) auch Ziele aus dem Bereich Nachhaltigkeit bzw. ESG (Umwelt bzw. Environmental, Soziales bzw. Social und Governance).

Durch die Nutzung von Zielen aus den Bereichen Wirtschaft und Nachhaltigkeit wird für den Vorstand der Anreiz gesetzt, sein Handeln an einem nachhaltigen und profitablen Wachstum auszurichten und dabei gleichzeitig der sozialen und ökologischen Verantwortung der HHLA gerecht zu werden.

Ziele und Zielwerte für das Geschäftsjahr 2021

Die nachfolgende Tabelle stellt die Zielwerte für die Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2021 als relativen und betragsmäßigen Anteil dar. Ausgehend vom Prinzip der Gesamtverantwortung – wonach der Vorstand insgesamt für die Leitung des Unternehmens und damit auch dessen Erfolg verantwortlich ist – wurden dabei im Grundsatz für alle Vorstandsmitglieder die gleichen Ziele und auch die gleiche relative Gewichtung vorgesehen. Die EBIT-Komponente und die Nachhaltigkeitskomponente wurden jeweils mit 50 % der Festvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds gewichtet. Im Bereich der Nachhaltigkeitskomponente machen wiederum das Teilziel „Wirtschaft“ (ROCE) 50 %, das Teilziel „Umwelt“ (CO₂-Reduktion) 20 % und die drei Teilziele im Bereich „Soziales“ (Beschäftigungsentwicklung, Ausbildungs- und Qualifizierungsquote und Gesundheitsquote) je 10 % der Nachhaltigkeitsvergütung aus.

Zielwerte für die einzelnen Teilziele der variablen Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021¹

Zielkorridor für 100 % Zielerreichung ²	Gewichtung ³
EBIT-Komponente	
EBIT: 1,00 % des (bereinigten) Konzern-EBIT	50 %
Nachhaltigkeitskomponente	
Wirtschaft: Konzern-ROCE zwischen 12 % (unterer Zielwert) und 14 % (oberer Zielwert)	25 %
Umwelt: Reduzierung des CO₂-Ausstoßes je umgeschlagenen und transportierten Container im Konzern zwischen 1,25 % (unterer Zielwert) und 1,45 % (oberer Zielwert)	10 %
Soziales	
Beschäftigungsentwicklung: Anstieg der jährlichen Entwicklung der Beschäftigtenzahl im Konzern zwischen 0 % (unterer Zielwert) und 2 % (oberer Zielwert)	5 %
Ausbildungs- und Qualifizierungsquote: Entwicklung des Aufwands für Erstausbildungen, betriebliche Qualifizierungen und Weiterbildung im Verhältnis zur Beschäftigtenzahl zwischen 0 % (unterer Zielwert) und 10 % (oberer Zielwert)	5 %
Gesundheitsquote: Entwicklung für die Lohnfortzahlung bei Krankheit abzüglich Aufwendungen für Präventionsmaßnahmen im Verhältnis zur Beschäftigtenzahl im Konzern zwischen 0 % (unterer Zielwert) und 5 % (oberer Zielwert)	5 %
Gesamt	100 %

¹ Ausgewiesen sind jeweils die Werte für die auf das Geschäftsjahr 2021 entfallende variable Vergütung. Die Auszahlung erfolgt im Geschäftsjahr 2022.

² Bemessungsgrundlage ist jeweils der Durchschnittswert für die Geschäftsjahre 2019, 2020 und 2021.

³ Prozentsatz des Zielwerts der variablen Vergütung. Der Zielwert der variablen Vergütung entspricht 100 % der jeweiligen Festvergütung.

Ausgehend von der beschriebenen Gewichtung ergeben sich für die Vorstandsmitglieder die folgenden Zielbeträge:

Zielbeträge und Korridore der Komponenten der variablen Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2021 je Vorstandsmitglied¹

	Gewichtung ²	Angela Titzrath	Jens Hansen	Dr. Roland Lappin	Torben Seebold
EBIT-Komponente					
1,00 % des Ø EBIT 2019–2021	50	247.500	182.500	182.500	175.000
Nachhaltigkeitskomponente					
Wirtschaft (ROCE)	25	123.750	91.250	91.250	87.500
Umwelt (CO ₂ -Reduzierung)	10	49.500	36.500	36.500	35.000
Soziales					
Beschäftigungsentwicklung	5	24.750	18.250	18.250	17.500
Ausbildungs- und Qualifizierungsquote	5	24.750	18.250	18.250	17.500
Gesundheitsquote	5	24.750	18.250	18.250	17.500
Gesamtzielbetrag	100	495.000	365.000	365.000	350.000

Korridor der variablen Vergütung

Die variable Vergütung ist nach unten auf 0 € (bei Erzielung eines Ø EBIT von 0 € oder weniger und bei rechnerischer Zielerreichung aller Nachhaltigkeitskomponenten von weniger als 50 %) und nach oben auf 100 % der Festvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds begrenzt. Es existieren keine gesonderten Obergrenzen für die einzelnen Komponenten bzw. Unterziele.

¹ Ausgewiesen sind jeweils die Werte für die auf das Geschäftsjahr 2021 entfallende variable Vergütung. Die Auszahlung erfolgt im Geschäftsjahr 2022.

² Prozentsatz des Zielwerts der variablen Vergütung. Der Zielwert der variablen Vergütung entspricht 100 % der jeweiligen Festvergütung.

Die variable Vergütung ist insgesamt auf 100 % der jeweiligen Festvergütung begrenzt. Für die einzelnen Komponenten bzw. Unterziele bestehen keine separaten Obergrenzen. Bei Verfehlung der Ziele kann die variable Vergütung bis auf null sinken.

