

Vergütungsbericht

2025

Hamburger Hafen und
Logistik Aktiengesellschaft



Inhalt

Rückblick auf das Vergütungsjahr 2025	3	Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats	22
Billigung der Vergütungssysteme, des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2024 und Berücksichtigung des Beschlusses der Hauptversammlung nach § 120a Abs. 4 AktG	3	Grundlagen der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats	22
Anwendung des Vorstandsvergütungssystems im Geschäftsjahr 2025	3	Vergütungsbestandteile	22
Anwendung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2025	3	Anwendung im Geschäftsjahr 2025	23
Personelle Veränderungen im Vorstand oder Personalausschuss	4	Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Aufsichtsrats	23
Wirtschaftliche Entwicklung im Geschäftsjahr 2025	4	Angemessenheit der Vergütung und vergleichende Darstellung	25
Umfang der Prüfung durch den Abschlussprüfer	4	Angemessenheit der Vergütung	25
		Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung	25
Vergütung der Mitglieder des Vorstands	5	Ausblick auf das Geschäftsjahr 2026 aus Vergütungssicht	28
Grundzüge des Vergütungssystems	5		
Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der HHLA	5		
Bestandteile und Struktur des Vergütungssystems	5		
Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung	6		
Erläuterung der Einhaltung der Maximalvergütung	8		
Detaillierte Darstellung der Vergütungsbestandteile	9		
Feste Vergütungsbestandteile	9		
Variable Vergütungsbestandteile – erfolgsabhängige Tantieme	11		
Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Vorstands	19		

Der nachfolgende **Vergütungsbericht** stellt die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der Hamburger Hafen und Logistik Aktiengesellschaft (HHLA) im Geschäftsjahr 2025 individuell gewährte und geschuldete Vergütung dar und erläutert diese. 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 AktG und der letzte Vergütungsbeschluss betreffend die Vergütung des Aufsichtsrats gemäß § 113 Abs. 3 AktG sind jeweils unter www.hhla.de/corporategovernance öffentlich zugänglich.

Rückblick auf das Vergütungsjahr 2025

Billigung der Vergütungssysteme, des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2024 und Berücksichtigung des Beschlusses der Hauptversammlung nach § 120a Abs. 4 AktG

Die ursprünglich in den Geschäftsjahren 2020 und 2021 überprüften und von der Hauptversammlung vom 10. Juni 2021 gebilligten Vergütungssysteme für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats wurden im Geschäftsjahr 2025 turnusgemäß durch den Personalausschuss und den Aufsichtsrat – soweit es das Vergütungssystem für den Vorstand betrifft – bzw. den Vorstand und den Aufsichtsrat – soweit es das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat betrifft – überprüft. Im Rahmen der Überprüfung wurde – auch mit Blick auf die Angemessenheit der Vergütung – jeweils kein Anpassungsbedarf festgestellt, so dass die Vergütungssysteme der Hauptversammlung am 3. Juli 2025 zur Bestätigung vorgelegt wurden. Die Hauptversammlung vom 3. Juli 2025 hat das Vergütungssystem für den Vorstand und die Vergütungsregelungen betreffend die Vergütung des Aufsichtsrats daraufhin mit einer Mehrheit von 99,7 % bzw. 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 2024 gewährte und geschuldete Vergütung wurde von der Hauptversammlung am 3. Juli 2025 mit einer Mehrheit von 99,7 % der abgegebenen Stimmen gebilligt.

Aufgrund der hohen Zustimmung zum Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 durch die ordentliche Hauptversammlung 2025 besteht nach Auffassung von Vorstand und Aufsichtsrat keine Veranlassung, die grundsätzliche Herangehensweise oder den grundsätzlichen Aufbau des Vergütungsberichts anzupassen.

Anwendung des Vorstandsvergütungssystems im Geschäftsjahr 2025

Das von der Hauptversammlung gebilligte System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder gilt für die Vergütung aller Vorstandsmitglieder der HHLA. Die Verträge der im Geschäftsjahr 2025 amtierenden Vorstandsmitglieder entsprechen diesem System, wobei für die im Geschäftsjahr 2025 ausgeschiedene Vorstandsvorsitzende noch eine unverfallbare Pensionszusage aus der Zeit vor der Verabschiedung des aktuellen Vergütungssystems besteht.

Anwendung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2025

Die gegenüber den Vorjahren unveränderten Vergütungsregelungen für den Aufsichtsrat wurden auch im Geschäftsjahr 2025 vollständig wie in den Beschlüssen der Hauptversammlung vom 10. Juni 2021 bzw. vom 3. Juli 2025 angewendet.

Personelle Veränderungen im Vorstand und Personalausschuss

Im Vorstand ist im Berichtszeitraum Jeroen Eijnsink zum 1. Oktober 2025 als neuer Vorstandsvorsitzender in das Unternehmen eingetreten, nachdem die bisherige Vorstandsvorsitzende Angela Titzrath mit Ablauf des 30. September 2025 aus dem Vorstand ausgeschieden ist. Im Personalausschuss als dem für die Vorstandsvergütung verantwortlichen Ausschuss des Aufsichtsrats sind im Berichtszeitraum die Mitglieder Berthold Bose (am 31. März 2025), Prof. Dr. Rüdiger Grube, Andreas Rieckhof und Dr. Sibylle Roggencamp (alle am 30. September 2025) ausgeschieden. Als Nachfolger sind André Kretschmar (ab 01. April 2025) sowie Marcus Vitt, Dr. Andreas Dressel und Kristin Berger (alle ab 05. November 2025) zu Mitgliedern des Personalausschusses gewählt worden. Marcus Vitt und André Kretschmar haben als Vorsitzender bzw. stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats zugleich den Vorsitz bzw. den stellvertretenden Vorsitz im Personalausschuss übernommen.

Wirtschaftliche Entwicklung im Geschäftsjahr 2025

Im Geschäftsjahr 2025 konnte die HHLA in einem herausfordernden geopolitischen und weltwirtschaftlichen Umfeld ihren Umsatz und das operative Betriebsergebnis (EBIT) – insbesondere aufgrund eines deutlichen Anstiegs der umgeschlagenen bzw. transportierten Container – signifikant steigern.

