

Vergütungssystem für den Vorstand

1. Grundzüge des Vergütungssystems des Vorstands

Das Vergütungssystem für den Vorstand leistet einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Hamburger Hafen und Logistik AG (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. Hierzu entwickelt das Unternehmen logistische und digitale Knotenpunkte entlang der Transportströme der Zukunft, um die Position als eines der führenden europäischen Hafen- und Logistikunternehmen zu festigen und auszubauen. Zu den wesentlichen strategischen Initiativen zählen die Stärkung des bestehenden Kerngeschäfts durch nachhaltige Steigerung von Wettbewerbsfähigkeit, Qualität und Profitabilität sowie die Erschließung neuer Wachstumspotenziale. Weitere Fokusthemen sind die Ausrichtung der Unternehmensorganisation und -kultur auf die Welt von morgen, wobei der Kunde noch stärker in den Mittelpunkt rückt, sowie die konsequente Ausrichtung von Investitionen und Finanzen auf ein nachhaltiges und profitables Wachstum. Wichtiger Bestandteil der Strategie sind ferner die Themen Nachhaltigkeit und Klimaschutz. Insgesamt verfolgt die HHLA den Anspruch, sowohl wirtschaftlich erfolgreich zu sein als auch soziale und ökologische Verantwortung zu übernehmen.

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands trägt vor allem durch die Ausgestaltung der erfolgsabhängigen Vergütung zur Umsetzung dieser Unternehmensstrategie bei, in dem diese 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 profitabilem Wachstum mit den an Bedeutung gewinnenden Nachhaltigkeits- und Klimaschutzaspekten, durch den Vorstand in angemessener Weise berücksichtigt werden.

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems wurden insbesondere die folgenden Leitsätze berücksichtigt:

- **Förderung und Umsetzung der Unternehmensstrategie:** 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.
- **Fokus auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung:** Insbesondere durch die mehrjährigen Bemessungszeiträume und die starke Berücksichtigung von ESG-Zielen im Rahmen der erfolgsabhängigen Vergütung werden entsprechende Anreize gesetzt und die HHLA auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung ausgerichtet.
- **Leistungsorientierung („Pay for Performance“):** Die Vorstandsmitglieder erhalten eine leistungsorientierte Vergütung, indem im Rahmen der erfolgsabhängigen Vergütung adäquate und ambitionierte Ziele gesetzt werden und die erfolgsabhängige Vergütung je nach Zielerreichung zwischen null und einer Obergrenze (Cap) schwanken kann.
- **Angemessenheit:** Die Vergütung der Vorstandsmitglieder steht in einem angemessenen Verhältnis sowohl zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandmitglieds als auch zur Größe und Tätigkeit sowie wirtschaftlichen und finanziellen Lage der Gesellschaft. Um die Angemessenheit der Vergütungshöhen zu beurteilen, erfolgt ein Marktvergleich mit vergleichbaren Unternehmen (horizontaler Vergleich) sowie eine Überprüfung der unternehmensinternen Vergütungsrelationen (vertikaler Vergleich).

2. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems, erstmalige Anwendung

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 wird auf deren Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen geachtet. 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. Sofern der Personalausschuss Änderungsbedarf sieht, wird das geänderte System dem Aufsichtsrat zur Beschlussfassung und der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

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.

Das vorliegende System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder wurde am 22. März 2021 beschlossen und gilt für die Vergütung aller Vorstandsmitglieder der HHLA. Die Verträge der amtierenden Vorstandsmitglieder entsprechen diesem System.

3. Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung, Angemessenheit der Vergütung

Der Aufsichtsrat legt für jedes Vorstandsmitglied die jeweilige Ziel-Gesamtvergütung im Einklang mit dem Vergütungssystem fest. Dabei stellt der Aufsichtsrat sicher, 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.

Um die Angemessenheit der Vergütung sicherzustellen, werden die Vergütungshöhen einem Marktvergleich mit vergleichbaren Unternehmen unterzogen (horizontaler Vergleich). Als vergleichbare Unternehmen werden dabei neben Unternehmen des SDAX mit vergleichbaren Kennzahlen (hinsichtlich Umsatz, Mitarbeiterzahl und Marktkapitalisierung) auch wesentliche Wettbewerber sowie Unternehmen mit vergleichbarer Aktionärsstruktur herangezogen. Darüber hinaus erfolgt ein sogenannter vertikaler Vergleich anhand der unternehmensinternen Vergütungsrelationen zwischen den Vorstandsmitgliedern 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 Vorstandsvergütung 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. Der Aufsichtsrat ist sich bewusst, dass insbesondere der horizontale Vergleich mit Bedacht zu nutzen ist, damit es nicht zu einer automatischen Aufwärtsentwicklung kommt.

