

Vergütungsbericht 2022

Hamburger Hafen und
Logistik Aktiengesellschaft



Inhalt

Vergütungsbericht	2
Rückblick auf das Vergütungsjahr 2022	2
Billigung der Vergütungssysteme, des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2021 und Berücksichtigung des Beschlusses der Hauptversammlung nach § 120a Abs. 4 AktG	2
Anwendung des Vorstandsvergütungssystems im Geschäftsjahr 2022	2
Anwendung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2022	2
Personelle Veränderungen in Vorstand oder Personalausschuss	2
Wirtschaftliche Entwicklung im Geschäftsjahr 2022	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
Bestandteile und Funktionsweise	8
Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2022	10
Sonstige Vergütungsregelungen	12
Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Vorstands	13
Vergütung der im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Mitglieder des Vorstands	13
Vergütung ausgeschiedener Mitglieder des Vorstands	15
Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats	16
Grundlagen der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats	16
Vergütungsbestandteile	16
Anwendung im Geschäftsjahr 2022	16
Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Aufsichtsrats	17
Angemessenheit der Vergütung und vergleichende Darstellung	18
Angemessenheit der Vergütung	18
Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung	18
Ausblick auf das Geschäftsjahr 2023 aus Vergütungssicht	20
Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers	20

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 2022 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. Das den Vergütungen zugrunde liegende 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 unter www.hhla.de/corporate-governance öffentlich zugänglich.

Rückblick auf das Vergütungsjahr 2022

Billigung der Vergütungssysteme, des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2021 und Berücksichtigung des Beschlusses der Hauptversammlung nach § 120a Abs. 4 AktG

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der HHLA wurde in den Geschäftsjahren 2020 und 2021 mithilfe eines externen unabhängigen Vergütungsberaters eingehend durch den Personalausschuss und den Aufsichtsrat – auch im Hinblick auf die Angemessenheit der Vergütung – überprüft und von der Hauptversammlung vom 10. Juni 2021 mit einer Mehrheit von 95,8 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Die aktuellen Vergütungsregelungen betreffend die Vergütung des Aufsichtsrats wurden von Vorstand und Aufsichtsrat in den Geschäftsjahren 2020 und 2021 ebenfalls eingehend überprüft und von der Hauptversammlung am 10. Juni 2021 mit einer Mehrheit von 99,8 % der abgegebenen Stimmen gebilligt.

Der von der HHLA nach den Vorgaben des § 162 AktG erstellte Vergütungsbericht über die den amtierenden und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung wurde von der Hauptversammlung am 16. Juni 2022 mit einer Mehrheit von 97,5 % der abgegebenen Stimmen gebilligt.

Aufgrund der hohen Zustimmungquote zum Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 durch die ordentliche Hauptversammlung 2022 besteht nach Auffassung von Vorstand und Aufsichtsrat keine Veranlassung, die grundsätzliche Herangehensweise oder den grundsätzlichen Aufbau des Vergütungsberichts anzupassen. Im Interesse der Übersichtlichkeit wurde die Darstellung gegenüber dem Vorjahr teilweise etwas gestrafft.

Anwendung des Vorstandsvergütungssystems im Geschäftsjahr 2022

Das von der Hauptversammlung 2021 gebilligte System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder gilt für die Vergütung aller Vorstandsmitglieder der HHLA. Die Verträge der im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Vorstandsmitglieder entsprechen diesem System, wobei für zwei Vorstandsmitglieder noch unverfallbare Pensionszusagen aus der Zeit vor der Verabschiedung des aktuellen Vergütungssystems bestehen.

Anwendung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2022

Die gegenüber den Vorjahren unveränderten Vergütungsregelungen für den Aufsichtsrat wurden auch im Geschäftsjahr 2022 vollständig wie im 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 ergeben. Im Personalausschuss als dem für die Vorstandsvergütung verantwortlichen Ausschuss des Aufsichtsrats sind nach den turnusgemäßen Neuwahlen zum Aufsichtsrat im Berichtszeitraum die beiden Arbeitnehmervertreter Thomas Mendrzik und Norbert Paulsen ausgeschieden. An ihrer Stelle wurden Stefan Koop und Franziska Reisener als Vertreter der Arbeitnehmerseite in den Personalausschuss gewählt.