Das Konzern-EBIT für das Geschäftsjahr 2025 belief sich auf 160,5 Mio. €, der Konzernjahresüberschuss auf 31,7 Mio. € und der ROCE (auf Konzernebene) auf 5,9 %. Die finanziellen Zielwerte für die variable Vergütung im Bemessungszeitraum 2023 bis 2025 wurden damit teilweise erreicht. Demgegenüber konnte im Bereich Nachhaltigkeit der CO₂-Ausstoß pro umgeschlagenen und transportierten Container im HHLA-Konzern im Betrachtungszeitraum 2023 bis 2025 weiter deutlich über die Zielwerte hinaus verringert werden. Die Ziele im Bereich Soziales wurden insgesamt erreicht bzw. leicht übererfüllt.

Entsprechend dem im Vergütungssystem für den Vorstand enthaltenen „Pay-for-Performance“-Ansatz, wonach sich insbesondere die variable Vergütung stark an der Erreichung der gesetzten Ziele orientiert, spiegeln sich die Ergebnisse im Geschäftsjahr 2025 auch in der variablen Vorstandsvergütung für dieses Geschäftsjahr 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 [Prüfungsvermerk](#) des Abschlussprüfers ist am Ende dieses Berichts wiedergegeben.

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 ausbezahlt 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: aktuelles Geschäftsjahr sowie die beiden vorangegangenen Geschäftsjahre
Auszahlung	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 zur 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 2025 wurde als Ziel-Gesamtvergütung in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem für den Vorstand jeweils die Summe der Festvergütung einschließlich der Leistungen zur Altersvorsorge und der Nebenleistungen sowie die variable Vergütung auf Basis einer einhundertprozentigen Zielerreichung festgelegt. Da für den Vorstandsvorsitz insofern aufgrund der gesteigerten Verantwortung eine höhere Festvergütung und eine höhere variable Vergütung vorgesehen sind, ist auch die Ziel-Gesamtvergütung höher als die der ordentlichen Vorstandsmitglieder.

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

Jeroen Eijnsink, Vorstandsvorsitzender seit 01.10.2025

	2025 ¹		2024	
	in €	ZGV in %	in €	ZGV in %
Feste Vergütung				
Festvergütung	125.000	47,8	-	-
Nebenvergütung (+)	2.654	1,0	-	-
Versorgungsaufwand/Betrag zur eigenen Verfügung (+)	12.500	4,8	-	-
Zwischensumme	140.154	53,6	-	-
Variable Vergütung				
Erfolgsabhängige Tantieme ² (+)	121.512	46,4	-	-
Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)	261.666	100,0	-	-

Angela Titzrath, Vorstand vom 01.10.2016 (Vorsitz ab 01.01.2017) bis 31.12.2025³

	2025		2024	
	in €	ZGV in %	in €	ZGV in %
Feste Vergütung				
Festvergütung	550.000	51,1	508.750	53,8
Nebenvergütung (+)	16.135	1,5	13.726	1,5
Zwischensumme	566.135	52,6	522.476	55,3
Variable Vergütung				
Erfolgsabhängige Tantieme ² (+)	511.048	47,4	422.405	44,7
Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)	1.077.182	100,0	944.881	100,0

Annette Geiß (vormals Walter), Vorstand seit 01.01.2024

	2025		2024	
	in €	ZGV in %	in €	ZGV in %
Feste Vergütung				
Festvergütung	350.000	47,9	350.000	48,8
Nebenvergütung (+)	14.004	1,9	7.294	1,0
Versorgungsaufwand/Betrag zur eigenen Verfügung (+)	35.000	4,8	35.000	4,9
Zwischensumme	399.004	54,6	392.294	54,7
Variable Vergütung				
Erfolgsabhängige Tantieme ² (+)	332.365	45,4	324.360	45,3
Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)	731.369	100,0	716.654	100,0

Jens Hansen, Vorstand seit 01.04.2017

	2025		2024	
	in €	ZGV in %	in €	ZGV in %
Feste Vergütung				
Festvergütung	396.688	47,7	386.750	48,9
Nebenvergütung (+)	4.047	0,5	4.047	0,5
Versorgungsaufwand/Betrag zur eigenen Verfügung (+)	74.503	9,0	58.013	7,3
Zwischensumme	475.237	57,2	448.810	56,7
Variable Vergütung				
Erfolgsabhängige Tantieme ² (+)	355.709	42,8	342.735	43,3
Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)	830.946	100,00	791.545	100,00

Torben Seibold, Vorstand seit 01.04.2019

	2025		2024	
	in €	ZGV in %	in €	ZGV in %
Feste Vergütung				
Festvergütung	380.330	48,0	365.000	47,8
Nebenvergütung (+)	7.406	0,9	12.214	1,6
Versorgungsaufwand/Betrag zur eigenen Verfügung (+)	57.050	7,2	54.750	7,2
Zwischensumme	444.785	56,1	431.964	56,6
Variable Vergütung				
Erfolgsabhängige Tantieme ² (+)	347.530	43,9	331.860	43,4
Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)	792.315	100,0	763.824	100,0

1 Anteilige Zielvergütung für die Zeit vom 1.10.2025 bis 31.12.2025.

2 Ziel-Tantieme für das Geschäftsjahr 2025; Bemessungsgrundlage für die Zielerreichung ist jeweils der Durchschnitt der Geschäftsjahre 2023 bis 2025. Hinsichtlich der Zielerreichung wurde für die Nachhaltigkeitskomponenten eine Zielerreichung von jeweils 100 % unterstellt. Für die EBIT-Komponente wurde für die Geschäftsjahre 2023 und 2024 jeweils das erzielte (ggf. bereinigte) und für das Geschäftsjahr 2025 die Erreichung des Plan-EBIT gemäß Budget zugrunde gelegt.

3 Im Zuge des einvernehmlichen Ausscheidens ist Angela Titzrath mit Wirkung zum Ablauf des 30.09.2025 aus dem Vorstand ausgeschieden. Das Anstellungsverhältnis endete mit Ablauf des 31.12.2025.

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 den Vorstandsvorsitz 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 2025 in diesem Vergütungsbericht abschließend beurteilt und bestätigt werden. Die nachfolgende Tabelle zeigt insoweit die jeweilige Ist-Vergütung und die Maximalvergütung je Vorstandsmitglied.