4. 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.

Der Anteil der Festvergütung sowie der erfolgsabhängigen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung beträgt jeweils zwischen rund 37 und rund 48 %. Bei denjenigen Vorstandsmitgliedern, die einen bestimmten Betrag zur zweckgebundenen Verwendung für eine private Altersvorsorge erhalten, machen diese Zahlungen zwischen rund 5 und rund 12 % der Ziel-Gesamtvergütung aus. Bei Vorstandsmitgliedern, für die eine Pensionszusage besteht bzw. für die noch Beiträge für eine Direktversicherung übernommen werden, trägt diese zwischen rund 21 % bis zu rund 26 % zur Ziel-Gesamtvergütung bei. Die Höhe der Nebenleistungen variiert zwischen rund 1,5 und rund 2,5 % der Ziel-Gesamtvergütung. Die Vergütungsbestandteile werden 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: Ø ROCE (50 %) Umwelt: Ø CO₂-Reduktion (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

5. 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 Altersvorsorge (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.

6. Detaildarstellung der Vergütungsbestandteile

6.1. Fixe Vergütungsbestandteile

6.1.1. Festvergütung

Die Festvergütung ist eine fixe Vergütung, die sich am Verantwortungsbereich und den individuellen Kenntnissen und Erfahrungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert und in zwölf monatlichen Raten ausbezahlt wird.

6.1.2. 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.

6.1.3. Leistungen zur Altersvorsorge

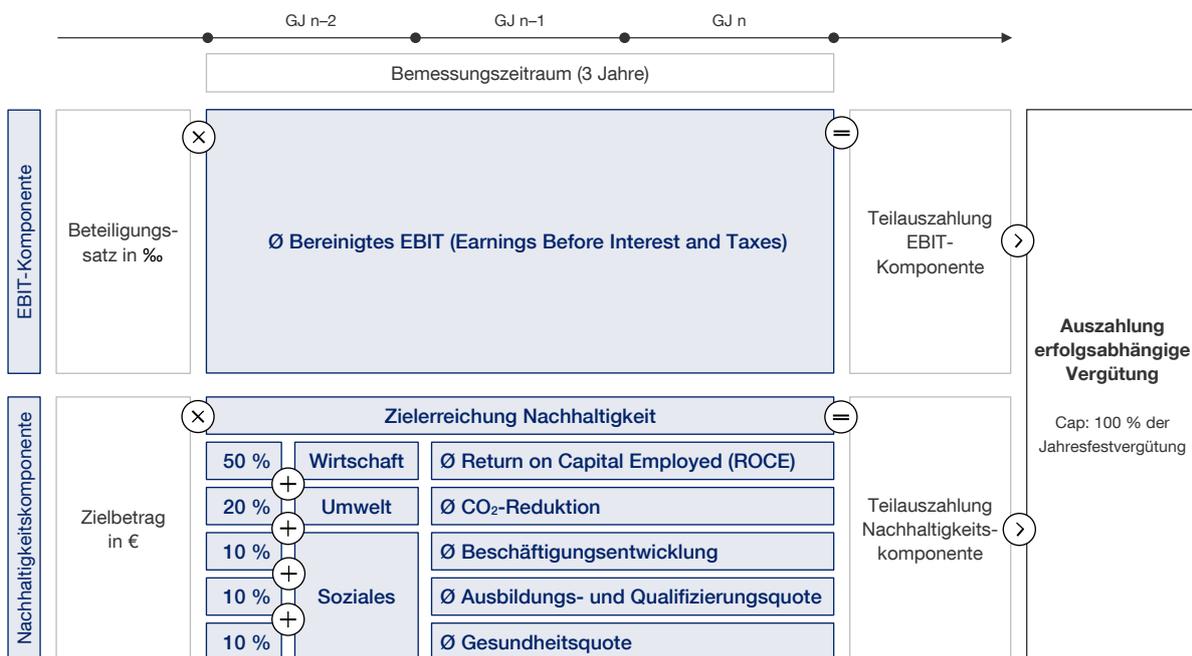
Leistungen zur Altersvorsorge erfolgen in Gestalt der Zahlung eines bestimmten Betrages zur zweckgebundenen Verwendung für den Aufbau einer privaten Altersvorsorge. Die Zahlungen betragen dabei – in Abhängigkeit von der Dauer der Vorstandszugehörigkeit – in der Regel zwischen 10 und 25 % der jeweiligen 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 bzw. eines nicht durch es zu vertretenden Grunds beendet. Das Ruhegehalt wird in monatlichen Teilbeträgen ausbezahlt. In bestimmten Fällen 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. Bereits vor Eintritt des Versorgungsfalls kann zeitlich begrenzt ein Übergangsgeld (soweit kein Ruhegehaltsanspruch besteht) oder Überbrückungsgeld (soweit ein Ruhegehhaltsanspruch 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.