Wirtschaftliche Entwicklung im Geschäftsjahr 2022

Das Geschäftsjahr 2022 war für die HHLA in wirtschaftlicher Hinsicht ein erfolgreiches Jahr. Trotz der anhaltenden Störungen in den globalen Lieferketten konnte eine positive Umsatz- und Ergebnisentwicklung verzeichnet werden. Dabei profitierte das Unternehmen von einem weiteren Anstieg der Lagergelderlöse im Segment Container aufgrund von überdurchschnittlich langen Verweildauern der Container auf den Anlagen der HHLA sowie einem erneut gestiegenen Bahnanteil am Gesamtaufkommen der HHLA-Intermodaltransporte. Ergebnisbelastend wirkten die verringerten Umschlagsvolumina, unter anderem durch die Auswirkungen des

russischen Angriffskriegs auf den Terminal in Odessa. Hinzu kamen die allgemeinen Kostensteigerungen sowie zusätzlicher Material- und Personalaufwand aufgrund der erhöhten Lagerlast.

Die finanziellen Ziele im Konzern wurden dementsprechend – mit Ausnahme des ROCE, der infolge der zahlreichen Herausforderungen hinter den Zielwerten zurückblieb – erreicht bzw. übertroffen. Der Konzernjahresüberschuss für das Geschäftsjahr 2022 belief sich auf 133,1 Mio. €, das Konzern-EBIT auf 220,4 Mio.€ und der ROCE (auf Konzernebene) auf 9,7 %.

Im Bereich Nachhaltigkeit konnte der CO₂-Ausstoß pro umgeschlagenem und transportiertem Container im HHLA-Konzern im Betrachtungszeitraum 2020 bis 2022 weiter deutlich über die Zielwerte hinaus verringert werden. Die Ziele im Bereich „Soziales“ wurden insgesamt ebenfalls weitgehend 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 guten Ergebnisse im Geschäftsjahr 2022 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 profitabilem 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 2022 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 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 Dr. Roland Lappin verfügen zudem noch über unverfallbare leistungsorientierte Pensionszusagen. 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

	2022		2021	
	in €	ZGV (in %)	in €	ZGV (in %)
Feste Vergütung				
Festvergütung	495.000	53,1	495.000	52,8
Nebenvergütung (+)	13.726	1,5	13.754	1,5
Zwischensumme	508.726	54,6	508.754	54,2
Variable Vergütung				
Erfolgsabhängige Tantieme ¹ (+)	423.342	45,4	429.116	45,8
Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)	932.068	100,0	937.870	100,0

Jens Hansen, Vorstandsmitglied seit 01.04.2017

	2022		2021	
	in €	ZGV (in %)	in €	ZGV (in %)
Feste Vergütung				
Festvergütung	381.313	46,6	365.000	45,9
Nebenvergütung (+)	12.162	1,5	12.162	1,5
Versorgungsaufwand/Betrag zur eigenen Verfügung (+)	57.497	7,0	54.750	6,9
Zwischensumme	450.972	55,2	431.912	54,3
Variable Vergütung				
Erfolgsabhängige Tantieme ¹ (+)	366.498	44,8	364.116	45,7
Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)	817.470	100,0	796.028	100,0

Dr. Roland Lappin, Vorstandsmitglied seit 01.05.2003

	2022		2021	
	in €	ZGV (in %)	in €	ZGV (in %)
Feste Vergütung				
Festvergütung	365.000	49,7	365.000	49,3
Nebenvergütung (+)	11.755	1,6	11.463	1,5
Zwischensumme	376.755	51,3	376.463	50,9
Variable Vergütung				
Erfolgsabhängige Tantieme ¹ (+)	358.342	48,7	363.249	49,1
Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)	735.097	100,0	739.712	100,0

Torben Seebold, Vorstandsmitglied seit 01.04.2019

	2022		2021	
	in €	ZGV (in %)	in €	ZGV (in %)
Feste Vergütung				
Festvergütung	361.250	46,3	350.000	46,8
Nebenvergütung (+)	12.651	1,6	12.651	1,7
Versorgungsaufwand/Betrag zur eigenen Verfügung (+)	50.112	6,4	35.000	4,7
Zwischensumme	424.013	54,3	397.651	53,2
Variable Vergütung				
Erfolgsabhängige Tantieme ¹ (+)	356.467	45,7	350.000	46,8
Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)	780.480	100,0	747.651	100,0

