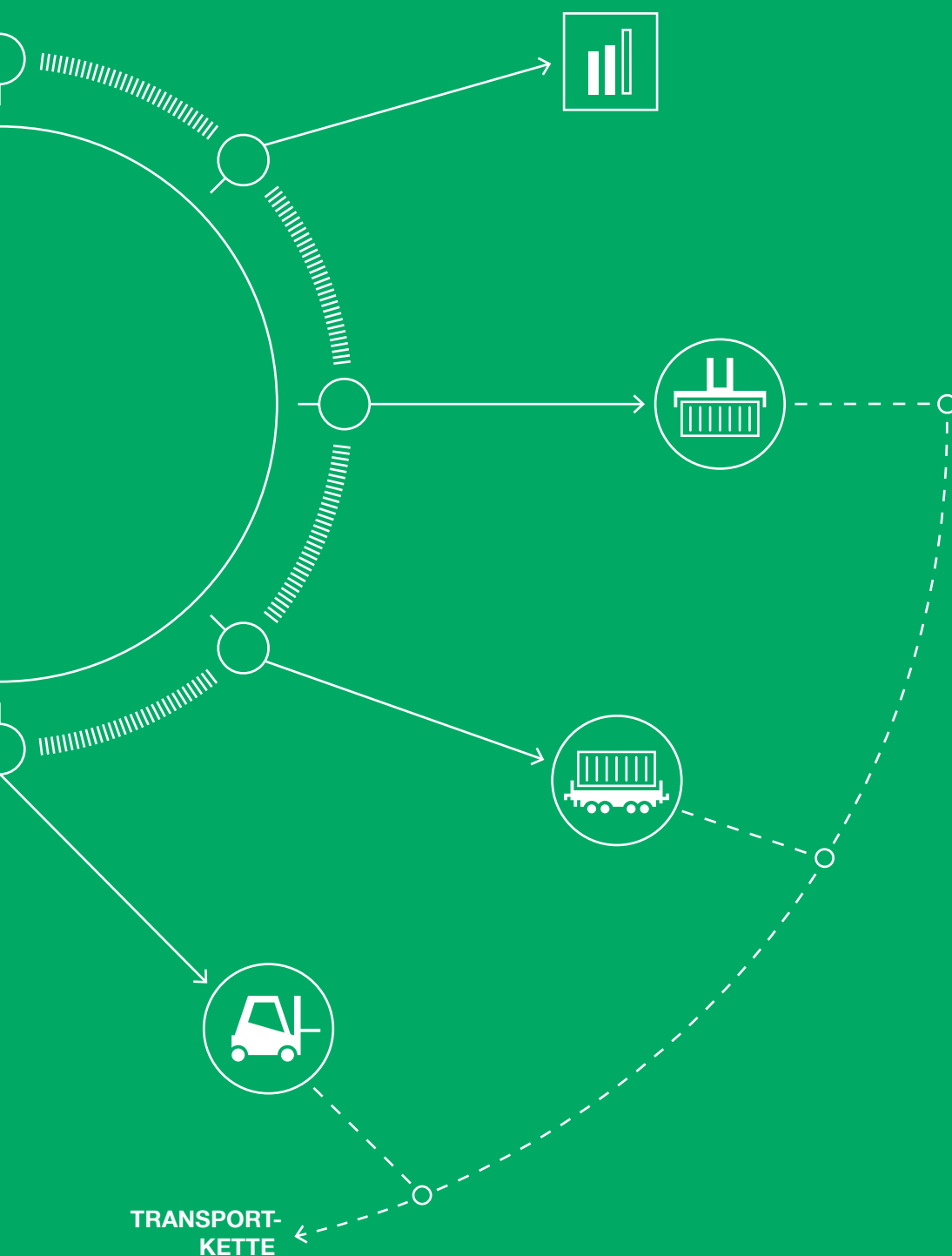


NACHHALTIGKEITS- BERICHT 2017

HAMBURGER HAFEN UND LOGISTIK
AKTIENGESELLSCHAFT



Kennzahlen

	HHLA-Konzern		
	2017	2016	Veränderung
Ökologie			
CO ₂ -Emissionen in Tsd. t	208,6	204,3	2,3 %
Direkte CO ₂ -Emissionen	79,8	75,1	6,3 %
Indirekte CO ₂ -Emissionen (ohne Fahrstrom)	43,7	46,4	- 5,8 %
davon kompensiert durch erneuerbare Energien	26,2	23,2	12,9 %
Indirekte CO ₂ -Emissionen durch Fahrstrom	85,1	82,8	2,8 %
Diesel, Benzin und Heizöl in Mio. Liter	27,4	26,6	2,3 %
Erdgas in Mio. m ³	3,6	2,4	50,0 %
Strom ¹ in Mio. kWh	135,6	139,6	- 2,9 %
davon Strom aus erneuerbarer Energie	82,8	73,2	13,3 %
Fahrstrom in Mio. kWh	157,5	150,0	5,0 %
Fernwärme in Mio. kWh	3,6	3,6	0,0 %
Wasserverbrauch ² in m ³	99.951	91.568	9,2 %
Abfallmenge in t	8.023	8.629	- 7,0 %
davon nicht gefährliche Abfälle	5.625	7.318	- 23,1 %
davon gefährliche Abfälle	2.398	1.311	82,9 %
	31.12.2017	31.12.2016	Veränderung
Beschäftigte			
Anzahl der Beschäftigten	5.581	5.528	1,0 %
Anzahl der Neueinstellungen	86	97	- 11,3 %
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren	15,2	15,0	1,3 %
Fluktuationsquote ³ in %	4,7	4,8	- 0,1 PP
Ausgaben für Aus- und Weiterbildung in Mio. €	4,2	4,5	- 6,7 %
Anzahl der meldepflichtigen Unfälle ³ (ohne Wegunfälle)	85	99	- 14,1 %
	2017	2016	Veränderung
Wirtschaft			
Wertschöpfung in Mio. €	623,2	605,1	3,0 %

¹ ohne Fahrstrom

² Deutschland, Polen, Tschechien, Slowakei und Ukraine

³ Deutschland

Inhalt

2	Statement der Vorstandsvorsitzenden
4	Nachhaltigkeitsstrategie*
4	Nachhaltigkeitsorganisation und Dialog
4	Grundsätze und Berichtsstandards
5	Berichtsprofil
6	Hinweise zum nichtfinanziellen Bericht*