Hinsichtlich der EBIT-Komponente ist keine gesonderte Untergrenze festgelegt; diese bemisst sich mithin nach dem festgelegten Promillesatz des erzielten Durchschnitts-Konzern-EBIT (vor Anteilen Dritter, Steuern sowie Zuführung zu den Pensionsrückstellungen und vermindert um außerordentliche Erträge aus Grundstücks- oder Firmenveräußerungen) für das aktuelle und die beiden vorherigen Geschäftsjahre, wie es im Geschäftsbericht ausgewiesen ist („as reported“). Der Promillesatz betrug im Berichtszeitraum für alle Vorstandsmitglieder 1,00 %.

Für die einzelnen Teilziele im Bereich der Nachhaltigkeitskomponente besteht eine Untergrenze von jeweils 50 %, d.h. im Falle eines sich rechnerisch ergebenden Zielerreichungsgrades von weniger als 50 % erfolgt keine Auszahlung des anteiligen Zielbetrages.

Zielerreichung der einzelnen Komponenten im Berichtszeitraum

Die folgende Tabelle zeigt die jeweiligen Zielwerte, den jeweiligen Drei-Jahres-Durchschnitt sowie die sich daraus ergebenden Zielerreichung. Bei der Berechnung der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 wurden keine Anpassungen in der Berechnungslogik vorgenommen oder diskretionäre Spielräume genutzt.

Zielerreichung für die einzelnen Teilziele der variablen Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021

in €	Zielwert/-korridor ¹	Ø 2019–2021	Zielerreichung
EBIT-Komponente			
EBIT	1,00 ‰	206 Mio. €	205.884 €
Nachhaltigkeitskomponente			
Wirtschaft (ROCE)	12–14 %	9,2	50 %
Umwelt (CO ₂ -Reduzierung)	1,25–1,45 %	10,3	550 %
Soziales			
Beschäftigungsentwicklung	0–2 %	2,7	110 %
Ausbildungs- und Qualifizierungsquote	0–10 %	0,1	100 %
Gesundheitsquote	0–5 %	1,6	100 %

¹ Zielwerte bzw. Zielkorridor für 100%-Erreichung der jeweiligen Teilziele. Für die EBIT Komponente besteht kein direkter Zielkorridor, diese errechnet sich als Promillesatz des erzielten EBIT.

Erzielte erfolgsabhängige Tantieme je Vorstandsmitglied

Ausgehend von den jeweiligen Zielerreichungsquoten ergeben sich unter Berücksichtigung der jeweiligen Zielbeträge und der Obergrenze (Cap) die folgenden Beträge für die einzelnen Vorstandsmitglieder:

Individualisierte Offenlegung der variablen Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2021¹

in €	Gewichtung in %	Zielerreichung in %	Angela Titzrath	Jens Hansen	Dr. Roland Lappin	Torben Seebold
EBIT-Komponente						
1,00 ‰ des Ø EBIT 2019–2021	50	-	205.884	205.884	205.884	205.884
Nachhaltigkeitskomponente						
Wirtschaft (ROCE)	25	50	61.875	45.625	45.625	43.750
Umwelt (CO ₂ -Reduzierung)	10	550	272.250	200.750	200.750	192.500
Soziales						
Beschäftigungsentwicklung	5	110	27.225	20.075	19.757	19.250
Ausbildungs- und Qualifizierungsquote	5	100	24.750	18.250	17.961	17.500
Gesundheitsquote	5	100	24.750	18.250	17.961	17.500
Gesamtbetrag	100		616.734	508.834	507.938	496.384
Cap (100% der Festvergütung)			495.000	365.000	365.000	350.000
Anspruch 2021			495.000	365.000	365.000	350.000

¹ Ausgewiesen ist jeweils die für das Geschäftsjahr 2021 erdiente variable Vergütung. Die Auszahlung erfolgt im Geschäftsjahr 2022

Sonstige Vergütungsregelungen

Aktien, Aktienoptionen und aktienbasierte Vergütungsinstrumente sowie Aktienhaltevorschriften

Das Vergütungssystem für den Vorstand der HHLA sieht keine Gewährung von Aktien, Aktienoptionen oder aktienbasierten Vergütungsinstrumenten vor. Es existieren auch keine Pflichten zum Erwerb von Aktien durch die Vorstandsmitglieder oder Regelungen zu Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines).

Malus- / Clawback-Regelungen

Die aktuellen Anstellungsverträge der amtierenden Vorstandsmitglieder und das Vergütungssystem für den Vorstand sehen keine Malus- oder Clawback-Regelungen vor. Der Aufsichtsrat ist der Ansicht, dass insbesondere die mehrjährige Bemessungsgrundlage der variablen Vergütung und die gesetzlichen Vorschriften ausreichende Handlungsmöglichkeiten bieten, um etwaiges Fehlverhalten der Vorstandsmitglieder zu sanktionieren.

Leistungen im Falle des Ausscheidens

Abfindungsregelungen (inkl. Change-of-Control-Regelungen)

Die Anstellungsverträge sehen für den Fall des Verlusts des Vorstandsmandats ohne wichtigen Grund (einschließlich einer Beendigung aufgrund eines Kontrollwechsels) die Zahlung einer Abfindung vor. Die Abfindung ist dabei auf maximal zwei Jahresvergütungen (einschließlich Nebenleistungen) und zudem auf die Gesamtvergütung für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags begrenzt. Mit der Abfindung werden grundsätzlich sämtliche Ansprüche des Vorstandsmitglieds (auch solche auf erfolgsabhängige Vergütung) abgegolten. Sie wird mit der Beendigung des Anstellungsvertrages fällig. Sofern die Beendigung des Dienstverhältnisses aufgrund eines durch das Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grundes oder (ohne wichtigen Grund) auf Wunsch des Vorstandsmitglieds erfolgt, entsteht kein Anspruch auf Abfindung.