6.2. 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 Zielbonus („Nachhaltigkeitskomponente“) zusammensetzt und insgesamt auf 100 % der Festvergütung begrenzt ist. Die Bemessungsgrundlage für sämtliche Erfolgsziele ist 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.

Variable Vergütungsbestandteile – erfolgsabhängige Tantieme



6.2.1. EBIT-Komponente

Zum einen bemisst sich die Tantieme 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.

6.2.2. Nachhaltigkeitskomponente

Neben der Beteiligung am durchschnittlichen bereinigten EBIT bemisst sich die Tantieme an einer Nachhaltigkeitskomponente, die sich wiederum aus Teilzielen für die Bereiche Wirtschaft, Umwelt und Soziales zusammensetzt. 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 letzteres 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.

a) Nachhaltigkeitsziel „Wirtschaft“

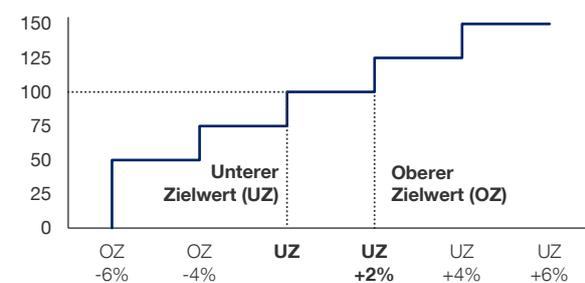
Das Nachhaltigkeitsziel „Wirtschaft“ wird anhand der über den Bemessungszeitraum erreichten durchschnittlichen Kapitalrendite (Return on Capital Employed „ROCE“) gemäß Konzernjahresabschluss („as reported“) gemessen und macht bei voller Zielerreichung aller Teilziele 50 % der Nachhaltigkeitskomponente 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 %. Die Zielerreichungsstufen sind in der nebenstehenden Grafik abstrakt dargestellt.

Ø Return on Capital Employed (ROCE)

Zielerreichung in %



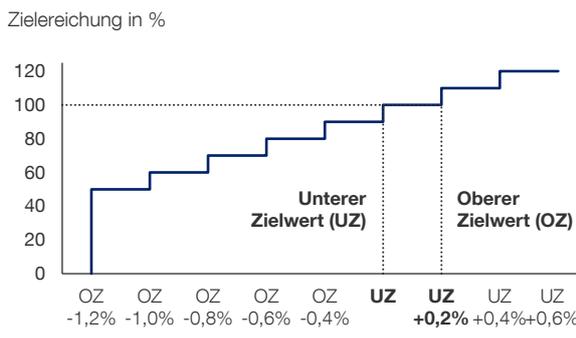
b) Nachhaltigkeitsziel „Umwelt“

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. Als ein europaweit führendes Hafen- und Logistikunternehmen bietet die Einsparung von CO₂ 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 i.H.v. 10 %. Jede Unterschreitung des oberen Zielwerts um mindestens 0,2 Prozentpunkte führt zu einer Reduzierung des auf das Nachhaltigkeitsziel entfallenden anteiligen Zielbetrags i.H.v. 10 %. Die Zielerreichungsstufen sind in der nebenstehenden Grafik abstrakt dargestellt.

Ø CO₂-Reduktion



c) 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.