8	Wesentlichkeitsanalyse*
11	Ökologie
11	Flächenschonung*
11	Emissionen und Energie*
13	Wasserverbrauch
13	Abfälle und Recycling
14	Personal**
14	Entwicklung des Personalbestands**
15	Personalstruktur**
15	Personalentwicklung**
16	Beschäftigte
16	Strategisches Personalmanagement
16	Entwicklung des Personalbestands*
16	Personalentwicklung*
17	Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung*
18	Verträge, Vergütung und Zusatzleistungen
19	Soziales
19	Regionale Verantwortung
19	Gesellschaftlicher Dialog
20	Bekämpfung von Korruption und Bestechung*
21	Achtung der Menschenrechte
21	Wirtschaft
22	Forschung und Entwicklung**
22	Einkauf und Materialwirtschaft**
24	Prüfungsvermerk

* Teil des nichtfinanziellen Berichts

** Teil des zusammengefassten Lageberichts

Bei dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht handelt es sich um einen Auszug der wesentlichen nachhaltigkeitsrelevanten Themen aus dem HHLA-Geschäftsbericht 2017. Der Nachhaltigkeitsbericht dient zugleich der Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen, die sich für die HHLA erstmals seit diesem Berichtsjahr gemäß dem Gesetz zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung von Unternehmen in Lage- und Konzernlageberichten ergeben. Alle Abschnitte, die im Inhaltsverzeichnis mit einem Sternchen gekennzeichnet sind, sind Bestandteil des nichtfinanziellen Berichts. Eine Zusammenfassung aller für den nichtfinanziellen Bericht relevanten Inhalte steht zudem als eigenständiges PDF im Download-Center des Online-Geschäftsberichts zur Verfügung. Der vollständige Bericht inkl. GRI-Index wird ausschließlich im Internet veröffentlicht.