Die Anstellungsverträge der Herren Hansen und Seebold enthalten ferner eine Regelung, wonach die Gesellschaft berechtigt ist, durch Beschluss des Aufsichtsrats die Vergütung unter Beachtung des Gleichbehandlungsgebots herabzusetzen, wenn die Vermögens-, Finanz-, Ertrags- oder Liquiditätsslage der Gesellschaft dies erfordert. Zur Festlegung der Höhe der Absenkung der Vergütung dient ein vom Aufsichtsrat beauftragtes Gutachten eines Wirtschaftsprüfers. Sofern die Gesellschaft von diesem Recht Gebrauch macht, sind die betreffenden Vorstandsmitglieder zur außerordentlichen Kündigung des Vertrages zum Ende des nächsten Kalendervierteljahres berechtigt. In diesem Falle erhalten sie eine Abfindung in Höhe einer Jahresfestvergütung (maximal jedoch die Gesamtvergütung für die Restlaufzeit des Vertrages). Macht das Vorstandsmitglied keinen Gebrauch von der Kündigungsmöglichkeit, kann das jeweilige Vorstandsmitglied die Rücknahme der Herabsetzung beim Aufsichtsrat beantragen, sofern und sobald die Gründe für die Herabsetzung nachhaltig entfallen sind. In diesem Fall ist keine Abfindung zu zahlen.

Die entsprechenden Regelungen sind im Berichtszeitraum nicht zur Anwendung gekommen und wurden auch nicht verändert. Im Geschäftsjahr 2021 ist kein Mitglied aus dem Vorstand ausgeschieden.

Pensionszusagen

Die Vorstandsvorsitzende Frau Titzrath und das Vorstandsmitglied Dr. Roland Lappin verfügen jeweils noch über unverfallbare Pensionszusagen aus der Zeit vor der Verabschiedung des aktuellen Vergütungssystems. Die entsprechenden Regelungen der Pensionszusage, der entsprechende Versorgungsaufwand sowie die Barwerte der entsprechenden Verpflichtungen sind im Einzelnen oben unter „Vergütung der Mitglieder des Vorstands – Detaillierte Darstellung der Vergütungsbestandteile – Feste Vergütungsbestandteile – Leistungen zur Altersversorgung“ aufgeführt. Die entsprechenden Regelungen wurden im Berichtszeitraum nicht verändert.

Das Vorstandsmitglied Dr. Roland Lappin hat gegenüber der Gesellschaft erklärt, zum 31. Januar 2023 aus dem Vorstand auszuscheiden. Nach seiner bestehenden Pensionszusage, die bei Inkrafttreten des Vergütungssystems für den Vorstand bereits unverfallbar war, ist er somit ab Februar 2023 berechtigt, Ruhegeld von der Gesellschaft zu beziehen.

Nachvertragliche Wettbewerbsverbote

Die aktuellen Anstellungsverträge der amtierenden Vorstandsmitglieder sehen keine nachvertraglichen Wettbewerbsverbote vor. Sofern in künftigen Anstellungsverträgen nachvertragliche Wettbewerbsverbote vereinbart werden, wird der Aufsichtsrat sicherstellen, dass eine mögliche Abfindungszahlung auf eine Karenzentschädigung angerechnet wird.

Leistungen Dritter

Im Berichtszeitraum wurden keinem Vorstandsmitglied seitens eines Dritten Leistungen im Hinblick auf die Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

Vergütung für Aufsichtsratsmandate

Konzerninterne Aufsichtsratsmandate werden grundsätzlich nicht gesondert vergütet bzw. sind etwaig gezahlte Vergütungen vom Vorstandsmitglied an die HHLA abzuführen. Bei konzernexternen Mandaten entscheidet der Aufsichtsrat bei der Entscheidung über die Zustimmung zur Wahrnehmung des Mandats jeweils nach pflichtgemäßem Ermessen, ob und inwieweit die entsprechende Vergütung auf die Vorstandsvergütung angerechnet wird. Dabei berücksichtigt er insbesondere, inwieweit die Tätigkeit im Interesse des Unternehmens liegt. Für die aktuellen konzernexternen Aufsichtsratsmandate der Vorstandsmitglieder erfolgt keine Anrechnung auf die Vorstandsvergütung.

Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

Von der im Vergütungssystem vorgesehenen Möglichkeit, im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft unter besonderen und außergewöhnlichen Umständen gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend von dem Vergütungssystem abzuweichen, wurde im Berichtszeitraum kein Gebrauch gemacht.

Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Vorstands

Vergütung der im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Mitglieder des Vorstands

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2021 wurde im Einklang mit dem von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands festgelegt, berechnet und ausbezahlt.

Die nachfolgende Tabelle zeigt gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 i.V.m. § 162 Abs. 5 AktG die den amtierenden Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung. Die HHLA folgt dabei der Sichtweise, eine Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG (bereits im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr anzugeben, in dem die der Vergütung zugrundeliegende (ein- oder mehrjährige) Tätigkeit vollständig erbracht worden ist. Dementsprechend wird in den folgenden Tabellen hinsichtlich der variablen Vergütung jeweils die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 bzw. 2020 (und nicht die im jeweiligen Geschäftsjahr ausbezahlte variable Vergütung für das vorherige Geschäftsjahr) ausgewiesen. Diese Darstellung erleichtert die Nachvollziehbarkeit zwischen Leistung und variabler Vergütung.