Einhaltung der Maximalvergütung je Vorstandsmitglied für das Geschäftsjahr 2025

	Jeroen Eijsink ¹	Angela Titzrath ²	Annette Geiß	Jens Hansen	Torben Seebold
Feste Vergütung					
Festvergütung	125.000	550.000	350.000	396.688	380.330
Nebenergütung (+)	2.654	16.135	14.004	4.047	7.406
Versorgungsaufwand/ Betrag zur eigenen Verfügung (+)	12.500	502.128	35.000	74.503	57.050
Zwischensumme	140.154	1.068.263	399.004	475.237	444.785
Variable Vergütung					
Erfolgsabhängige Tantieme ³ (+)	125.000	550.000	350.000	396.688	380.330
Gesamtvergütung	265.154	1.618.263	749.004	871.925	825.115
Maximalvergütung	625.000	2.500.000	1.150.000	1.150.000	1.150.000

- 1 Anteilige Vergütung sowie anteilige Maximalvergütung für die Zeit vom 01.10.2025 bis 31.12.2025.
- 2 Angela Titzrath ist zum Ablauf des 30.09.2025 aus dem Vorstand ausgeschieden. Das Anstellungsverhältnis endete mit Ablauf des 31.12.2025 und wurde bis zu diesem Zeitpunkt nach Maßgabe des bestehenden Anstellungsvertrags abgerechnet. Zur einvernehmlichen (vorzeitigen) Beendigung des Anstellungsverhältnisses haben die Parteien ferner eine Abfindungszahlung von 1.580.000 € vereinbart. Die zwischen der Gesellschaft und Angela Titzrath bestehende Versorgungszusage bleibt davon unberührt. Der insoweit im Geschäftsjahr 2025 entstandene Versorgungsaufwand ist im Sinne von IAS 19 berechnet und beinhaltet über den oben ausgewiesenen Betrag hinaus zusätzlichen Aufwand i.H.v. 2.054.079 € aus der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsverhältnisses. Diese Abfindung und der zusätzliche Versorgungsaufwand fließen nicht in die Maximalvergütung ein.
- 3 Ausgewiesen sind die Werte für die auf das Geschäftsjahr 2025 entfallende variable Vergütung. Die Auszahlung erfolgt im Geschäftsjahr 2026.

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 für Jeroen Eijsink 500 Tsd. € (anteilig gezahlt ab 1. Oktober 2025), für Angela Titzrath 550 Tsd. €, für Jens Hansen 386,8 Tsd. € bzw. ab 1. April 2025 400 Tsd. €, für Torben Seebold 365 Tsd. € bzw. ab 1. April 2025 385,4 Tsd. € und für Annette Geiß 350 Tsd. €.

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. Im Zuge des Neueintritts in den Vorstand kann zudem – je nach den individuellen Umständen, in der Regel aber nur für einen Übergangszeitraum – die Übernahme bestimmter Kosten wie z.B. Miet- oder Maklerkosten sowie Reisekosten –, erfolgen.

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.

Im Einklang mit dem bestehenden Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder haben die Vorstandsmitglieder Jeroen Eijsink (Erstbestellung 2025), Jens Hansen (Erstbestellung 2017), Torben Seebold (Erstbestellung 2019) und Annette Geiß (Erstbestellung 2024) jeweils Anspruch auf die Zahlung eines bestimmten Betrages zur zweckgebundenen Verwendung für den Aufbau einer privaten Altersvorsorge. Im Berichtszeitraum belief sich der Anspruch von Jens Hansen auf 15 % bzw. ab Beginn seiner dritten Amtszeit am 1. April 2025 auf 20 %, der von Torben Seebold auf 15 % und der von Jeroen Eijsink und Annette Geiß jeweils auf 10 % der jeweiligen Brutto-Jahresfestvergütung.

Die im Geschäftsjahr 2025 ausgeschiedene Vorstandsvorsitzende Angela Titzrath, die dem Vorstand seit Oktober 2016 angehörte, verfügt noch über eine (unverfallbare) Pensionszusage.

Nach der Pensionszusage erhält Angela Titzrath ein Ruhegehalt, das ab Vollendung des 62. Lebensjahres gewährt wird und sich als festgelegter Betrag in Abhängigkeit von der Dienstzeit bemisst.

Das Ruhegehalt wird nach Eintritt in den Ruhestand in monatlichen Teilbeträgen ausbezahlt und 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 Pensionszusage sieht zudem für den Todesfall 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 für die Vorstandsmitglieder aufgewandten oder zurückgestellten Beträge sowie der Barwert der Pensionszusage an Angela Titzrath sind aus der nachfolgenden Tabelle ersichtlich.

Versorgungszusagen zum 31.12.2025 – aufgewandte bzw. zurückgestellte Beträge und Barwerte

in €	Beträge nach IFRS		Beträge nach HGB	
	Versorgungsaufwand	Barwert der Verpflichtung	Versorgungsaufwand	Barwert der Verpflichtung
Jeroen Eijnsink (seit 1.10.2025)	12.500		12.500	
Angela Titzrath	2.556.207 ¹	6.456.673	3.768.560	9.095.088
Annette Geiß	35.000	-	35.000	-
Jens Hansen	74.503	-	74.503	-
Torben Seebold	57.050	-	57.050	-

¹ Der entstandene Versorgungsaufwand beinhaltet s zusätzlichen Aufwand i.H.v. 2.054.079 € aus der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsverhältnisses

Neben Angela Titzrath verfügen noch einige ausgeschiedene Mitglieder über unverfallbare Pensionszusagen aus ihrer Zeit als Vorstandsmitglied der HHLA. Die diesbezüglich im Geschäftsjahr 2025 gezahlten Beträge sind ausgewiesen unter „Vergütung der Mitglieder des Vorstands – Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Vorstands – Vergütung ausgeschiedener Mitglieder des Vorstands“.