→ <http://bericht.hhla.de/geschaeftsbericht-2017>

Angela Titzrath

Vorstandsvorsitzende



”

Unternehmerische Weitsicht, soziale Verantwortung und der nachhaltige Umgang mit Ressourcen bestimmen unser Handeln.

Sehr geehrten Damen und Herren,

Veränderungen begleiten die Hamburger Hafen und Logistik AG (HHLA) seit ihrer Gründung vor 132 Jahren. Sie wurden immer als Chance begriffen, die Zukunftsfähigkeit und Gestaltungskraft des Unternehmens zu stärken. Und so stellen wir uns auch heute dem durch die Digitalisierung beschleunigten Wandel. Wir tun dies nicht als staunende Beobachter, sondern als aktive Gestalter. Unternehmerische Weitsicht, soziale Verantwortung und der nachhaltige Umgang mit Ressourcen bestimmen dabei unser Handeln. Grundlage dafür ist unser nachhaltiges Geschäftsmodell, das wir auch unter sich verändernden Rahmenbedingungen erfolgreich umsetzen. So wurde die HHLA im Jahr 2017 von der im asiatischen Raum weitverbreiteten Fachpublikation Asia Cargo News als Best Green Container Terminal Operator ausgezeichnet. Dass unser Engagement für nachhaltiges Wirtschaften auch international beachtet und anerkannt wird, spornt uns für die Zukunft weiter an.

Für die HHLA, deren ökonomischer Erfolg vom Produktivitätsfaktor Wasser beeinflusst wird und deren Anlagen sich aufgrund der Lage des Hamburger Hafens in unmittelbarer Nähe städtischen Lebens befinden, ist der schonende und maßvolle Umgang mit natürlichen Ressourcen eine dauerhafte Aufgabe. Um diese zu erfüllen, setzt die HHLA ihre Nachhaltigkeitsstrategie auf zehn Handlungsfeldern um. Wir entwickeln dazu Prozesse, die ökonomisch effizient und ökologisch nutzbringend sind. Erfolg für eine wertorientierte Unternehmensführung garantiert hierbei nicht allein der Einsatz modernster Technologien, genauso entscheidend sind Arbeitsbedingungen, die die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wirkungsvoll schützen.

Unser nachhaltiges Geschäftsmodell setzen wir vor allem dadurch um, dass wir die Verkehrsträger Seeschiff und Schienentransport ins Hinterland mit eigenen Zügen verknüpfen. Unsere Investitionen in das Segment Intermodal halten wir auf einem konstant hohen Niveau. Im Berichtsjahr eröffnete unsere Bahngesellschaft Metrans den nunmehr vierten Hub-Terminal. Die hochmoderne Containerdrehscheibe in Budapest ist die ideale Schnittstelle zwischen den Seehäfen Nordeuropas, der Adria, Mittel-, Ost- und Südosteuropas. Neben dem Ausbau des Netzwerks von Hinterlandterminals investieren wir kontinuierlich in umweltfreundliche Mehrsystem-E-Streckenlokomotiven und Hybrid-Rangierloks sowie geräuscharme Containerertragwaggons. Der Erfolg unserer Bahngesellschaften misst sich nicht nur an ihrem erneut gewachsenen Beitrag zum Geschäftsergebnis der HHLA, sondern genauso an der Tatsache, dass durch ihre Anstrengungen mehr Güterverkehr von der Straße auf die umweltfreundlichere Schiene geholt wurde.