Neben den jeweiligen Beträgen der einzelnen Vergütungsbestandteile wird im Einklang mit § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG jeweils auch der relative Anteil des entsprechenden Vergütungsbestandteils angegeben. Da der Versorgungsaufwand im Zusammenhang mit den Pensionszusagen von Frau Titzrath und Herrn Dr. Lappin nicht als geschuldete bzw. gewährte Vergütung im Sinne des § 162 AktG gilt, ist dieser in der nachfolgenden Tabelle nicht ausgewiesen und bleibt auch für die Berechnung des jeweiligen relativen Anteils unberücksichtigt. Die an die Vorstandsmitglieder Jens Hansen und Torben Seebold gezahlten Beträge zur zweckgebundenen Verwendung für den Aufbau einer privaten Altersvorsorge sind demgegenüber als Bestandteil der Festvergütung auszuweisen. Detaillierte Angaben zum Versorgungsaufwand im Geschäftsjahr 2021 sind zudem im Abschnitt *„Detaillierte Darstellung der Vergütungsbestandteile – Feste Vergütungsbestandteile – Leistungen zur Altersversorgung“* ausgewiesen.

Abfindungszahlungen oder Sonderleistungen wurden im Geschäftsjahr 2021 nicht gewährt oder geschuldet. Darüber hinaus wurden auch keinem Vorstandsmitglied Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf die Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

Angela Titzrath, Vorstandsvorsitzende seit 01.01.2017

	2021		2020	
	in €	GV (in %)	in €	GV (in %)
Feste Vergütung				
Festvergütung	495.000	49,3	495.000	49,3
Nebenvergütung (+)	13.754	1,4	13.839	1,4
Zwischensumme	508.754	50,7	508.839	50,7
Variable Vergütung				
Erfolgsabhängige Tantieme (+)	495.000	49,3	495.000	49,3
Gesamtvergütung (GV) i.S.v. § 162 AktG	1.003.754	100,0	1.003.839	100,0

Jens Hansen, Vorstandsmitglied seit 01.04.2017

	2021		2020	
	in €	GV (in %)	in €	GV (in %)
Feste Vergütung				
Festvergütung	365.000	45,8	361.250	45,7
Nebenvergütung (+)	12.162	1,5	18.582	2,3
Versorgungsaufwand/Betrag zur eigenen Verfügung (+)	54.750	6,9	49.813	6,3
Zwischensumme	431.912	54,2	429.645	54,3
Variable Vergütung				
Erfolgsabhängige Tantieme (+)	365.000	45,8	361.250	45,7
Gesamtvergütung (GV) i.S.v. § 162 AktG	796.912	100,0	790.895	100,0

Dr. Roland Lappin, Vorstandsmitglied seit 01.05.2003

	2021		2020	
	in €	GV (in %)	in €	GV (in %)
Feste Vergütung				
Festvergütung	365.000	49,2	365.000	49,3
Nebenvergütung (+)	11.463	1,5	10.767	1,5
Zwischensumme	376.463	50,8	375.767	50,7
Variable Vergütung				
Erfolgsabhängige Tantieme (+)	365.000	49,2	365.000	49,3
Gesamtvergütung (GV) i.S.v. § 162 AktG	741.463	100,0	740.767	100,0

Torben Seebold, Vorstandsmitglied seit 01.04.2019

	2021		2020	
	in €	GV (in %)	in €	GV (in %)
Feste Vergütung				
Festvergütung	350.000	46,8	341.250	46,7
Nebenvergütung (+)	12.651	1,7	14.221	1,9
Versorgungsaufwand/Betrag zur eigenen Verfügung (+)	35.000	4,7	34.125	4,7
Zwischensumme	397.651	53,2	389.596	53,3
Variable Vergütung				
Erfolgsabhängige Tantieme (+)	350.000	46,8	341.250	46,7
Gesamtvergütung (GV) i.S.v. § 162 AktG	747.651	100,0	730.846	100,0

Vergütung ausgeschiedener Mitglieder des Vorstands

Die nachfolgende Tabelle zeigt gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 die den früheren Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung. Soweit die Vergütung Vorstandsmitgliedern gewährt wurde, die vor mehr als zehn Jahren (d.h. vor dem 31. Dezember 2011) ausgeschieden sind, sind die Angaben gemäß § 162 Abs. 5 AktG anonymisiert. Da die variable Vergütung bei der HHLA jeweils bei Beendigung bzw. spätestens im darauffolgenden Geschäftsjahr ausbezahlt wird, beschränkt sich die den ehemaligen Vorstandsmitgliedern im Berichtszeitraum gewährte bzw. geschuldete Vergütung auf Leistungen aus bestehenden Ruhegeld- bzw. Versorgungszusagen.

Gewährte und geschuldete Vergütung an ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2021

in €	Feste Vergütungsbestandteile		Variable Vergütungsbestandteile	Altersversorgungsleistungen	
	Festvergütung	Nebenleistungen	Erfolgsabhängige Tantieme	Pension / Ruhegeld	(Teil-) Kapitalzahlung
Klaus-Dieter Peters ¹ (bis 31.12.2016)	-	-	-	247.096	-
Dr. Stephan Behn (bis 31.03.2017)	-	-	-	184.782	-
Heinz Brandt (bis 31.03.2019)	-	-	-	152.539	-
Anonymisiert (Austritt vor 31.12.2011)	-	-	-	405.521	-

1 Vorstandsvorsitzender

Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder wird nach Vorbereitung durch den Personalausschuss vom Aufsichtsrat beschlossen und gemäß § 120a Abs. 1 AktG der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Im Zuge der Ausarbeitung des Vergütungssystems kann der Personalausschuss ebenso wie der Aufsichtsrat externe Berater hinzuziehen. Bei der Mandatierung der Vergütungsberater ist gemäß dem Vergütungssystem für den Vorstand auf deren Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen zu achten. Die allgemeinen Regeln des Aktiengesetzes und des DCGK für die Behandlung von Interessenkonflikten im Aufsichtsrat werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems beachtet. Institutionell wird Interessenkonflikten zudem dadurch vorgebeugt, dass der Vorsitzende des Aufsichtsrats und des Personalausschusses jeweils unabhängig von der Gesellschaft, vom Vorstand und vom Mehrheitsaktionär sein sollen.