¹ Ziel-Tantieme für das Geschäftsjahr 2022; Bemessungsgrundlage für die Zielerreichung ist jeweils der Durchschnitt der Geschäftsjahre 2020 bis 2022. Hinsichtlich der Zielerreichung wurde für die Nachhaltigkeitskomponenten eine Zielerreichung von jeweils 100 % unterstellt. Für die EBIT-Komponente wurde für die Geschäftsjahre 2020 und 2021 jeweils das erzielte (ggf. bereinigte) und für das Geschäftsjahr 2022 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 2022 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 2022

in €	Angela Titzrath	Jens Hansen	Dr. Roland Lappin	Torben Seebold
Feste Vergütung				
Festvergütung	495.000	381.313	365.000	361.250
Nebenvergütung (+)	13.726	12.162	11.755	12.651
Versorgungsaufwand/ Betrag zur eigenen Verfügung ¹ (+)	1.060.784	57.497	268.890	50.112
Zwischensumme	1.569.510	450.972	645.645	424.013
Variable Vergütung				
Erfolgsabhängige Tantieme ² (+)	491.650	381.313	365.000	361.250
Sonstiges (+)	-	-	-	-
Gesamtvergütung	2.061.160	832.285	1.010.645	785.263
Maximalvergütung	2.500.000	1.150.000	1.150.000	1.150.000

1 Versorgungsaufwand im Sinne von IAS 19.

2 Ausgewiesen sind jeweils die Werte für die auf das Geschäftsjahr 2022 entfallende variable Vergütung. Die Auszahlung erfolgt im Geschäftsjahr 2023.

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. Im Berichtszeitraum betrug die jährliche Festvergütung der Vorstandsvorsitzenden 495 Tsd. € und die von Dr. Roland Lappin 365 Tsd. €. Für Jens Hansen und Torben Seebold betrug die Festvergütung zu Beginn des Berichtszeitraums 365 Tsd. € bzw. 350 Tsd. €. Zum 1. April 2022 sind bei den beiden jeweils Erhöhungen des Festgehalts auf 386.500 € p.a. (Jens Hansen) bzw. 365.000 € p.a. (Torben Seebold) in Kraft getreten.

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 Versorgungsfalles 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 Jens Hansen und Torben Seebold beläuft sich auf jeweils 15 % der jeweiligen Jahresfestvergütung.

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

Nach den Pensionszusagen erhalten Angela Titzrath bzw. Dr. Roland 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 Dr. Roland Lappin als Prozentsatz des letzten Jahresfestgehalts, bei Angela Titzrath als festgelegter Betrag in Abhängigkeit von der Dienstzeit.

Das Ruhegehalt wird im Fall von Angela Titzrath ab Vollendung des 62. Lebensjahres und im Fall von Dr. Roland Lappin ab Vollendung des 60. Lebensjahres gewährt. Scheiden Angela Titzrath oder Dr. Roland 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.

Dr. Roland Lappin ist nach seinem Ausscheiden aus dem Vorstand zum 31. Januar 2023 nach seiner bestehenden Pensionszusage, die bei Inkrafttreten des Vergütungssystems für den Vorstand bereits unverfallbar war, ab Februar 2023 berechtigt, Ruhegeld von der Gesellschaft zu beziehen.

Neben Angela Titzrath und Dr. Roland Lappin verfügen noch einige ausgeschiedene Mitglieder über unverfallbare Versorgungszusagen aus ihrer Zeit als Vorstandsmitglied der HHLA. Die diesbezüglich im Geschäftsjahr 2022 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 31.12.2022

in €	Angela Titzrath	Jens Hansen	Dr. Roland Lappin	Torben Seebold
Beträge nach IFRS				
Versorgungsaufwand	1.060.784	57.497	268.890	50.112
Barwert der Verpflichtung	2.660.665	-	4.044.580	-
Beträge nach HGB				
Versorgungsaufwand	-366.939	57.497	-169.775	50.112
Barwert der Verpflichtung	4.277.756	-	5.724.206	-

Variable Vergütungsbestandteile – erfolgsabhängige Tantieme

Bestandteile und Funktionsweise

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. Im Berichtszeitraum bestand hierfür kein Anlass.