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

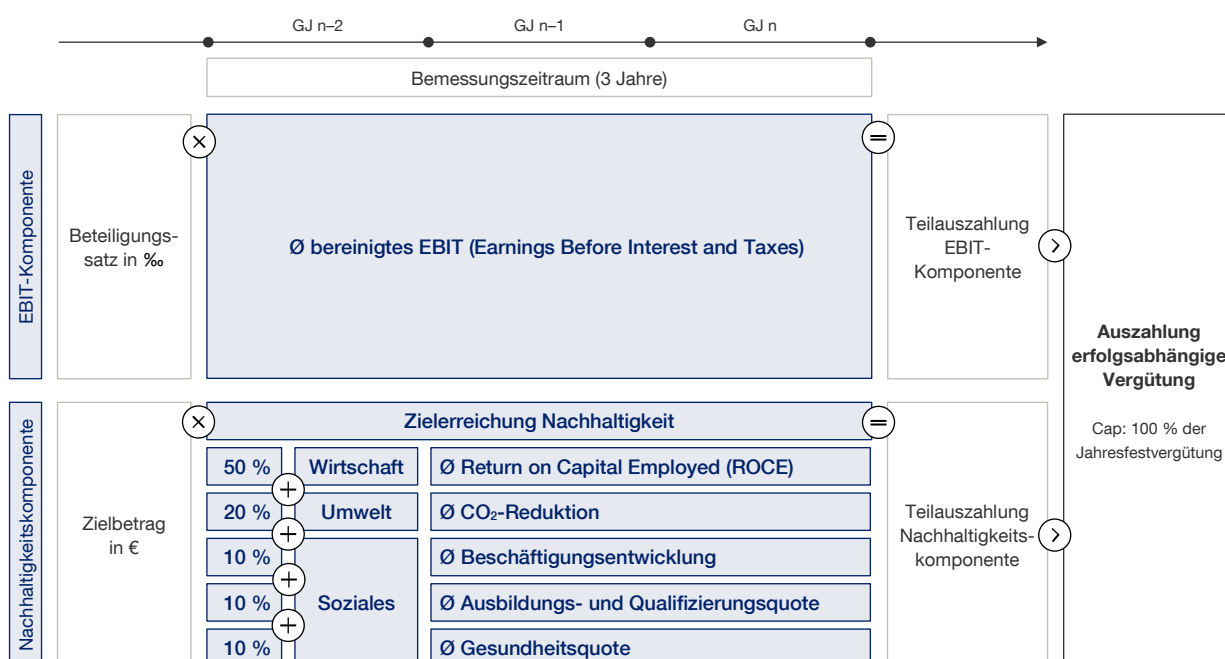
Die EBIT-Komponente bemisst sich am durchschnittlichen, um Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen sowie außerordentliche Erträge aus Grundstücks- und Firmenveräußerungen bereinigten Betriebsergebnis des Konzerns (EBIT). Die Vorstandsmitglieder erhalten einen individuell festgelegten Promillesatz des EBIT als erfolgsabhängige Vergütung (für ordentliche Vorstandsmitglieder in der Regel 1 %, für den Vorstandsvorsitz in der Regel 1,5 %).

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 dem Grad der Zielerreichung der Nachhaltigkeitsziele multipliziert wird. Der Zielbetrag entspricht insgesamt 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 in 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 incentiviert, zum einen 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 legt die HHLA in ihrer Unternehmensstrategie den Fokus auf Klimaschutz und verfolgt das Ziel, bis 2040 klimaneutral zu agieren. Die Einsparung von CO₂ bietet die Möglichkeit, einen Beitrag zum 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. Sie 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 der Nachhaltigkeitskomponenten – können dem Vergütungssystem für den Vorstand entnommen werden, das unter www.hhla.de/corporategovernance öffentlich zugänglich ist.

Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2025

Die für die variable Vergütung im Geschäftsjahr 2025 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 beschrieben – neben wirtschaftlichen Zielen (namentlich dem EBIT) auch Ziele aus dem Bereich Nachhaltigkeit bzw. ESG (Umwelt bzw. Environmental, Soziales bzw. Social und Unternehmensführung bzw. Governance).

Ziele und Zielwerte für das Geschäftsjahr 2025

Die nachfolgenden Tabellen stellen die Zielwerte für die Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2025 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-Reduzierung) 20 % und die drei Teilziele im Bereich Soziales (Beschäftigungsentwicklung, Ausbildungs- und Qualifizierungsquote und Gesundheitsquote) je 10 % der Nachhaltigkeitskomponente aus.

Zielwerte für die einzelnen Teilziele der variablen Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2025¹

Zielkorridor für 100 % Zielerreichung ²	Gewichtung ³
EBIT-Komponente	
EBIT: Promillesatz des (bereinigten) Konzern-EBIT (für ordentliche Mitglieder i.d.R. 1,00 ‰)	50 %
Nachhaltigkeitskomponente	
Wirtschaft: Konzern-ROCE zwischen 12 % (unterer Zielwert) und 14 % (oberer Zielwert)	25 %
Umwelt: Reduzierung des CO ₂ -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 die Zielwerte (auf Basis 100% Zielerreichung) für die auf das Geschäftsjahr 2025 entfallende variable Vergütung. Die Auszahlung erfolgt im Geschäftsjahr 2026.

2 Bemessungsgrundlage ist jeweils der Durchschnittswert für die Geschäftsjahre 2023, 2024 und 2025.

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 2025 je Vorstandsmitglied¹

	Gewichtung ²	Jeroen Eijnsink ³	Angela Titzrath	Annette Geiß	Jens Hansen	Torben Seebold
EBIT-Komponente						
1,0 ‰ bzw. 1,5 ‰ des Ø EBIT 2023–2025	50	62.500	275.000	175.000	198.344	190.165
Nachhaltigkeitskomponente						
Wirtschaft (ROCE)	25	31.250	137.500	87.500	99.172	95.083
Umwelt (CO ₂ -Reduzierung)	10	12.500	55.000	35.000	39.669	38.033
Soziales						
Beschäftigungsentwicklung	5	6.250	27.500	17.500	19.834	19.017
Ausbildungs- und Qualifizierungsquote	5	6.250	27.500	17.500	19.834	19.017
Gesundheitsquote	5	6.250	27.500	17.500	19.834	19.017
Gesamtzielbetrag	100	125.000	550.000	350.000	396.688	380.330

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 die Werte für die auf das Geschäftsjahr 2025 entfallende variable Vergütung.