Das System wird regelmäßig durch den Personalausschuss überprüft. Wesentliche Änderungen des Systems sind gemäß den aktienrechtlichen Vorgaben und dem Vergütungssystem für den Vorstand dem Aufsichtsrat zur Beschlussfassung und der Hauptversammlung zur Billigung vorzulegen. Die Vorlage an die Hauptversammlung erfolgt jeweils bei wesentlichen Änderungen, zumindest aber alle vier Jahre. Soweit die Hauptversammlung das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem nicht billigt, legt der Aufsichtsrat gemäß § 120a Abs. 3 AktG spätestens in der nächsten ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem vor.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Grundlagen der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Nach § 16 der Satzung der HHLA wird die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats von der Hauptversammlung durch Beschluss festgelegt. Die geltende Vergütungsregelung wurde ursprünglich von der Hauptversammlung am 13. Juni 2013 beschlossen und von der Hauptversammlung am 10. Juni 2021 inhaltlich unverändert bestätigt.

Das Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder der HHLA sieht eine reine Festvergütung zuzüglich eines Sitzungsgeldes ohne variable oder aktienbasierte Bestandteile vor. Mit der Ausgestaltung als Festvergütung werden nach Auffassung von Vorstand und Aufsichtsrat die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder und die unbeeinflusste Wahrnehmung ihrer Beratungs- und Überwachungsaufgaben – unabhängig vom geschäftlichen Erfolg der Gesellschaft – am besten sichergestellt. Die effektive und unabhängige Wahrnehmung der Beratungs- und Überwachungstätigkeit durch den Aufsichtsrat leistet wiederum einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung der HHLA. Die Ausgestaltung als Festvergütung hat sich auch in der Vergangenheit bewährt und entspricht überdies der Anregung G.18 des DCGK sowie der überwiegenden Praxis in anderen börsennotierten Gesellschaften.

Die Höhe der Festvergütung orientiert sich an den übernommenen Aufgaben des jeweiligen Mitglieds im Aufsichtsrat und seinen Ausschüssen. Damit sollen von den Mitgliedern übernommene zusätzliche Aufgaben und Verantwortung angemessen honoriert werden. Das entspricht auch der Empfehlung G.17 DCGK. Die Höhe der Aufsichtsratsvergütung ist ausweislich des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat nach Auffassung von Aufsichtsrat und Vorstand – auch im Vergleich zu anderen börsennotierten Gesellschaften – angemessen und marktgerecht, so dass die Gesellschaft auch in Zukunft in der Lage sein wird, qualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten für den Aufsichtsrat zu gewinnen und zu halten.

Vergütungsbestandteile

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat eine feste Vergütung in Höhe von 13.500,00 € (Festvergütung). Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Dreifache und sein Stellvertreter das 1,5-fache der Festvergütung. Aufsichtsratsmitglieder, die einem Ausschuss angehören, erhalten für jede Mitgliedschaft in einem Ausschuss zusätzlich zur Festvergütung 2.500,00 € bzw., wenn sie den Vorsitz des Ausschusses innehaben, 5.000,00 € für jedes volle Geschäftsjahr. Ein Anspruch auf die Zusatzvergütung entsteht nur dann, wenn der jeweilige Ausschuss im Geschäftsjahr getagt hat. Die für Ausschusstätigkeiten zu zahlende Zusatzvergütung ist zudem insgesamt auf 10.000,00 € p.a. begrenzt.

Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten ferner für jede Sitzung des Aufsichtsrats oder eines seiner Ausschüsse, an welcher sie in ihrer Eigenschaft als Mitglied des Aufsichtsrats bzw. als Mitglied des betreffenden Ausschusses teilgenommen haben, ein Sitzungsgeld in Höhe von 250,00 €. Sie sind zudem auf Kosten der Gesellschaft in eine von der Gesellschaft unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organmitglieder (D&O-Versicherung) einbezogen. Außerdem erstattet die Gesellschaft jedem Aufsichtsratsmitglied seine angemessenen Auslagen sowie die gegebenenfalls auf seine Bezüge gesetzlich geschuldete Umsatzsteuer.

Eine betragsmäßig bezifferte Maximalvergütung der Aufsichtsratsmitglieder besteht nicht. Die Obergrenze für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ergibt sich aus der Summe der Festvergütung, etwaiger Zusatzvergütungen für Ausschussmitglieder, dem Sitzungsgeld sowie den Versicherungsprämien, der Erstattung von Auslagen und etwaiger Umsatzsteuer. Es existieren keine Malus- oder Clawback-Regelungen in Bezug auf die Aufsichtsratsvergütung.

Die Festvergütung wird nach Ablauf der Hauptversammlung, die über die Entlastung des Aufsichtsrats für das jeweils abgelaufene Geschäftsjahr beschließt, fällig. Das Sitzungsgeld wird nach den jeweiligen Sitzungen oder gesammelt zum Ende des jeweiligen Quartals ausbezahlt.