EBIT-Komponente

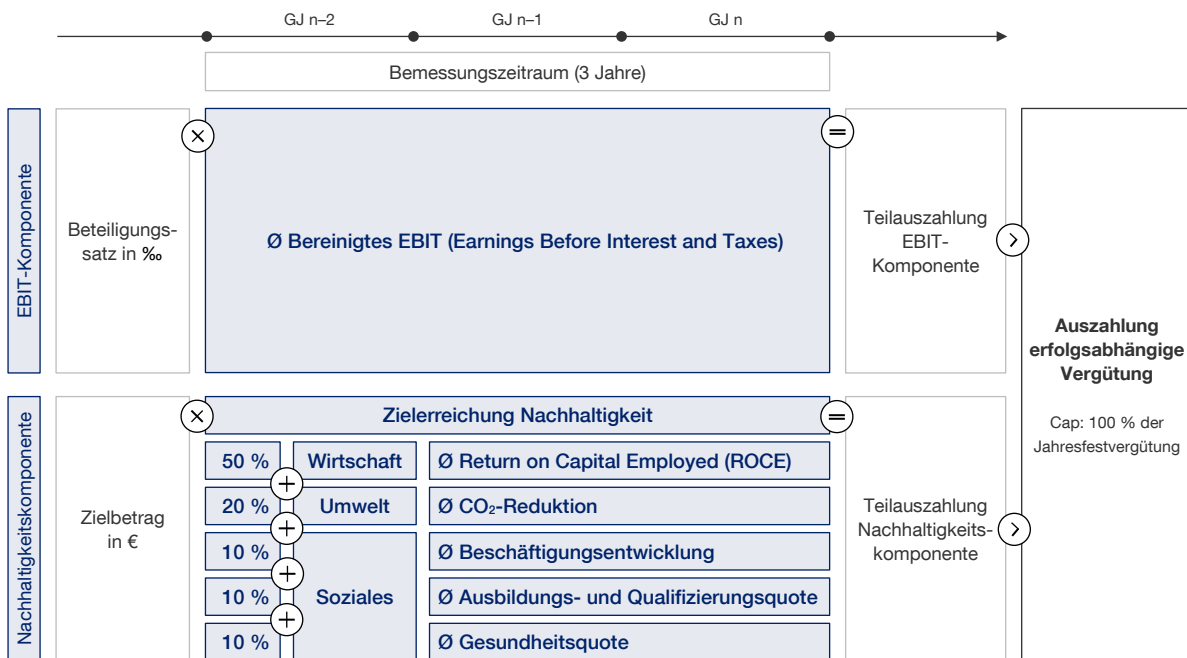
Die EBIT-Komponente bemisst sich am durchschnittlichen, um Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen sowie außerordentliche Erträge aus Grundstücks- und Firmenveräußerungen bereinigten Betriebsergebnis (EBIT). Die Vorstandsmitglieder erhalten einen individuell festgelegten Promillesatz des EBIT als erfolgsabhängige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

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 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.

Variable Vergütungsbestandteile – erfolgsabhängige Tantieme



Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Die variablen Vergütungskomponenten tragen ihrer Gesamtheit zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei. Ziel des Aufsichtsrats ist es, durch die Setzung ambitionierter Ziele die langfristige Entwicklung des Unternehmens zu fördern. 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.

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.

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.

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 und dort im Nachhaltigkeitsziel „Umwelt“ wird ein wesentlicher Anreiz gesetzt, die Klimaschutzziele der HHLA zu erreichen.

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.

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.

Weitere Einzelheiten

Weitere Einzelheiten zur Ausgestaltung und Funktionsweise der variablen Vergütungskomponenten – insbesondere den Nachhaltigkeitskomponenten – können dem Vergütungssystem für den Vorstand entnommen werden, dass unter www.hhla.de/corporategovernance öffentlich zugänglich ist.

Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2022

Die für die variable Vergütung im Geschäftsjahr 2022 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).

Ziele und Zielwerte für das Geschäftsjahr 2022

Die nachfolgenden Tabellen stellen die Zielwerte für die Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2022 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 2022¹

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 Zielwerte (auf Basis 100% Zielerreichung) für die auf das Geschäftsjahr 2022 entfallende variable Vergütung. Die Auszahlung erfolgt im Geschäftsjahr 2023.

² Bemessungsgrundlage ist jeweils der Durchschnittswert für die Geschäftsjahre 2020, 2021 und 2022.

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

Ausgehend von der beschriebenen Gewichtung ergeben sich die folgenden Zielbeträge:

Zielbeträge und Korridore der Komponenten der variablen Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2022 je Vorstandsmitglied¹

	Gewichtung ²	Angela Titzrath	Jens Hansen	Dr. Roland Lappin	Torben Seebold
EBIT-Komponente					
1,00 % des Ø EBIT 2020–2022	50	247.500	190.657	182.500	180.625
Nachhaltigkeitskomponente					
Wirtschaft (ROCE)	25	123.750	95.328	91.250	90.313
Umwelt (CO ₂ -Reduzierung)	10	49.500	38.131	36.500	36.125
Soziales					
Beschäftigungsentwicklung	5	24.750	19.066	18.250	18.063
Ausbildungs- und Qualifizierungsquote	5	24.750	19.066	18.250	18.063
Gesundheitsquote	5	24.750	19.066	18.250	18.063
Gesamtzielbetrag	100	495.000	381.313	365.000	361.250

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 2022 entfallende variable Vergütung. Die Auszahlung erfolgt im Geschäftsjahr 2023.

