

Entsprechenserklärung

zum Deutschen Corporate Governance Kodex 2020

Erklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats der Hamburger Hafen und Logistik AG gemäß § 161 AktG zu den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“

Vorstand und Aufsichtsrat der Hamburger Hafen und Logistik AG erklären nach pflichtgemäßer Prüfung, dass seit dem 13. Dezember 2019 (Zeitpunkt der Abgabe der letzten Entsprechenserklärung) den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex („Kodex“ oder „DCGK“) in der Fassung vom 7. Februar 2017 bzw. ab deren Geltung in der Fassung vom 16. Dezember 2019 mit folgenden Ausnahmen entsprochen wurde und zukünftig entsprochen wird:

a) Die Mandatsgrenzen nach den Empfehlungen C.4 und C.5 DCGK werden derzeit nicht von allen Aufsichtsrats- und Vorstandsmitgliedern eingehalten. Der Aufsichtsrat und der Nominierungsausschuss achten bei der Auswahl von Kandidatinnen und Kandidaten für Vorstand und Aufsichtsrat seit jeher darauf, dass diesen für die Wahrnehmung ihres Mandats genügend Zeit zur Verfügung steht. Dies beinhaltet in der Regel auch die Einhaltung der Mandatsgrenzen nach den Empfehlungen C.4 und C.5. Der Aufsichtsrat ist jedoch der Ansicht, dass die Frage, ob ein Mitglied genügend Zeit für sein Mandat aufbringen kann, jeweils anhand der Umstände des Einzelfalls beurteilt werden muss. Die Anzahl der Mandate kann dabei eine Indikation, sollte aber kein allein entscheidendes Kriterium sein, zumal die Wahrnehmung externer Mandate auch einen Mehrwert für die HHLA bieten. Der Aufsichtsrat hält es deshalb für vertretbar, wenn Aufsichtsrats- oder Vorstandsmitglieder diese Mandatsgrenzen in Einzelfällen überschreiten.

b) Nach Nummer 4.2.3 Abs. 2 Satz 2 DCGK in der Fassung vom 7. Februar 2017 sollte die mehrjährige Bemessungsgrundlage der variablen Vorstandsvergütung im Wesentlichen zukunftsbezogen sein. Nach Empfehlung G.6 DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019 soll der Anteil der langfristig variablen Vergütung den Anteil der kurzfristig variablen Vergütung übersteigen. Die variable Vergütung des HHLA-Vorstands bemisst sich im Wesentlichen an der Erreichung bestimmter Kennzahlen bzw. Zielgrößen für den Drei-Jahres-Durchschnitt des aktuellen und der beiden vorherigen Geschäftsjahre. Der Aufsichtsrat ist der Ansicht, dass die variable Vergütung des HHLA-Vorstands auch in ihrer derzeitigen Ausgestaltung hinreichend auf eine langfristige Unternehmensentwicklung ausgerichtet ist. Unabhängig davon hat der Aufsichtsrat – auch mit Blick auf die Neufassung des DCGK – eine Überprüfung des Vergütungssystems für den Vorstand eingeleitet, in deren Rahmen auch entschieden werden wird, ob die variable Vorstandsvergütung künftig angepasst werden soll. Diese Überprüfung dauert zum Zeitpunkt der Abgabe der Entsprechenserklärung noch an.

c) Abschnitt G des neu gefassten Kodex enthält zahlreiche neue Empfehlungen zur Ausgestaltung der Vorstandsvergütung. So soll im Vergütungssystem u.a. festgelegt werden, welchen relativen Anteil die Festvergütung einerseits sowie kurzfristig variable und langfristig variable Vergütungsbestandteile andererseits an der Ziel-Gesamtvergütung haben und welche Höhe die Gesamtvergütung nicht übersteigen darf (G.1). Zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen soll der Aufsichtsrat eine geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmen heranziehen, deren Zusammensetzung er offenlegt (G.3). Zudem soll der Aufsichtsrat für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr für jedes Vorstandsmitglied für alle variablen Vergütungsbestandteile die Leistungskriterien festlegen, die sich – neben operativen – vor allem an strategischen Zielsetzungen orientieren sollen (G.7). Die dem Vorstandsmitglied gewährten langfristig variablen Vergütungsbeträge sollen von ihm überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden. Über die langfristig variablen Gewährungsbeträge soll das Vorstandsmitglied erst nach vier Jahren verfügen können (G.10). In begründeten Fällen soll eine variable Vergütung einbehalten oder zurückgefordert werden können (G.11). Im Falle einer Beendigung eines Vorstandsvertrages soll die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Vergleichsparametern und nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten oder Haltedauern erfolgen (G.12). Diesen Empfehlungen entspricht das Vergütungssystem für den Vorstand der HHLA in seiner derzeitigen Fassung nur eingeschränkt, weshalb vorsorglich die Abweichung von diesen Empfehlungen erklärt wird. Die variable Vergütung des HHLA-Vorstands sieht derzeit keine Unterteilung in kurz- und langfristige Komponenten vor. Aktienbasierte Bestandteile und Haltefristen sowie Einhalts- und Rückforderungsrechte sind nicht vorgesehen. Die variable Vergütung des HHLA-Vorstands bemisst sich stattdessen im Wesentlichen an der Erreichung bestimmter Kennzahlen bzw. Zielgrößen für den Drei-Jahres-Durchschnitt des aktuellen und der beiden vorherigen Geschäftsjahre. Der Aufsichtsrat ist der Ansicht, dass die variable Vergütung des HHLA-Vorstands auch in ihrer derzeitigen Ausgestaltung hinreichend auf eine langfristige Unternehmensentwicklung ausgerichtet ist. Sofern bei vorzeitiger Vertragsbeendigung eine Abfindung erfolgt, wird diese grundsätzlich im Zeitpunkt des Ausscheidens fällig. Dies ermöglicht eine klare Trennung und vermeidet spätere Auseinandersetzungen. Die Offenlegung der Zusammensetzung der Peer Group war bisher nicht erforderlich und konnte noch nicht umgesetzt werden. Der Aufsichtsrat wird im Rahmen der laufenden Überprüfung des Vergütungssystems entscheiden, welche dieser Empfehlungen die HHLA künftig befolgen wird.

Hamburg, 11. Dezember 2020
 Hamburger Hafen und Logistik AG
 Der Vorstand Der Aufsichtsrat