Unser wirksamster Hebel für klima- und umweltfreundliche Logistikketten sind unsere Bahntransporte. Gleichzeitig verfolgen wir durch eine weitere Optimierung der Logistikprozesse auf unseren Terminals und im Zulauf der Terminals das Ziel, die Belastungen für Mensch und Natur zu verringern. Die Umstellung auf hochmoderne, teilweise automatisierte und elektrifizierte Prozesse und Maschinen führt dabei zu messbaren Ergebnissen. Unsere Bemühungen enden keineswegs an den Grenzen der HHLA-Terminalanlagen. Weil wir die gesamte logistische Transportkette betrachten, beziehen wir weitere Stakeholder in den auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Prozess ein. So haben wir im abgelaufenen Geschäftsjahr an unseren drei Hamburger Containerterminals ein Slotbuchungsverfahren für Lkws erfolgreich eingeführt. Ziel ist es, die Verkehrsströme im Hafen besser zu steuern, wodurch auch der Ausstoß verkehrsbedingter Emissionen verringert wird.

Ein weiteres Beispiel, wie wir die Digitalisierung nutzen, um Verkehr und Umwelt zu entlasten, ist die Fahrer-App der HHLA-Tochter Container-Transport-Dienst (CTD). Durch diese digitale Anwendung werden die administrativ bedingten Fahrwege für Containerumfuhren im Hamburger Hafen deutlich reduziert und jährlich mehr als 100.000 Liter Diesel weniger verbraucht.

Unser Engagement für den Klimaschutz messen wir an dem Ziel einer Senkung der CO₂-Emissionen je umgeschlagenem Container um mindestens 30 Prozent bezogen auf das Jahr 2008. Damit wir diese Marke erreichen, ersetzen wir dieselbetriebene Geräte und Anlagen durch elektrisch betriebene. Für deren Antrieb nutzen wir Strom aus erneuerbaren Energien, wodurch die CO₂-Emissionen gesenkt werden. Bis Ende 2017 haben wir unser selbst gestecktes Ziel mit 28,9 Prozent fast erreicht. Im Jahr 2017 wurden die Vorbereitungen am Container Terminal Altenwerder zur Umstellung der bisher dieselbetriebenen Automated Guided Vehicles (AGVs) auf mittels elektrischer Batterie angetriebene Fahrzeuge weitgehend abgeschlossen. Die Elektrifizierung der Fahrzeugflotte trägt nicht nur zur wirksamen Reduzierung von CO₂-Emissionen bei. Ebenso wird dadurch der für die Luftreinhaltung schädliche Ausstoß von Stickoxid verringert. Elektromobilität ist für die HHLA schon lange kein Fremdwort.

Unsere Fahrzeugflotte umfasst inzwischen 79 Elektroautos, so viele wie in keinem anderen Hafen fahren. Bei der Erneuerung unserer Van-Carrier-Flotte am Container Terminal Burchardkai haben wir im Jahr 2017 insgesamt 16 neue Van-Carrier mit modernster Abgastechnik übernommen. Die lokalen Schadstoffemissionen werden dadurch weiter gesenkt, was aufgrund der Nähe des Terminals zu bewohnten Stadtvierteln wichtig ist.

Die HHLA übernimmt gesellschaftliche Verantwortung, indem sie Hamburger Schulen bei Bildungsprojekten mit maritimem und Umweltbezug unterstützt. Mehr als 1.000 Schülern wurde auf diese Weise im Berichtsjahr die Möglichkeit zur Weiterbildung gegeben.

Unser nach DIN EN ISO 50001 zertifiziertes Energiemanagementsystem leistet einen wirksamen und messbaren Beitrag zur Steigerung der Energieeffizienz und damit zur Verringerung

der CO₂-Emissionen. Im Berichtsjahr nutzten alle HHLA Gesellschaften in Deutschland und Polen mit nennenswertem Energieverbrauch das System.

Die hohe Wertschöpfungsquote an unseren Standorten hat auch im abgelaufenen Geschäftsjahr einen beachtlichen Beitrag zum volkswirtschaftlichen Wohlstand geleistet. So stieg der Wertschöpfungsbeitrag der HHLA um 3 Prozent auf 623 Mio. Euro.

Mein besonderer Dank gilt daher den mehr als 5.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der HHLA, von denen rund ein Drittel außerhalb Deutschlands beschäftigt ist. Unsere Leistungsstärke beruht auf dem Engagement und der Kompetenz unserer Beschäftigten.