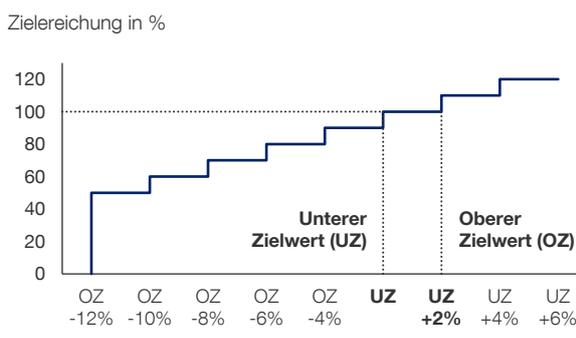
Neben dem wirtschaftlichen Erfolg und dem Verfolgen ehrgeiziger Klimaschutzziele übernimmt die HHLA ebenfalls soziale Verantwortung. Durch die Integration des Nachhaltigkeitsziels „Soziales“ in die erfolgsabhängige Vorstandsvergütung wird für den Vorstand ein Anreiz gesetzt, eine angemessene Berücksichtigung 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 i.H.v. jeweils 10 %. Jede Unterschreitung des oberen Zielwerts um mindestens 2 % führt zu einer Reduzierung des auf dieses Teilziel entfallenden anteiligen Zielbetrags i.H.v. jeweils 10 %. Die Zielerreichungsstufen sind in der nebenstehenden Grafik abstrakt dargestellt.

Ø Beschäftigungsentwicklung



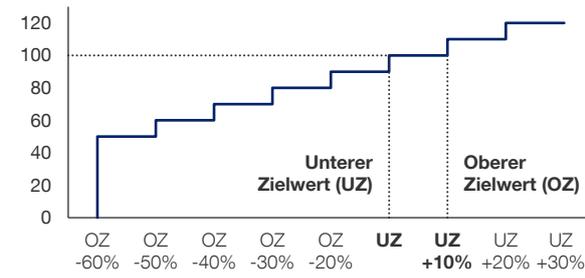
Ausbildungs- und Qualifizierungsquote

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 i.H.v. jeweils 10 %. Analog dazu führt jede Unterschreitung des oberen Zielwerts um mindestens 10 % zu einer Reduzierung des auf dieses Teilziel entfallenden anteiligen Zielbetrags i.H.v. jeweils 10 %. Die Zielerreichungsstufen sind in der nebenstehenden Grafik abstrakt dargestellt.

Ø Ausbildungs- und Qualifizierungsquote

Zielerreichung in %



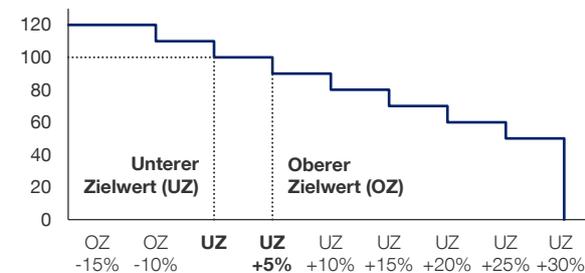
Gesundheitsquote

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 i.H.v. jeweils 10 %. Analog dazu führt jede Unterschreitung des oberen Zielwerts um mindestens 5 % zu einer Erhöhung des auf dieses Teilziel entfallenden anteiligen Zielbetrags i.H.v. jeweils 10 %. Die zugehörige Zielerreichungskurve ist in der nebenstehenden Grafik abstrakt dargestellt.

Ø Gesundheitsquote

Zielerreichung in %



7. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

7.1. Laufzeit der Anstellungsverträge

Die Amtszeiten der Vorstandsmitglieder werden vom Aufsichtsrat im Einklang mit den Vorgaben des § 84 AktG und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex festgelegt. Bei einer Erstbestellung beträgt die Bestelldauer in der Regel drei Jahre, bei einer Wiederbestellung liegt die Höchstdauer bei fünf Jahren. Die Vorstandsdiensverträge werden mit fester Laufzeit für die Dauer der jeweiligen Bestellung abgeschlossen; wobei das gesetzliche Recht beider Parteien zur außerordentlichen Kündigung (§ 626 BGB) unberührt bleibt. Eine Verlängerung des Anstellungsvertrags über den Monat, in welchem das Vorstandsmitglied sein 67. Lebensjahr vollendet, erfolgt in der Regel nicht.

7.2. Unterjähriger Ein- oder Austritt; unterjährige Anpassungen

Soweit der Anstellungsvertrag eines Vorstandsmitglieds während eines Geschäftsjahrs beginnt oder endet, oder aber die Regelungen zur Vergütung eines Vorstandsmitglieds unterjährig angepasst werden, erfolgt eine Auszahlung der Festvergütung und der erfolgsabhängigen Tantieme pro rata temporis.