Anwendung im Geschäftsjahr 2021

Im Geschäftsjahr 2021 wurde die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Einklang mit den von der Hauptversammlung beschlossenen Regelungen zur Aufsichtsratsvergütung berechnet und ausgezahlt. Kredite oder vergleichbare Leistungen wurden den Aufsichtsratsmitgliedern nicht gewährt. Jenseits der im Rahmen der Anstellungsverträge der Arbeitnehmervertreter geschuldeten marktüblichen Vergütungen wurden den Aufsichtsratsmitgliedern keine Vergütungen oder Vorteile für persönliche Leistungen gewährt.

Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Aufsichtsrats

Im Berichtszeitraum betragen die Gesamtbezüge der Mitglieder des Aufsichtsrats 308.500 € (im Vorjahr: 311.500 €). Die den gegenwärtigen und früheren Aufsichtsratsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung einschließlich des jeweiligen relativen Anteils im Sinne von § 162 AktG ist in der folgenden Tabelle aufgeführt. Die HHLA folgt dabei wiederum der Sichtweise, eine Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG (bereits) im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr anzugeben, in dem die der Vergütung zugrundeliegende (ein- oder mehrjährige) Tätigkeit vollständig erbracht worden ist. Dementsprechend wird in der folgenden Tabelle hinsichtlich der Festvergütung (einschließlich der festen Vergütung für Ausschusstätigkeiten) jeweils die Festvergütung für das Geschäftsjahr 2021 (und nicht die im Geschäftsjahr 2021 ausbezahlte Festvergütung für das Geschäftsjahr 2020) ausgewiesen. Diese Darstellung erleichtert die Nachvollziehbarkeit zwischen Präsenz bzw. Leistung und Vergütung. Die jeweiligen Sitzungsgelder werden jeweils noch im jeweiligen Geschäftsjahr ausbezahlt, so dass „gewährte“ und „geschuldete“ Vergütung i.S.d. § 162 AktG insoweit identisch sind.

Individualisierte Offenlegung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2021

	Fixe Vergütung		Feste Vergütung für Ausschusstätigkeit		Sitzungsgelder		Gesamt	
	in € ¹	in %	in € ¹	in %	in € ¹	in %	in € ¹	in %
Prof. Dr. Rüdiger Grube (Vors.)	40.500	76,4	10.000	18,9	2.500	4,7	53.000	100
Berthold Bose (Stellv. Vors.)	20.250	81,8	2.500	10,1	2.000	8,0	24.750	100
Dr. Norbert Kloppenburg	13.500	55,1	7.500	30,6	3.500	14,3	24.500	100
Thomas Lütje	13.500	78,3	2.500	14,5	1.250	7,2	17.250	100
Thomas Mendrzik	13.500	49,5	10.000	36,7	3.750	13,7	27.250	100
Dr. Isabella Niklas	13.500	55,7	7.500	30,9	3.250	13,4	24.250	100
Norbert Paulsen	13.500	48,2	10.000	35,7	4.500	16,1	28.000	100
Sonja Petersen	13.500	62,8	5.000	23,3	3.000	14,0	21.500	100
Andreas Rieckhof	13.500	64,3	5.000	23,8	2.500	11,9	21.000	100
Dr. Sibylle Roggencamp	13.500	49,1	10.000	36,4	4.000	14,5	27.500	100
Prof. Dr. Burkhard Schwenker	13.500	55,1	7.500	30,6	3.500	14,3	24.500	100
Maya Schwiigershausen-Güth	13.500	90,0	0	0	1.500	10,0	15.000	100
Gesamtaufwand	195.750	63,5	77.500	25,1	35.250	11,4	308.500	100

¹ Sämtliche Beträge ohne Mehrwertsteuer

Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Die Vergütung des Aufsichtsrats wird von der Hauptversammlung auf Vorschlag von Aufsichtsrat und Vorstand durch Beschluss festgelegt.

Die Aufsichtsratsvergütung ist von Aufsichtsrat und Vorstand gemäß dem Vergütungssystem für den Aufsichtsrat regelmäßig, mindestens alle vier Jahre, insbesondere daraufhin zu überprüfen, ob Höhe und Ausgestaltung der Vergütung noch marktgerecht sind, in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben des Aufsichtsrats sowie der Lage der Gesellschaft und im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben und den Empfehlungen des DCGK stehen. Dabei werden auch die Vergütungsregelungen in vergleichbaren Unternehmen betrachtet (horizontaler Vergleich). Aufsichtsrat und Vorstand können bei der Überprüfung unabhängige externe Experten heranziehen.

Sofern sich im Rahmen der Überprüfung Änderungsbedarf ergibt, haben Aufsichtsrat und Vorstand gemäß den aktienrechtlichen Vorgaben und dem Vergütungssystem für den Aufsichtsrat der Hauptversammlung einen entsprechenden Beschlussvorschlag zur Aufsichtsratsvergütung zu unterbreiten. Darüber hinaus ist bei börsennotierten Gesellschaften mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder Beschluss zu fassen, wobei ein die Vergütung bestätigender Beschluss zulässig ist. Fasst die Hauptversammlung keinen bestätigenden Beschluss, so ist spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Beschlussfassung vorzulegen.

Beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems gelten mit Blick auf etwaige Interessenkonflikte und deren Behandlung die allgemeinen Regeln des Aktiengesetzes und des DCGK. Institutionell wird Interessenkonflikten zudem dadurch vorgebeugt, dass etwaige Änderungsvorschläge auch vom Vorstand mitgetragen werden müssen und die finale Entscheidung über die Aufsichtsratsvergütung bei der Hauptversammlung liegt.