Die HHLA nimmt ihre soziale Verantwortung gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch ein umfangreiches Angebot an Sozialleistungen und höchste Standards bei der Arbeitssicherheit wahr. Maßnahmen zum langfristigen Gesundheitsschutz folgen auch aus der Erkenntnis, dass sich der demografische Wandel auf das Unternehmen auswirkt. Vielfältige Angebote wie Gesundheitstage, Nichtraucherkurse und die finanzielle Förderung der Anschaffung von E-Bikes gehören dazu. Durch Aus- und Weiterbildungsprogramme qualifizieren wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kontinuierlich weiter. Externe und interne Seminare und Programme vermitteln dabei umfassendes Wissen. Das Personalmanagement unterstützt mit zahlreichen Angeboten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Auch die Berücksichtigung von Diversity-Kriterien unterstreicht den hohen Anspruch der HHLA an eine Unternehmenskultur, an der alle Geschlechter und Generationen gleichberechtigt teilhaben.

Ihre

Angela Titzrath
Vorstandsvorsitzende

Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltiges Wirtschaften ist fest im Geschäftsmodell der HHLA verankert: Auf ökologisch vorbildliche Weise verknüpft das Unternehmen Hafenterminals mit Hinterlandnetzwerken zu klima- und ressourcenschonenden Transportketten für globale Warenströme. Auch die Unternehmensführung ist am Prinzip der nachhaltigen Wertschöpfung ausgerichtet. Mit ihr belegt die HHLA, wie ökologische und wirtschaftliche Ziele in Einklang gebracht werden können. ► siehe Konzern im Überblick/ Geschäftstätigkeit

Die Nachhaltigkeitsstrategie basiert auf drei Säulen: **Ökologie**, **Soziales** und **Wirtschaft**. In der HHLA-Nachhaltigkeitsinitiative werden zehn Handlungsfelder und Leitlinien definiert und umgesetzt. Schwerpunkte der Handlungsfelder sind ökologische Transportketten, Klimaschutz und Flächenschonung. Damit schaffen wir die Voraussetzungen, dass die HHLA auch beim Thema Nachhaltigkeit eine führende Position einnehmen kann.

Nachhaltigkeitsorganisation und Dialog

Ein Nachhaltigkeitsrat unter Vorsitz der Vorstandsvorsitzenden verantwortet die Nachhaltigkeitsstrategie. Er besteht aus Führungskräften des Konzerns sowie dem externen Experten Prof. Schaltegger von der Leuphana Universität Lüneburg. In diesem Gremium werden konzernweit nachhaltigkeitsrelevante Themen und Maßnahmen diskutiert und verabschiedet sowie die bestehende Stakeholder-Struktur regelmäßig geprüft und aktualisiert. Auf Konzernebene berichtet die Stabsstelle Nachhaltigkeit direkt an die Vorstandsvorsitzende.

Die HHLA steht in regelmäßigem Austausch mit ihren Interessengruppen, zu denen Kunden (z. B. Reedereien), Kunden von Kunden (z. B. Versender), Beschäftigte, Lieferanten, potenzielle und bestehende Aktionäre und Investoren, Verbände und Institutionen, wissenschaftliche Einrichtungen, politische Entscheidungsträger, NGOs, Nachbarn der Terminals sowie die interessierte Öffentlichkeit zählen. Der Geschäftsbericht ergänzt als etabliertes Medium den regelmäßigen Dialog und berücksichtigt die Interessen der Anspruchsgruppen. ► siehe Wesentlichkeitsanalyse

Grundsätze und Berichtsstandards

Die HHLA gestaltet ihr Engagement für Nachhaltigkeit verbindlich, transparent, mess- und vergleichbar. Das Unternehmen wendet die Richtlinien der **Global Reporting Initiative** (nach GRI-Berichtsstandard 4) zur Nachhaltigkeitsberichterstattung an, des in diesem Zusammenhang weltweit meistverbreiteten Standards. Dadurch sorgt die HHLA auch im internationalen Maßstab für Vergleichbarkeit.