7.3. Nebentätigkeiten

Die Ausübung von Nebentätigkeiten bedarf der vorherigen Zustimmung des Aufsichtsrats. Dies gilt nicht für die Wahrnehmung konzerninterner sowie sonstiger Mandate, die im Zusammenhang mit der Tätigkeit als Vorstandsmitglied wahrgenommen werden. Bei der Entscheidung über die Zustimmung für externe Mandate berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere, inwieweit die Tätigkeit im Interesse des Unternehmens liegt und wie zeitaufwändig die Tätigkeit voraussichtlich sein wird. Eine Zustimmung zur Wahrnehmung von mehr als zwei externen Mandaten oder einem Aufsichtsratsvorsitz in konzernexternen börsennotierten Unternehmen oder vergleichbaren Unternehmen wird nur im Ausnahmefall erteilt.

Konzerninterne Mandate 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 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.

7.4. Arbeitsunfähigkeit

Im Fall einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit wird für die Dauer von drei bis neun Monaten, längstens jedoch bis zur Beendigung des Anstellungsvertrags; die Jahresfestvergütung fortgezahlt. Sofern die Jahresfestvergütung über mehr als drei Monate gezahlt wird, vermindert sich die erfolgsabhängige Vergütung im Krankheitsfall pro rata temporis, wenn die Arbeitsunfähigkeit ununterbrochen länger als sechs Monate dauert.

Im Fall einer dauernden Arbeitsunfähigkeit endet das Anstellungsverhältnis mit dem Ablauf von sechs Monaten, nachdem die dauerhafte Arbeitsunfähigkeit festgestellt worden ist. Ferner endet das Anstellungsverhältnis wegen Arbeitsunfähigkeit, wenn durch Bescheid eines Rentenversicherungsträgers die volle Erwerbsminderung festgestellt wurde. Abweichend hiervon endet das Anstellungsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Monats, sofern die Rente wegen Erwerbsminderung erst nach Zustellung des Rentenbescheids beginnt.

7.5. Leistungen bei Beendigung des Anstellungsvertrags

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 Grunds oder (ohne wichtigen Grund) auf Wunsch des Vorstandsmitglieds erfolgt, entsteht kein Anspruch auf Abfindung.

7.6. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

In den geltenden Anstellungsverträgen sind keine nachvertraglichen Wettbewerbsverbote vereinbart. Der Aufsichtsrat kann solche Wettbewerbsverbote aber in künftigen Verträgen – auch im Einzelfall – vereinbaren. Sofern ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart wird, wird der Aufsichtsrat sicherstellen, dass eine mögliche Abfindungszahlung auf eine Karenzentschädigung angerechnet wird.

8. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

Soweit dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist, kann der Aufsichtsrat unter besonderen und außergewöhnlichen Umständen gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend von diesem Vergütungssystem abweichen. Derartige Abweichungen können beispielsweise zur Sicherstellung einer adäquaten Anreizsetzung im Fall einer schweren Unternehmenskrise oder einer schweren Wirtschaftskrise erforderlich sein. Ungünstige Marktentwicklungen gelten hingegen nicht als besondere und außergewöhnliche Umstände, die eine Abweichung vom Vergütungssystem rechtfertigen. Die außergewöhnlichen, einer Abweichung zugrundeliegenden und diese erfordernden Umstände sind durch Aufsichtsratsbeschluss festzustellen. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Regelungen zur Vergütungsstruktur, die Regelungen zu den der erfolgsabhängigen Tantieme zugrundeliegenden Leistungskriterien sowie die Regelungen zu den einzelnen Vergütungsbestandteilen. Auch im Fall einer Abweichung vom Vergütungssystem muss die Vergütung und ihre Struktur weiterhin auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sein und in einem angemessenen Verhältnis zum Erfolg des Unternehmens und der Leistung des Vorstands stehen.

Der Aufsichtsrat kann ferner nach pflichtgemäßem Ermessen bei festgestellter signifikanter Änderung des Bedarfs vorübergehend die Aufwendungen für außergewöhnliche Nebenleistungen (z.B. Sicherheitsmaßnahmen) erstatten. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat das Recht, neu eintretenden Mitgliedern des Vorstands Sonderzahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis oder zur Deckung der durch einen Standortwechsel entstehenden Kosten zu gewähren.