Die Auszahlung erfolgt im Geschäftsjahr 2026.

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

3 Anteiliger Zielbetrag für die Zeit vom 1.10.2025 bis 31.12.2025

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 Konzernabschluss ausgewiesen ist („as reported“). Der Promillesatz betrug im Berichtszeitraum für die ordentlichen Vorstandsmitglieder jeweils 1,00 ‰ und für den Vorstandsvorsitz 1,50 ‰.

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 2025 wurden keine Anpassungen in der Berechnungslogik vorgenommen oder diskretionäre Spielräume genutzt.

Zielerreichung für die einzelnen Teilziele der variablen Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2025

	Zielwert/-korridor ¹	Ø 2023–2025	Zielerreichung
EBIT-Komponente			
EBIT	1,0 % – 1,5 %	140 Mio. €	140 / 211 T€
Nachhaltigkeitskomponente			
Wirtschaft (ROCE)	12 – 14 %	5,3	0 %
Umwelt (CO ₂ -Reduzierung)	1,25 – 1,45 %	11,6	610 %
Soziales			
Beschäftigungsentwicklung	0 – 2 %	2,7	110 %
Ausbildungs- und Qualifizierungsquote	0 – 10 %	11,7	110 %
Gesundheitsquote	0 – 5 %	-4,0	110 %

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 2025¹

	Gewichtung in %	Ziel- erreichung in %	Jeroen Eijsink ²	Angela Titzrath	Annette Geiß	Jens Hansen	Torben Seebold
EBIT-Komponente							
1,0 % / 1,5 % des Ø EBIT 2023–2025	50	-	52.663	210.653	140.435	140.435	140.435
Nachhaltigkeitskomponente							
Wirtschaft (ROCE)	25	0	0	0	0	0	0
Umwelt (CO ₂ -Reduzierung)	10	610	76.250	335.500	213.500	241.979	232.001
Soziales							
Beschäftigungsentwicklung	5	110	6.875	30.250	19.250	21.818	20.918
Ausbildungs- und Qualifizierungsquote	5	110	6.875	30.250	19.250	21.818	20.918
Gesundheitsquote	5	110	6.875	30.250	19.250	21.818	20.918
Gesamtbetrag	100	-	149.538	636.903	411.685	447.868	435.191
Cap (100 % der Festvergütung)			125.000	550.000	350.000	396.688	380.330
Anspruch 2025			125.000	550.000	350.000	396.688	380.330

1 Ausgewiesen ist die für das Geschäftsjahr 2025 erdiente variable Vergütung. Die Auszahlung erfolgt im Geschäftsjahr 2026.

2 Anteiliger Zielbetrag für die Zeit vom 1.10.2025 bis 31.12.2025.

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 der amtierenden Vorstandsmitglieder Jeroen Eijnsink, Annette Geiß, 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 Liquiditätslage 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 Fall 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.

Im Geschäftsjahr 2025 ist Angela Titzrath zum Ablauf des 30. September 2025 aus dem Vorstand ausgeschieden. Im Zuge ihres Ausscheidens wurde eine Aufhebungsvereinbarung geschlossen, wonach ihr Anstellungsvertrag mit Ablauf des 31. Dezember 2025 endet und bis dahin nach Maßgabe der anstellungsvertraglichen Regelungen abgerechnet wird (wobei für Zwecke der Berechnung der erfolgsabhängigen Tantieme für das Geschäftsjahr 2025 eine Zielerreichung von 100 % zugrunde zu legen gewesen wäre, wenn nicht schon anhand der normalen Abrechnung eine 100%-ige Zielerreichung gegeben gewesen wäre). Zur einvernehmlichen (vorzeitigen) Beendigung des Anstellungsverhältnisses haben die Parteien ferner eine Abfindungszahlung von 1.580.000 € vereinbart. Die zwischen der Gesellschaft und Angela Titzrath bestehende Versorgungszusage bleibt davon unberührt. Der im Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 vorgesehene Abfindungs-Cap wurde beachtet. Mit Ausnahme der Aufhebungsvereinbarung mit Angela Titzrath sind die Abfindungsregelungen im Berichtszeitraum nicht zur Anwendung gekommen und wurden auch nicht verändert.

PENSIONSUSAGEN

Die im Geschäftsjahr 2025 ausgeschiedene Vorstandsvorsitzende Angela Titzrath verfügt noch über eine unverfallbare Pensionszusage 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. Im Zuge der mit Angela Titzrath im Berichtszeitraum abgeschlossenen Aufhebungsvereinbarung wurde hinsichtlich der Versorgungszusage vereinbart, dass die Versorgungszusage im Grundsatz unberührt bleibt, dass die Gesellschaft aber kein Übergangs- oder Überbrückungsgeld zu zahlen hat und dass die nach der Versorgungszusage von der Gesellschaft zu zahlende Beiträge zur Direktversicherung nur bis zum 31. Dezember 2025 zu zahlen sind.

NACHVERTRAGLICHE WETTBEWERBSVERBOTE

Die 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 ihre 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 2025 amtierenden Mitglieder des Vorstands

Die Vergütung der im Geschäftsjahr 2025 amtierenden Vorstandsmitglieder 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. Abs. 5 AktG die den amtierenden Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2025 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 2025 bzw. 2024 (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 2 Nr. 1 AktG jeweils auch der relative Anteil des entsprechenden Vergütungsbestandteils angegeben. Da der Versorgungsaufwand im Zusammenhang mit der Pensionszusage von Angela Titzrath nicht als gewährte bzw. geschuldete 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 Jeroen Eijsink, Annette Geiß, 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 2025 sind zudem im Abschnitt „Detaillierte Darstellung der Vergütungsbestandteile – Feste Vergütungsbestandteile – Leistungen zur Altersversorgung“ ausgewiesen.

Mit Ausnahme der im Zuge des Ausscheidens von Angela Titzrath vereinbarten Leistungen (siehe oben unter „Sonstige Vergütungsregelungen – Leistungen im Falle des Ausscheidens – Abfindungsregelungen (inkl. Change-of-Control-Regelungen)“) wurden im Geschäftsjahr 2025 keine Abfindungszahlungen oder Sonderleistungen gewährt oder geschuldet.