Zusätzlich gab die HHLA als erstes Unternehmen des maritimen Sektors eine Entsprechenserklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) ab. Die Entsprechenserklärung ist unter ► www.nachhaltigkeitsrat.de abrufbar. Der DNK beschreibt in 20 Kriterien mit je bis zu zwei Leistungsindikatoren Aspekte der Ökologie, des Sozialen und der Unternehmensführung. Themen wie Ressourcenverbrauch, Compliance, Chancengerechtigkeit oder Gesundheitsschutz der Beschäftigten spielen hier eine wichtige Rolle. Auch konkrete Nachhaltigkeitsziele werden abgefragt.

Nachhaltigkeitsinitiative

	Handlungsfelder	Leitlinien
Ökologie	Ökologische Transportketten	Aktive Vernetzung mit anderen Akteuren der Logistik und Gestaltung nachhaltiger, umweltfreundlicher Transportketten
	Flächenschonung	Steigerung der effizienten Nutzung von Hafen- und Logistikflächen
	Naturschutz	Minimierung der Eingriffe in die Natur und aktive Bewahrung der natürlichen Lebensgrundlagen
	Klimaschutz	Ausschöpfen technisch sinnvoller und wirtschaftlich vertretbarer Möglichkeiten zur CO ₂ -Reduzierung
Soziales	Arbeitsschutz / Gesundheitsförderung	Sicherheit, menschengerechte Arbeitsbedingungen und Förderung gesundheitsbewussten Verhaltens
	Mitarbeiterentwicklung	Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie individuelle Förderung der Beschäftigten
	Gesellschaftliche Verantwortung	Intensivierung des Dialogs mit der Gesellschaft sowie Informationen und Diskussionen zu Themen der Hafenlogistik
	Wertschöpfung	Leistung eines dauerhaften und wesentlichen Beitrags zur Wertschöpfung und damit zum Wohlstand an allen Standorten
Wirtschaft	Geschäftspartner	Angebot maßgeschneiderter Kundenlösungen und zuverlässige Zusammenarbeit mit Lieferanten
	Aktionäre	Dauerhafte Steigerung des Unternehmenswerts und Transparenz für Anleger

Berichtsprofil

Bestimmung der Berichtsinhalte

Der Nachhaltigkeitsbericht ist Teil des HHLA-Geschäftsberichts. Die inhaltliche Struktur des Geschäftsberichts ist grundsätzlich durch die vom deutschen Handelsgesetzbuch (HGB) festgelegte Publizitätspflicht für Kapitalgesellschaften geregelt. Neben Angaben zur finanziellen und ökonomischen Entwicklung des Unternehmens finden auch Inhalte aus dem HHLA-Nachhaltigkeitsprogramm „Auf Kurs“ Eingang in die Berichterstattung. Das Konzept eines integrierten Berichts umfasst die jährliche Finanz- und Nachhaltigkeitsberichterstattung. Es verdeutlicht die Wechselwirkungen zwischen ökonomischen, ökologischen und sozialen Faktoren und ihre Bedeutung für den langfristigen Unternehmenserfolg.

Zur Ermittlung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen führte die HHLA im Herbst 2015 eine Wesentlichkeitsanalyse in Form einer internationalen Online-Befragung von Stakeholdern durch. Aus den Ergebnissen der Umfrage wurden die inhaltlichen Schwerpunkte der Nachhaltigkeitsberichterstattung abgeleitet. Sie greift alle als wesentlich identifizierten Themen auf. ► siehe Wesentlichkeitsanalyse

Datenerhebung und Berechnungsmethoden Abschlüsse und Berichte

Sämtliche Daten und Informationen wurden von den jeweils fachlich zuständigen Einheiten mit repräsentativen Methoden für den Berichtszeitraum erhoben. Die HHLA erstellt den Konzernabschluss und die Zwischenberichte nach den International Financial Reporting Standards (IFRS). Nähere Erläuterungen zu den IFRS enthält dieser Geschäftsbericht im Konzernanhang. ► siehe Textziffer 2: Konsolidierungsgrundsätze

Der Einzelabschluss der HHLA AG (AG-Abschluss) folgt den Rechnungslegungsvorschriften des deutschen Handelsgesetzbuches (HGB). Grundlage für die Gewinnverwendung ist allein der AG-Abschluss.