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.

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 2022 wurden keine Anpassungen in der Berechnungslogik vorgenommen oder diskretionäre Spielräume genutzt.

Zielerreichung für die einzelnen Teilziele der variablen Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2022

in €	Zielwert/-korridor ¹	Ø 2020–2022	Zielerreichung
EBIT-Komponente			
EBIT	1,00 %	205 Mio. €	204.550 €
Nachhaltigkeitskomponente			
Wirtschaft (ROCE)	12–14 %	8,7	50 %
Umwelt (CO ₂ -Reduzierung)	1,25–1,45 %	5,6	310 %
Soziales			
Beschäftigungsentwicklung	0–2 %	2,1	110 %
Ausbildungs- und Qualifizierungsquote	0–10 %	2,3	100 %
Gesundheitsquote	0–5 %	10,3	80 %

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 2022¹

in €	Gewichtung in %	Zielerreichung in %	Angela Titzrath	Jens Hansen	Dr. Roland Lappin	Torben Seebold
EBIT-Komponente						
1,00 % des Ø EBIT 2020–2022	50	-	204.550	204.550	204.550	204.550
Nachhaltigkeitskomponente						
Wirtschaft (ROCE)	25	50	61.875	47.664	45.625	45.156
Umwelt (CO ₂ -Reduzierung)	10	310	153.450	118.207	113.150	111.988
Soziales						
Beschäftigungsentwicklung	5	110	27.225	20.972	20.075	19.869
Ausbildungs- und Qualifizierungsquote	5	100	24.750	19.066	18.250	18.063
Gesundheitsquote	5	80	19.800	15.253	14.600	14.450
Gesamtbetrag	100		491.650	425.712	416.250	414.076
Cap (100% der Festvergütung)			495.000	381.313	365.000	361.250
Anspruch 2022			491.650	381.313	365.000	361.250

¹ Ausgewiesen ist jeweils die für das Geschäftsjahr 2022 erdiente variable Vergütung. Die Auszahlung erfolgt im Geschäftsjahr 2023

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

Im Berichtszeitraum wurden keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert. 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 von Jens Hansen und Torben 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 bei den amtierenden Vorstandsmitgliedern nicht zur Anwendung gekommen und wurden auch nicht verändert. Im Geschäftsjahr 2022 ist kein Mitglied aus dem Vorstand ausgeschieden.

Pensionszusagen

Die Vorstandsvorsitzende Angela 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. Dr. Roland Lappin ist nach seinem Ausscheiden aus dem Vorstand zum 31. Januar 2023 nach seiner bestehenden Pensionszusage, die bei Inkrafttreten des Vergütungssystems für den Vorstand bereits unverfallbar war, 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 2022 amtierenden Mitglieder des Vorstands

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022 wurde im Einklang mit dem von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands festgelegt und berechnet.

Die nachfolgende Tabelle zeigt gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 i.V.m. § 162 Abs. 5 AktG die den amtierenden Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2022 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 2022 bzw. 2021 (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 Angela Titzrath und Dr. Roland 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 2022 sind zudem im Abschnitt „Detaillierte Darstellung der Vergütungsbestandteile – Feste Vergütungsbestandteile – Leistungen zur Altersversorgung“ ausgewiesen.

Abfindungszahlungen oder Sonderleistungen wurden im Geschäftsjahr 2022 nicht gewährt oder geschuldet.

Angela Titzrath, Vorstandsvorsitzende seit 01.01.2017

	2022		2021	
	in €	GV (in %)	in €	GV (in %)
Feste Vergütung				
Festvergütung	495.000	49,5	495.000	49,3
Nebenvergütung (+)	13.726	1,4	13.754	1,4
Zwischensumme	508.726	50,9	508.754	50,7
Variable Vergütung				
Erfolgsabhängige Tantieme (+)	491.650	49,1	495.000	49,3
Gesamtvergütung (GV) i.S.v. § 162 AktG	1.000.376	100,0	1.003.754	100,0