Jeroen Eijsink, Vorstandsvorsitzender seit 01.10.2025¹

	2025		2024	
	in €	GV in %	in €	GV in %
Feste Vergütung				
Festvergütung	125.000	47,1	-	-
Nebenvergütung (+)	2.654	1,0	-	-
Versorgungsaufwand/Betrag zur eigenen Verfügung (+)	12.500	4,7	-	-
Zwischensumme	140.154	52,9	-	-
Variable Vergütung				
Erfolgsabhängige Tantieme (+)	125.000	47,1	-	-
Gesamtvergütung (GV) i.S.v. § 162 AktG	265.154	100,0	-	-

¹ Anteiliger Zielbetrag für die Zeit vom 1.10.2025 bis 31.12.2025

Angela Titzrath, Vorstand vom 01.10.2016 (Vorsitz ab 01.01.2017) bis 31.12.2025¹

	2025		2024	
	in €	GV in %	in €	GV in %
Feste Vergütung				
Festvergütung	550.000	49,3	508.750	49,3
Nebenvergütung (+)	16.135	1,4	13.726	1,3
Zwischensumme	566.135	50,7	522.476	50,7
Variable Vergütung				
Erfolgsabhängige Tantieme (+)	550.000	49,3	508.750	49,3
Gesamtvergütung (GV) i.S.v. § 162 AktG	1.116.135	100,0	1.031.226	100,0

1 Angela Titzrath ist zum Ablauf des 30.09.2025 aus dem Vorstand ausgeschieden. Das Anstellungsverhältnis endete mit Ablauf des 31.12.2025 und wurde bis zu diesem Zeitpunkt ordnungsgemäß abgerechnet. Zur einvernehmlichen (vorzeitigen) Beendigung des Anstellungsverhältnisses haben die Parteien ferner eine Abfindungszahlung von 1.580.000 € vereinbart.

Annette Geiß (vormals Walter), Vorstand seit 01.01.2024

	2025		2024	
	in €	GV in %	in €	GV in %
Feste Vergütung				
Festvergütung	350.000	46,7	350.000	45,0
Nebenvergütung (+)	14.004	1,9	7.294	0,9
Sonstiges (+) ²	-	-	35.130	4,5
Versorgungsaufwand/Betrag zur eigenen Verfügung (+)	35.000	4,7	35.000	4,5
Zwischensumme	399.004	53,3	427.424	55,0
Variable Vergütung				
Erfolgsabhängige Tantieme (+)	350.000	46,7	350.000	45,0
Gesamtvergütung (GV) i.S.v. § 162 AktG	749.004	100,0	777.424	100,0

2 Temporärer Mietzuschuss und Reisekostenerstattung im Zusammenhang mit der Amtsübernahme.

Jens Hansen, Vorstand seit 01.04.2017

	2025		2024	
	in €	GV in %	in €	GV in %
Feste Vergütung				
Festvergütung	396.688	45,5	386.750	46,3
Nebenvergütung (+)	4.047	0,5	4.047	0,5
Versorgungsaufwand/Betrag zur eigenen Verfügung (+)	74.503	8,5	58.013	6,9
Zwischensumme	475.237	54,5	448.809	53,7
Variable Vergütung				
Erfolgsabhängige Tantieme (+)	396.688	45,5	386.750	46,3
Gesamtvergütung (GV) i.S.v. § 162 AktG	871.925	100,0	835.559	100,0

Torben Seebold, Vorstand seit 01.04.2019

	2025		2024	
	in €	GV in %	in €	GV in %
Feste Vergütung				
Festvergütung	380.330	46,1	365.000	45,8
Nebenvergütung (+)	7.406	0,9	12.214	1,5
Versorgungsaufwand/Betrag zur eigenen Verfügung (+)	57.050	6,9	54.750	6,9
Zwischensumme	447.785	53,9	431.964	54,2
Variable Vergütung				
Erfolgsabhängige Tantieme (+)	380.330	46,1	365.000	45,8
Gesamtvergütung (GV) i.S.v. § 162 AktG	825.115	100,0	796.964	100,0

Vergütung ausgeschiedener Mitglieder des Vorstands

Die nachfolgende Tabelle zeigt gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG die den früheren Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung. Soweit die Vergütung Vorstandsmitgliedern gewährt wurde, die vor mehr als zehn Jahren (d.h. vor dem 31. Dezember 2015) 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 der ausgeschiedenen Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2025

in €	Feste Vergütungsbestandteile		Variable Vergütungsbestandteile	Altersversorgungsleistungen	
	Festvergütung	Nebenleistungen	Erfolgsabhängige Tantieme	Pension / Ruhegeld	(Teil-) Kapitalzahlung
Klaus-Dieter Peters ¹ (bis 31.12.2016)	-	-	-	276.882	-
Dr. Stephan Behn (bis 31.03.2017)	-	-	-	209.469	-
Heinz Brandt (bis 31.03.2019)	-	-	-	182.711	-
Dr. Roland Lappin (bis 31.01.2023)	-	-	-	191.392	-
Anonymisiert (Austritt vor 31.12.2015)	-	-	-	454.029	-

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 und von der Hauptversammlung am 3. Juli 2025 bestätigt.

Das Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder der HHLA sieht eine reine Festvergütung zuzüglich eines Sitzungsgeldes ohne variable oder aktienbasierte Bestandteile – und dementsprechend auch ohne nachhaltigkeitsbezogene Komponenten – 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 anderer börsennotierter 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 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 € (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 € bzw., wenn sie den Vorsitz des Ausschusses innehaben, 5.000 € für jedes volle Geschäftsjahr. Ein Anspruch auf die Zusatzvergütung entsteht nur dann, wenn der jeweilige Ausschuss im Geschäftsjahr getagt hat. Sie ist zudem insgesamt auf 10.000 € 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 €. 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, des Sitzungsgeldes sowie der Versicherungsprämien, der Erstattung etwaiger 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 2025

Im Geschäftsjahr 2025 wurde die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Einklang mit den von der Hauptversammlung beschlossenen Regelungen zur Aufsichtsratsvergütung berechnet und ausbezahlt. 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 332.126 € (im Vorjahr: 339.292 €). 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 jeweils die Vergütung (Festvergütung, Vergütung für Ausschusstätigkeiten und Sitzungsgelder) für das Geschäftsjahr 2025 (und nicht die im Geschäftsjahr 2025 ausbezahlte Festvergütung für das Geschäftsjahr 2024) ausgewiesen. Diese Darstellung erleichtert die Nachvollziehbarkeit zwischen Präsenz bzw. Leistung und Vergütung.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2025 ^{1, 2}