Angemessenheit der Vergütung

Um die Angemessenheit der Vergütung sicherzustellen, werden die Vergütungshöhen einem Marktvergleich mit vergleichbaren Unternehmen unterzogen (horizontaler Vergleich). Der letzte horizontale Vergleich wurde im Geschäftsjahr 2021 durchgeführt. Als vergleichbare Unternehmen wurden dabei neben den Unternehmen des SDAX auch wesentliche Wettbewerber sowie Unternehmen mit vergleichbarer Aktionärsstruktur herangezogen. Hierbei hat sich die Vergleichsgruppe der wesentlichen Wettbewerber und Unternehmen mit vergleichbarer Aktionärsstruktur aus 17 Unternehmen aus Deutschland, Frankreich, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz zusammengesetzt. Im Rahmen des erfolgten Marktvergleichs wurde die Üblichkeit der Vergütung festgestellt.

Darüber hinaus erfolgt ein sogenannter vertikaler Vergleich anhand der unternehmensinternen Vergütungsrelationen zwischen den Vorstands- bzw. Aufsichtsratsmitgliedern und dem oberen Führungskreis sowie der Belegschaft, auch in der zeitlichen Entwicklung. Im Zuge der Beurteilung der Angemessenheit auf vertikaler Ebene wird sowohl das aktuelle Verhältnis der Vorstands- bzw. Aufsichtsratsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt als auch die Veränderung des Verhältnisses in der zeitlichen Entwicklung betrachtet. Des Weiteren bezieht der Aufsichtsrat die jeweiligen Beschäftigungsbedingungen wie beispielsweise Arbeits- und Urlaubszeiten mit ein. Als oberer Führungskreis wird dabei die erste Führungsebene der AG unterhalb des Vorstands definiert. Als Belegschaft werden die Mitarbeiter der HHLA AG (inklusive Entsandter, aber ohne Auszubildende) einbezogen. Dabei wurde neben der aktuellen Situation auch die Entwicklung der Vergütungsrelation im Zeitablauf berücksichtigt. Für das Geschäftsjahr 2021 betrug das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises rund 4:1 und das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Belegschaft rund 8:1.

Der Aufsichtsrat ist auf Basis der im Geschäftsjahr 2021 durchgeführte Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung der Ansicht, dass die sich aus der Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2021 ergebende Vorstandsvergütung angemessen ist.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die folgende Tabelle enthält eine vergleichende Darstellung i.S.d. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG der jährlichen Veränderung der den gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern individuell gewährten und geschuldeten Vergütung, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis über die letzten fünf Geschäftsjahre.

Dabei wird – wie bei den Angaben zur Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats – hinsichtlich der Vergütung jeweils die auf das Geschäftsjahr entfallende und damit „erdiente“ Vergütung angegeben, auch wenn diese erst in einem späteren Geschäftsjahr ausbezahlt wird (wie es z.B. bei der festen Aufsichtsratsvergütung und der variablen Vorstandsvergütung der Fall ist).

Die Ertragsentwicklung wird anhand des Jahresüberschusses bzw. Jahresfehlbetrags der HHLA sowie der Konzern-Kennzahlen Umsatz und Konzernjahresüberschuss sowie den beiden für die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder relevanten Steuerungsgrößen EBIT und ROCE abgebildet. Hinsichtlich der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird auf die zum jeweiligen Bilanzstichtag (31.12.) in Deutschland bei der HHLA AG Beschäftigten (inklusive Entsandter, aber ohne Auszubildende) abgestellt.

Vorstandsvergütung (aktuelle Mitglieder)

in €, Veränd. in %	2021	Veränd.	2020	Veränd.	2019	Veränd.	2018	Veränd.	2017
Angela Titzrath (Vorsitzende) ¹	1.003.754	0,0	1.003.839	7,2	936.359	8,3	864.250	1,1	854.478
Jens Hansen	796.912	0,8	790.895	4,9	753.624	0,0	753.624	35,6	555.879
Dr. Roland Lappin	741.463	0,1	740.767	1,4	730.782	6,7	684.756	0,1	684.406
Torben Seebold	747.651	2,3	730.846	40,6	519.796	-	0	-	0

Vorstandsvergütung (ehemalige Mitglieder)

in €, Veränd. in %	2021	Veränd.	2020	Veränd.	2019	Veränd.	2018	Veränd.	2017
Klaus-Dieter Peters ¹ (Vorsitzender bis 31.12.16)	247.096	1,5	243.540	- 0,8	245.428	8,7	225.824	0,4	224.978
Dr. Stephan Behn (bis 31.03.17)	184.782	0,7	183.438	- 0,4	184.125	3,0	178.762	- 41,8	306.893
Heinz Brandt (bis 31.03.19)	152.539	1,1	150.857	- 48,0	289.972	- 57,8	687.333	- 0,1	688.028

Aufsichtsratsvergütung (aktuelle Mitglieder)

in €, Veränd. in %	2021	Veränd.	2020	Veränd.	2019	Veränd.	2018	Veränd.	2017
Prof. Dr. Rüdiger Grube (seit 21.06.17), Vorsitzender	53.000	- 0,5	53.250	- 0,2	53.375	8,9	49.000	101,0	24.375
Berthold Bose (seit 21.06.17), stellv. Vorsitzender	24.750	- 2,0	25.250	1,0	25.000	- 4,8	26.250	108,9	12.563
Dr. Norbert Kloppenburg	24.500	0	24.500	- 1,0	24.750	0	24.750	7,6	23.000
Thomas Lütje (seit 21.06.17)	17.250	- 4,2	18.000	0	18.000	0	18.000	85,4	9.708
Thomas Mendrzik (seit 21.06.17)	27.250	0	27.250	- 1,8	27.750	- 1,8	28.250	133,0	12.125
Dr. Isabella Niklas (seit 12.06.18)	24.250	1,0	24.000	- 1,0	24.250	90,2	12.750	N.a.	0
Norbert Paulsen	28.000	- 0,9	28.250	0,9	28.000	- 2,6	28.750	30,7	22.000
Sonja Petersen (seit 21.06.17)	21.500	0	21.500	- 4,4	22.500	4,7	21.500	119,6	9.792
Andreas Rieckhof (seit 20.08.20)	21.000	173,9	7.667	0	0	0	0	0	0
Dr. Sibylle Roggencamp	27.500	- 0,9	27.750	- 1,8	28.250	- 0,9	28.500	6,5	26.750
Prof. Dr. Burkhard Schwenker (seit 18.06.19)	24.500	- 3,0	25.250	74,1	14.500	N.a.	0	0	0
Maya Schwiigershausen-Güth	15.000	0	15.000	- 1,6	15.250	0	15.250	87,7	8.125