Jens Hansen, Vorstandsmitglied seit 01.04.2017

	2022		2021	
	in €	GV (in %)	in €	GV (in %)
Feste Vergütung				
Festvergütung	381.313	45,8	365.000	45,8
Nebenvergütung (+)	12.162	1,5	12.162	1,5
Versorgungsaufwand/Betrag zur eigenen Verfügung (+)	57.497	6,9	54.750	6,9
Zwischensumme	450.972	54,2	431.912	54,2
Variable Vergütung				
Erfolgsabhängige Tantieme (+)	381.313	45,8	365.000	45,8
Gesamtvergütung (GV) i.S.v. § 162 AktG	832.285	100,0	796.912	100,0

Dr. Roland Lappin, Vorstandsmitglied seit 01.05.2003

	2022		2021	
	in €	GV (in %)	in €	GV (in %)
Feste Vergütung				
Festvergütung	365.000	49,2	365.000	49,2
Nebenvergütung (+)	11.755	1,6	11.463	1,5
Zwischensumme	376.755	50,8	376.463	50,8
Variable Vergütung				
Erfolgsabhängige Tantieme (+)	365.000	49,2	365.000	49,2
Gesamtvergütung (GV) i.S.v. § 162 AktG	741.755	100,0	741.463	100,0

Torben Seebold, Vorstandsmitglied seit 01.04.2019

	2022		2021	
	in €	GV (in %)	in €	GV (in %)
Feste Vergütung				
Festvergütung	361.250	46,0	350.000	46,8
Nebenvergütung (+)	12.651	1,6	12.651	1,7
Versorgungsaufwand/Betrag zur eigenen Verfügung (+)	50.112	6,4	35.000	4,7
Zwischensumme	424.013	54,0	397.651	53,2
Variable Vergütung				
Erfolgsabhängige Tantieme (+)	361.250	46,0	350.000	46,8
Gesamtvergütung (GV) i.S.v. § 162 AktG	785.263	100,0	747.651	100,0

Vergütung ausgeschiedener Mitglieder des Vorstands

Die nachfolgende Tabelle zeigt gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 die den früheren Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung. Soweit die Vergütung Vorstandsmitgliedern gewährt wurde, die vor mehr als zehn Jahren (d.h. vor dem 31. Dezember 2012) 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 2022

in €	Feste Vergütungsbestandteile		Variable Vergütungsbestandteile	Altersversorgungsleistungen	
	Festvergütung	Nebenleistungen	Erfolgsabhängige Tantieme	Pension / Ruhegeld	(Teil-) Kapitalzahlung
Klaus-Dieter Peters ¹ (bis 31.12.2016)	-	-	-	247.427	-
Dr. Stephan Behn (bis 31.03.2017)	-	-	-	185.232	-
Heinz Brandt (bis 31.03.2019)	-	-	-	159.030	-
Anonymisiert (Austritt vor 31.12.2012)	-	-	-	404.580	-

¹ Vorstandsvorsitzender

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 von der Hauptversammlung am 10. Juni 2021 beschlossen.

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.

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. Mangels variabler Vergütungsbestandteile wurden im Berichtszeitraum auch keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.

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 2022

Im Geschäftsjahr 2022 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 327.383 € (im Vorjahr: 308.500 €). 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 2022 (und nicht die im Geschäftsjahr 2022 ausbezahlte Festvergütung für das Geschäftsjahr 2021) 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 2022 ^{1,2}

	Fixe Vergütung		Feste Vergütung für Ausschusstätigkeit		Sitzungsgelder		Gesamt	
	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %
Prof. Dr. Rüdiger Grube (Vors.)	40.500	72,6	10.000	17,9	5.250	9,4	55.750	100
Berthold Bose (Stellv. Vors.)	20.250	75,7	2.500	9,3	4.000	15,0	26.750	100
Alexander Grant (seit 26.07.22)	6.750	53,5	3.125	24,8	2.750	21,8	12.625	100
Holger Heinzel (seit 26.07.22)	6.750	72,6	1.042	11,2	1.500	16,1	9.292	100
Dr. Norbert Kloppenburg	13.500	54,0	7.500	30,0	4.000	16,0	25.000	100
Stefan Koop (seit 26.07.22)	6.750	59,6	2.083	18,4	2.500	22,1	11.333	100
Thomas Lütje (bis 25.07.22)	7.825	78,0	1.458	14,5	750	7,5	10.033	100
Thomas Mendrzik (bis 25.07.22)	7.825	43,1	5.833	32,1	4.500	24,8	18.158	100
Dr. Isabella Niklas	13.500	56,2	7.500	31,2	3.000	12,5	24.000	100
Norbert Paulsen (bis 25.07.22)	7.825	44,3	5.833	33,0	4.000	22,7	17.658	100
Susana Pereira Ventura (seit 26.10.22)	3.375	74,3	417	9,2	750	16,5	4.542	100
Sonja Petersen (bis 25.07.22)	7.825	66,6	2.917	24,8	1.000	8,5	11.742	100
Franziska Reisener (seit 26.07.2022)	6.750	72,6	1.042	11,2	1.500	16,1	9.292	100
Andreas Rieckhof	13.500	57,4	5.000	21,3	5.000	21,3	23.500	100
Dr. Sibylle Roggencamp	13.500	45,0	10.000	33,3	6.500	21,7	30.000	100
Prof. Dr. Burkhard Schwenker	13.500	52,9	7.500	29,4	4.500	17,6	25.500	100
Maya Schwiegershausen-Güth (bis 30.09.22)	10.125	82,9	833	6,8	1.250	10,2	12.208	100
Gesamtaufwand	200.050	61,1	74.583	22,8	52.750	16,1	327.383	100