	Fixe Vergütung		Feste Vergütung für Ausschusstätigkeit		Sitzungsgelder		Gesamt	
	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %
Marcus Vitt (Vors.) (seit 01.10.25, Vors. seit 05.11.25)	7.875	87,1	417	4,6	750	8,3	9.042	100
Prof. Dr. Rüdiger Grube (Vors.) (bis 30.09.25)	30.375	67,7	7.500	16,7	7.000	15,6	44.875	100
André Kretschmar (stellv. Vors.) (seit 01.04.25)	15.188	67,3	1.875	8,3	5.500	24,4	22.563	100
Berthold Bose (Stellv. Vors.) (bis 31.03.25)	5.063	75,7	625	9,3	1.000	15,0	6.688	100
Kristin Berger (seit 04.02.25)	12.375	62,4	3.958	20,0	3.500	17,6	19.833	100
Dr. Andreas Dressel (seit 01.10.25)	3.375	68,1	833	16,8	750	15,1	4.958	100
Hugues Favard (seit 05.02.25)	12.375	56,6	6.250	28,6	3.250	14,9	21.875	100
Alexander Grant	13.500	51,9	7.500	28,9	5.000	19,2	26.000	100
Holger Heinzl	13.500	71,1	2.500	13,2	3.000	15,8	19.000	100
Dr. Norbert Kloppenburg (bis 10.01.25)	1.125	81,8	0	0,0	250	18,2	1.375	100
Stefan Koop	13.500	45,4	7.500	25,2	8.750	29,4	29.750	100
Katharina Kriston (seit 01.10.25)	3.375	53,6	1.667	26,5	1.250	19,9	6.292	100
Bettina Lentz (bis 06.01.25)	1.125	100	0	0,0	0	0,0	1.125	100
Franziska Reisener	13.500	55,1	5.000	20,4	6.000	24,5	24.500	100
Andreas Rieckhof (bis 30.09.25)	10.125	46,6	5.417	24,9	6.250	28,7	21.792	100
Dr. Sibylle Roggencamp (bis 30.09.25)	10.125	36,0	10.000	35,6	8.000	28,4	28.125	100
Prof. Dr. Burkhard Schwenker (bis 23.05.25)	5.625	46,5	3.958	32,8	2.500	20,7	12.083	100
Søren Toft (seit 24.05.25)	9.000	94,7	0	0,0	500	5,3	9.500	100
Maren Ulbrich	13.500	59,3	5.000	22,0	4.250	18,7	22.750	100
Gesamtaufwand	194.626	58,4	70.000	21,0	67.500	20,6	332.126	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 Mitarbeitenden 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 2025 betrug das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises rund 4 : 1 und das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Belegschaft rund 9 : 1.

Der Aufsichtsrat ist auf Basis der vorstehend genannten Prüfungen der Ansicht, dass die sich aus der Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2025 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 der 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 und im Geschäftsjahr 2025 ausgeschiedene Mitglieder)

in €, Veränd. in %	2025	Veränd.	2024	Veränd.	2023	Veränd.	2022	Veränd.	2021
Jeroen Eijssink (Vorsitzender, seit 01.10.25)	265.154	-	0	n.a.	0	n.a.	0	n.a.	0
Angela Titzrath (bis 31.12.2025, Vorsitzende bis 30.09.25) ^{1,2}	1.116.135	8,2%	1.031.226	3,9	992.245	5,4	940.976	- 6,3	1.003.754
Annette Geiß	749.004	-3,7%	777.424	n.a.	0	0	0	0	0
Jens Hansen ¹	871.925	4,4%	835.559	- 1,0	843.674	1,5	830.925	4,3	796.912
Torben Seebold	825.115	3,5%	796.964	- 0,1	797.401	1,5	785.263	5,0	747.651

1 Aufgrund eines Berechnungsirrtums wurden im Jahr 2022 für Angela Titzrath 59.400 € brutto und für Jens Hansen 1.359 € brutto an erfolgsabhängiger Tantieme zu viel berechnet und ausgezahlt. Der überzahlte Betrag wurde im Rahmen der Auszahlung der Tantieme für das Geschäftsjahr 2023 verrechnet. Die Werte für das Jahr 2022 beinhalten den korrigierten Betrag der erfolgsabhängigen Tantieme.

2 Beinhaltet nicht die Abfindungszahlung von 1.580.000 €, die im Zuge der einvernehmlichen Beendigung des Anstellungsverhältnisses vereinbart wurde.

Vorstandsvergütung (ehemalige Mitglieder)

in €, Veränd. in %	2025	Veränd.	2024	Veränd.	2023	Veränd.	2022	Veränd.	2021
Klaus-Dieter Peters (Vorsitzender bis 31.12.16)	276.882	8,1%	256.139	1,2	253.116	2,3	247.427	0,1	247.096
Dr. Stephan Behn (bis 31.03.17)	209.469	8,6%	192.818	1,5	189.962	2,6	185.232	0,2	184.782
Heinz Brandt (bis 31.03.19)	182.711	2,4%	178.433	3,8	171.898	8,1	159.030	4,3	152.539
Dr. Roland Lappin (bis 31.01.23) ¹	191.392	2,4%	186.910	- 22,2	240.382	- 67,6	741.755	0	741.463
Tanja Dreilich (bis 31.12.23) ²	0	-100%	2.638	- 99,7	896.597	n.a.	0	0	0