Aufsichtsratsvergütung (ehemalige Mitglieder)

	2021	Veränd.	2020	Veränd.	2019	Veränd.	2018	Veränd.	2017
Prof. Dr. Peer Witten ¹ (bis 21.06.17)	0	0	0	0	0	0	0	- 100	28.250
Wolfgang Abel (bis 21.06.17)	0	0	0	0	0	0	0	- 100	13.875
Torsten Ballhause (bis 21.06.17)	0	0	0	0	0	0	0	- 100	13.500
Petra Bödeker-Schoemann (bis 12.06.18)	0	0	0	0	0	- 100	11.500	- 48,9	22.500
Dr. Rolf Bösinger (bis 20.04.18)	0	0	0	0	0	- 100	5.333	- 72,7	19.500
Dr. Bernd Egert (bis 21.06.17)	0	0	0	0	0	0	0	- 100	12.000
Holger Heinzel (bis 21.06.17)	0	0	0	0	0	0	0	- 100	9.000
Andreas Kummer (bis 21.06.17)	0	0	0	0	0	0	0	- 100	13.750
Dr. Wibke Mellwig (bis 12.06.18)	0	0	0	0	0	- 100	3.625	N.a.	0
Thomas Nahr (bis 21.06.17)	0	0	0	0	0	0	0	- 100	10.750
Dr. Torsten Sevecke (bis 20.08.18)	0	- 100	13.833	- 33,3	20.750	79,1	11.583	N.a.	0
Michael Westhagemann (bis 06.02.19)	0	0	0	- 100	3.500	- 85,6	24.250	96,0	12.375

¹ inkl. gezahltem Ruhegehalt

Durchschnittliche Vergütung der Beschäftigten (HHLA AG)

in € je FTE, Veränd. in %	2021	Veränd.	2020	Veränd.	2019	Veränd.	2018	Veränd.	2017
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	92.259	0,8	91.473	1,4	90.196	4,1	86.631	1,5	85.390

Ertragsentwicklung

in Mio. €, Veränd. in %	2021	Veränd.	2020	Veränd.	2019	Veränd.	2018	Veränd.	2017
Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag der AG	62,0	468,8	10,9	- 85,6	75,8	34,9	56,2	133,2	24,1
Konzernumsatz	1.465,4	12,7	1.299,8	- 6,0	1.382,6	7,1	1.291,1	3,1	1.251,8
Konzernjahresüberschuss	132,9	79,3	74,1	- 45,9	137,1	100	138,5	30,8	105,9
Konzern-EBIT	228,2	84,7	123,6	- 44,1	221,2	- 1,0	204,2	17,9	173,2
ROCE in %, Veränd. in Prozentpunkten	10,6 %	4,7	5,9 %	- 4,9	10,8 %	- 4,0	14,8 %	1,7	13,1 %

Ausblick auf das Geschäftsjahr 2022 aus Vergütungssicht

In systemischer Hinsicht sind für das Geschäftsjahr 2022 keine Änderungen bei der Vergütung des Vorstands oder des Aufsichtsrats geplant.

Für die Vorstandsmitglieder Jens Hansen und Torben Seebold treten jeweils zum 1. April 2022 Erhöhungen der Vergütungsregelungen in Kraft. Danach erhöht sich das Festgehalt von Herrn Hansen auf 386.500 € p.a. und das Festgehalt von Herrn Seebold auf 365.000 € p.a. Die Obergrenzen für die variable Vergütung und die Zielbeträge der jeweiligen Teilziele erhöhen sich prozentual entsprechend. Änderungen der Teilziele oder deren relativer Gewichtung sind nicht vorgesehen.

Im Aufsichtsrat stehen im Geschäftsjahr 2022 die turnusgemäßen Neuwahlen zum Aufsichtsrat an. Dementsprechend wird sich die Zusammensetzung des Aufsichtsrats voraussichtlich verändern. Änderungen der Aufsichtsratsvergütung sind nicht geplant.

Hamburg, im März 2022

Der Vorstand

Angela Titzrath

Dr. Roland Lappin

Jens Hansen

Torben Seebold

Für den Aufsichtsrat

Prof. Dr. Rüdiger Grube

Vorsitzender des Aufsichtsrats

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Hamburger Hafen und Logistik Aktiengesellschaft, Hamburg

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Hamburger Hafen und Logistik Aktiengesellschaft, Hamburg für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Hamburger Hafen und Logistik Aktiengesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

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 Hamburger Hafen und Logistik 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 22. März 2022
PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Christoph Fehling
Wirtschaftsprüfer

ppa. Martin Kleinfeldt
Wirtschaftsprüfer

Impressum

Herausgeber

Hamburger Hafen und Logistik AG
Bei St. Annen 1
20457 Hamburg
Telefon +49 40 3088 – 0
Fax +49 40 3088 – 3355
info@hlla.de
www.hlla.de