¹ Sämtliche Beträge ohne Mehrwertsteuer

² Laut Satzung von ver.di haben alle ver.di-Mitglieder, die ein Aufsichtsratsmandat oder ein vergleichbares Mandat wahrnehmen, die Pflicht zur Abführung eines Teils der Vergütung. Näheres ist durch Beschlüsse des Deutschen Gewerkschaftsbundes sowie des ver.di-Gewerkschaftsrats geregelt. Derartige abgeführte Beträge sind in der obigen Tabelle nicht berücksichtigt, d.h. die hier angegebene Vergütung versteht sich vor etwaigen Abführungen.

Angemessenheit der Vergütung und vergleichende Darstellung

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 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 2022 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 vorstehend genannten Prüfungen der Ansicht, dass die sich aus der Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2022 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 %	2022	Veränd.	2021	Veränd.	2020	Veränd.	2019	Veränd.	2018
Angela Titzrath (Vorsitzende) ¹	1.000.376	-0,3	1.003.754	0,0	1.003.839	7,2	936.359	8,3	864.250
Jens Hansen	832.284	4,4	796.912	0,8	790.895	4,9	753.624	0,0	753.624
Dr. Roland Lappin	741.755	0	741.463	0,1	740.767	1,4	730.782	6,7	684.756
Torben Seebold	785.263	5,0	747.651	2,3	730.846	40,6	519.796	-	0

Vorstandsvergütung (ehemalige Mitglieder)

in €, Veränd. in %	2022	Veränd.	2021	Veränd.	2020	Veränd.	2019	Veränd.	2018
Klaus-Dieter Peters (Vorsitzender bis 31.12.16)	247.427	0,1	247.096	1,5	243.540	- 0,8	245.428	8,7	225.824
Dr. Stephan Behn (bis 31.03.17)	185.232	0,2	184.782	0,7	183.438	- 0,4	184.125	3,0	178.762
Heinz Brandt (bis 31.03.19)	159.030	4,3	152.539	1,1	150.857	- 48,0	289.972	- 57,8	687.333

Aufsichtsratsvergütung (aktuelle Mitglieder)

in €, Veränd. in %	2022	Veränd.	2021	Veränd.	2020	Veränd.	2019	Veränd.	2018
Prof. Dr. Rüdiger Grube, Vorsitzender	55.750	5,2	53.000	- 0,5	53.250	- 0,2	53.375	8,9	49.000
Berthold Bose, stellv. Vorsitzender	26.750	8,1	24.750	- 2,0	25.250	1,0	25.000	- 4,8	26.250
Alexander Grant (seit 26.07.22)	12.625	N.a.	0	0	0	0	0	0	0
Holger Heinzel (seit 26.07.22)	9.292	N.a.	0	0	0	0	0	0	0
Dr. Norbert Kloppenburg	25.000	2,0	24.500	0	24.500	- 1,0	24.750	0	24.750
Stefan Koop	11.333	N.a.	0	0	0	0	0	0	0
Dr. Isabella Niklas (seit 12.06.18)	24.000	- 1,0	24.250	1,0	24.000	- 1,0	24.250	90,2	12.750
Susana Pereira Ventura (seit 26.10.22)	4.542	N.a.	0	0	0	0	0	0	0
Franziska Reisener (seit 26.07.22)	9.292	N.a.	0	0	0	0	0	0	0
Andreas Rieckhof (seit 20.08.20)	23.500	11,9	21.000	173,9	7.667	0	0	0	0
Dr. Sibylle Roggencamp	30.000	9,1	27.500	- 0,9	27.750	- 1,8	28.250	- 0,9	28.500
Prof. Dr. Burkhard Schwenker (seit 18.06.19)	25.500	4,1	24.500	- 3,0	25.250	74,1	14.500	N.a.	0