1 Beträge für 2023 beinhalten neben der anteiligen Vergütung für Januar 2023 auch seit Februar 2023 gezahltes Ruhegeld.

2 Erstattung von Reisekosten aus 2023

Aufsichtsratsvergütung (aktuelle Mitglieder, Stand 31.12.2025)

in €, Veränd. in %	2025	Veränd.	2024	Veränd.	2023	Veränd.	2022	Veränd.	2021
Marcus Vitt (Vors.) (seit 01.10.25)	9.042	n.a.	0	0	0	0	0	0	0
André Kretschmar (stellv. Vors.) (seit 01.04.25)	22.563	n.a.	0	0	0	0	0	0	0
Kristin Berger (seit 04.02.25)	19.833	n.a.	0	0	0	0	0	0	0
Dr. Andreas Dressel (seit 01.10.25)	4.958	n.a.	0	0	0	0	0	0	0
Hugues Favard (seit 05.02.25)	21.875	n.a.	0	0	0	0	0	0	0
Alexander Grant (seit 26.07.22)	26.000	-1,0	26.250	0	26.250	107,9	12.625	n.a.	0
Holger Heinzel (seit 26.07.22)	19.000	-19,1	23.500	0,7	23.333	151,1	9.292	n.a.	0
Stefan Koop (seit 26.07.22)	29.750	- 3,3	30.750	- 4,9	32.333	185,3	11.333	n.a.	0
Katharina Kriston (seit 01.10.25)	6.292	n.a.	0	0	0	0	0	0	0
Franziska Reisener (seit 26.07.22)	24.500	12,6	21.750	- 9,4	24.000	158,3	9.292	n.a.	0
Søren Toft (seit 24.05.25)	9.500	n.a.	0	0	0	0	0	0	0
Maren Ulbrich (seit 22.02.24)	22.750	19,5	19.042	n.a.	0	0	0	0	0

Aufsichtsratsvergütung (ehemalige Mitglieder)

in €, Veränd. in %	2025	Veränd.	2024	Veränd.	2023	Veränd.	2022	Veränd.	2021
Prof. Dr. Rüdiger Grube, Vorsitzender (bis 30.09.25)	44.875	-19,5	55.750	0,2	55.666	-0,2	55.750	5,2	53.000
Berthold Bose, stellv. Vorsitzender (bis 31.03.25)	6.688	- 77,7	30.000	- 5,8	31.833	19,0	26.750	8,1	24.750
Dr. Norbert Kloppenburg (bis 10.01.25)	1.375	- 95,3	29.500	- 1,1	29.833	19,3	25.000	2,0	24.500
Bettina Lentz (22.02.24 bis 06.01.25)	1.125	- 94,9	21.875	n.a.	0	0	0	0	0
Thomas Lütje (bis 25.07.22)	0	0	0	0	0	- 100	10.033	- 41,8	17.250
Thomas Mendrzik (bis 25.07.22)	0	0	0	0	0	- 100	18.158	- 33,4	27.250
Dr. Isabella Niklas (bis 31.12.23)	0	0	0	- 100	24.500	2,0	24.000	- 1,0	24.250
Norbert Paulsen (bis 25.07.22)	0	0	0	0	0	- 100	17.658	- 36,9	28.000
Susana Pereira Ventura (26.10.22 – 17.01.24)	0	- 100	1.125	- 94,8	21.750	378,9	4.542	N.a.	0
Sonja Petersen (bis 25.07.22)	0	0	0	0	0	- 100	11.742	- 45,4	21.500
Andreas Rieckhof (20.08.20 bis 30.09.25)	21.792	- 0,2	21.750	2,4	21.250	- 9,6	23.500	11,9	21.000
Dr. Sibylle Roggencamp (bis 30.09.25)	28.125	- 0,4	28.250	- 5,8	30.000	0,0	30.000	9,1	27.500
Prof. Dr. Burkhard Schwenker (bis 23.05.25)	12.083	- 59,4	29.750	1,4	29.333	15,0	25.500	4,1	24.500
Maya Schwiegershausen-Güth (bis 30.09.22)	0	0	0	0	0	- 100	12.208	- 18,6	15.000

Durchschnittliche Vergütung der Beschäftigten (HHLA)

in € je FTE, Veränd. in %	2025	Veränd.	2024	Veränd.	2023	Veränd.	2022	Veränd.	2021
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	105.569	4,4	101.097	1,6	99.491	3,2	96.389	4,5	92.259

Ertragsentwicklung

in Mio. €, Veränd. in %	2025	Veränd.	2024	Veränd.	2023	Veränd.	2022	Veränd.	2021
Jahresüberschuss/-fehlbetrag der AG	-42,3	n.a.	54,0	- 48,6	105,1	122,7	47,2	- 23,9	62,0
Konzernumsatz	1.756,2	9,9	1.598,3	10,5	1.446,8	- 8,3	1.578,4	7,7	1.465,4
Konzernjahresüberschuss	31,7	- 43,8	56,4	33,1	42,4	- 68,2	133,1	0,1	132,9
Konzern-EBIT	160,5	19,5	134,3	22,7	109,4	- 50,4	220,4	- 3,4	228,2
ROCE in %, Veränd. in Prozentpunkten	5,9	0,5	5,4	0,8	4,6	- 5,1	9,7	-0,9	10,6

Ausblick auf das Geschäftsjahr 2026 aus Vergütungssicht

In systemischer Hinsicht sind für das Geschäftsjahr 2026 derzeit keine Änderungen bei der Vergütung des Vorstands oder des Aufsichtsrats geplant. In wirtschaftlicher Hinsicht wird für das Geschäftsjahr 2026 von einem deutlichen Anstieg von Umsatz und Betriebsergebnis (EBIT) ausgegangen.

Im Vorstand und im Aufsichtsrat sind nach den diversen Veränderungen im Vorjahr aktuell keine weiteren Veränderungen vorgesehen. Es ist jedoch nicht ausgeschlossen, dass sich im Zuge der Veränderungen auf der Gesellschafterebene weitere Veränderungen im Vorstand und im Aufsichtsrat ergeben können.

Hamburg, im März 2026

Der Vorstand

Jeroen Eijnsink

Annette Geiß

Jens Hansen

Torben Seebold

Für den Aufsichtsrat

Marcus Vitt

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 2025 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 2025 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

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

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Verwendungsbeschränkung

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der 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 16. März 2026

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Marko Schipper ppa. Fabian Bensing
Wirtschaftsprüfer Wirtschaftsprüfer

Hamburger Hafen und Logistik Aktiengesellschaft

Bei St. Annen 1, 20457 Hamburg

Telefon: +49 3088-0, Fax: +49 40 3088-3355, www.hhla.de, info@hhla.de