Aufsichtsratsvergütung (ehemalige Mitglieder)

	2022	Veränd.	2021	Veränd.	2020	Veränd.	2019	Veränd.	2018
Petra Bödeker-Schoemann (bis 12.06.18)	0	0	0	0	0	0	0	- 100	11.500
Dr. Rolf Bösing (bis 20.04.18)	0	0	0	0	0	0	0	- 100	5.333
Thomas Lütje (21.06.17 – 25.07.22)	10.033	- 41,8	17.250	- 4,2	18.000	0	18.000	0	18.000
Thomas Mendrzik (21.06.17 – 25.07.22)	18.158	- 33,4	27.250	0	27.250	- 1,8	27.750	- 1,8	28.250
Dr. Wibke Mellwig (bis 12.06.18)	0	0	0	0	0	0	0	- 100	3.625
Norbert Paulsen (bis 25.07.22)	17.658	- 36,9	28.000	- 0,9	28.250	0,9	28.000	- 2,6	28.750
Sonja Petersen (21.06.17 – 25.07.22)	11.742	- 45,4	21.500	0	21.500	- 4,4	22.500	4,7	21.500
Dr. Torsten Sevecke (bis 20.08.18)	0	- 100	0	- 100	13.833	- 33,3	20.750	79,1	11.583
Michael Westhagemann (bis 06.02.19)	0	0	0	0	0	-100	3.500	-85,6	24.250
Maya Schwiengershausen-Güth (21.06.17 – 30.09.22)	12.208	- 18,6	15.000	0	15.000	- 1,6	15.250	0	15.250

Durchschnittliche Vergütung der Beschäftigten (HHLA)

in € je FTE, Veränd. in %	2022	Veränd.	2021	Veränd.	2020	Veränd.	2019	Veränd.	2018
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	96.389	4,5	92.259	0,9	91.473	1,4	90.196	4,1	86.631

Ertragsentwicklung

in Mio. €, Veränd. in %	2022	Veränd.	2021	Veränd.	2020	Veränd.	2019	Veränd.	2018
Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag der AG	47,2	-23,9	62,0	471,1	10,9	- 85,7	75,8	34,9	56,2
Konzernumsatz	1.578,4	7,7	1.465,4	12,7	1.299,8	- 6,0	1.382,6	7,1	1.291,1
Konzernjahresüberschuss	133,1	0,1	132,9	79,3	74,1	- 45,9	137,1	- 1,0	138,5
Konzern-EBIT	220,4	-3,4	228,2	84,7	123,6	- 44,1	221,2	8,3	204,2
ROCE in %, Veränd. in Prozentpunkten	9,7	-0,9	10,6	4,7	5,9	- 4,9	10,8	- 4,0	14,8

Ausblick auf das Geschäftsjahr 2023 aus Vergütungssicht

In systemischer Hinsicht sind für das Geschäftsjahr 2023 keine Änderungen bei der Vergütung des Vorstands oder des Aufsichtsrats geplant. In wirtschaftlicher Hinsicht wird das Geschäftsjahr 2023 nach derzeitigem Stand vor dem Hintergrund anhaltender geopolitischer Spannungen sowie den Auswirkungen der hohen Inflation und wirtschaftlicher Sanktionsmaßnahmen voraussichtlich sehr herausfordernd werden. Im Segment Container ist zudem eine Normalisierung der Verweildauern zu beobachten, was voraussichtlich zu einem deutlichen Rückgang der Lagergelderlöse im Segment führen wird.

Im Vorstand ist Dr. Roland Lappin zum 31. Januar 2023 aus dem Vorstand ausgeschieden. An seiner Stelle ist Tanja Dreilich zum 1. Januar 2023 als Mitglied des Vorstands eingetreten. Zum 1. Februar hat sie die Aufgaben von Dr. Roland Lappin als Finanzvorständin übernommen.

Im Aufsichtsrat stehen im Geschäftsjahr 2023 nach den turnusgemäßen Neuwahlen im letzten Jahr keine personellen Veränderungen an.

Hamburg, im März 2023

Der Vorstand

Angela Titzrath

Tanja Dreilich

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 2022 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 2022 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 14. April 2023

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Marko Schipper ppa. Sebastian Hoffmann
Wirtschaftsprüfer Wirtschaftsprüfer