Nachhaltige Leistungsindikatoren

Nachhaltigkeitsrelevante Kennzahlen werden auf monatlicher Basis in das interne Managementinformationssystem eingepflegt und ausgewertet. Der Vorstand erhält dazu einen Bericht. Jährlich werden die Leistungsindikatoren der Nachhaltigkeit berechnet und im durch Wirtschaftsprüfer attestierten Lagebericht des Geschäftsberichts veröffentlicht. Dadurch ist eine Zuverlässigkeit der Daten gegeben. Eine Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten ist durch die Beachtung gängiger internationaler Berichtsstandards gewährleistet (z. B. Greenhouse Gas Protocol). ► siehe Nachhaltige Leistungsindikatoren

Risiken- und Chancenmanagement

Die Chancen und Risiken werden durch ein umfangreiches Risikomanagementsystem analysiert. Die Einhaltung der relevanten und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards sowie unternehmensinterner Richtlinien wird bei der HHLA als wesentlicher Teil der Corporate Governance verstanden. Arbeitsabläufe und Prozesse sind im Einklang mit diesen Regelungen gestaltet. Externe Audits in verschiedenen HHLA-Gesellschaften (u. a. zu ISO 14001, ISO 9001, ISO 50001, CTQI [Container Terminal Quality Indicator]) bestätigen die Einhaltung anerkannter internationaler Standards. ► siehe Risiko- und Chancenbericht

Zukunftsbezogene Aussagen

Sofern nicht anders vermerkt, umfassen Kennzahlen und Informationen im vorliegenden Bericht den gesamten Konzern einschließlich der Beteiligungsgesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen. Einige Angaben enthalten zukunftsbezogene Aussagen. Diese Einschätzungen und Angaben wurden nach bestem Wissen und Gewissen vorgenommen. Zukünftige globale Wirtschaftsbedingungen, gesetzliche Vorschriften, Marktbedingungen, Aktivitäten der Mitbewerber und andere Faktoren liegen außerhalb der Kontrolle der HHLA.

Externe Prüfung

Der zusammengefasste Lagebericht von HHLA-Konzern und HHLA AG sowie der Konzernabschluss und -anhang wurden von PricewaterhouseCoopers geprüft. ► siehe Bestätigungsvermerk

Darüber hinaus wurden die Bestandteile des Nachhaltigkeitsberichts, die der nichtfinanziellen Erklärung zuzuordnen sind, ebenfalls geprüft. ► siehe Hinweise zur nichtfinanziellen Erklärung/Externe Prüfung

GRI Content Index

Der Geschäftsbericht 2017 wurde in Übereinstimmung mit den internationalen G4-Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt und erfüllt die Berichtsoption „Comprehensive“.

Der GRI Content Index verweist auf die Stellen innerhalb dieses Geschäftsberichts bzw. auf der HHLA-Website, an denen Auskunft zu den einzelnen GRI-Indikatoren gegeben wird, und ist ausschließlich online unter ► bericht.hhla.de/gri abrufbar.

Hinweise zum nichtfinanziellen Bericht

Berichtsrahmen

Die HHLA berichtet über den HHLA-Konzern sowie über die HHLA AG in Form eines zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts (im Folgenden „nichtfinanzieller Bericht“), dessen Inhalte in den Nachhaltigkeitsbericht eingebettet sind. Der nichtfinanzielle Bericht dient der Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen, die sich für die HHLA erstmals seit diesem Berichtsjahr gemäß dem Gesetz zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung von Unternehmen in Lage- und Konzernlageberichten (kurz: CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz; im Folgenden: CSR-RUG) ergeben. Zu den prüfungsrelevanten Pflichtbestandteilen des nichtfinanziellen Berichts gehören die nachfolgenden Abschnitte:

- Nachhaltigkeitsstrategie
- Hinweise zum nichtfinanziellen Bericht
- Wesentlichkeitsanalyse
- Ökologie: Flächenschonung
- Ökologie: Emissionen und Energie
- Beschäftigte: Personalbestand
- Beschäftigte: Personalentwicklung
- Beschäftigte: Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung
- Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Die Pflichtbestandteile des nichtfinanziellen Berichts sind zusätzlich im Online-Geschäftsbericht mit dem Hinweis „Teil des nichtfinanziellen Berichts“ gekennzeichnet. Eine Zusammenfassung aller für den nichtfinanziellen Bericht relevanten

Inhalte steht zudem als PDF im Download-Center des Online-Geschäftsberichts zur Verfügung. ► <http://bericht.hhla.de/geschaeftsbericht-2017/nichtfinanzieller-bericht>

Der Berichtszeitraum umfasst das Geschäftsjahr 2017 (1. Januar bis 31. Dezember 2017). Die ermittelten Daten beziehen sich in der Regel auf diesen Zeitraum oder auf den Stand am Ende der Berichtsperiode. Falls einzelnen Informationen andere Zeiträume zugrunde liegen, wird dies explizit angegeben. Der Bericht wird jährlich veröffentlicht. Der letzte Nachhaltigkeitsbericht erschien am 30. März 2017 als ein Bestandteil des Geschäftsberichts.

Sofern nicht anders vermerkt, umfassen die Kennzahlen und Informationen im vorliegenden Bericht den gesamten Konzernkonsolidierungskreis.

Bestimmung der Inhalte des nichtfinanziellen Berichts

Zur Ermittlung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen führt die HHLA regelmäßig eine Wesentlichkeitsanalyse durch. Dazu fand im Herbst 2015 eine internationale Online-Befragung von Stakeholdern statt. Aus den Ergebnissen der Umfrage wurden die inhaltlichen Schwerpunkte der Nachhaltigkeitsberichterstattung abgeleitet. Sie greift alle als wesentlich identifizierten Themen auf. ► siehe Wesentlichkeitsanalyse

Für Zwecke der erstmaligen Erstellung des nichtfinanziellen Berichts gemäß CSR-RUG wurden die nach GRI ermittelten wesentlichen Themen mit den HGB-Anforderungen gespiegelt. In der unten stehenden Tabelle wird eine Überleitung der fünf berichtspflichtigen Mindestaspekte auf die für die HHLA wesentlichen Aspekte und Sachverhalte dargestellt.

Überleitung der berichtspflichtigen Mindestaspekte auf die für die HHLA wesentlichen Aspekte und Sachverhalte

Geschäftsmodell	► siehe Hinweise zum nichtfinanziellen Bericht / Geschäftsmodell gemäß CSR-RUG
Umweltbelange	Flächenschonung ► siehe Ökologie / Flächenschonung Emissionen und Energie ► siehe Ökologie / Emissionen und Energie
Arbeitnehmerbelange	Beschäftigte: Personalbestand ► siehe Beschäftigte / Personalentwicklung Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung ► siehe Beschäftigte / Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung
Sozialbelange	Die HHLA nimmt ihre Verantwortung im Umgang mit den Sozialbelangen von Geschäftspartnern, Anteilseignern, Mitarbeitern und der Öffentlichkeit sehr ernst. Im Sinne der doppelten Wesentlichkeit nach § 289c Abs. 3 HGB sind jedoch alle Sachverhalte dieser Aspekte aufgrund mangelnder Geschäftsrelevanz nicht berichtspflichtig.
Achtung der Menschenrechte	► siehe Wesentlichkeitsanalyse Überleitung wesentlicher Themen nach HGB
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Bekämpfung von Korruption und Bestechung ► siehe Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Als Hafen- und Transportlogistikkonzern arbeitet die HHLA als Dienstleistungsunternehmen innerhalb der Transportketten ihrer Kunden. Eigene Lieferketten der HHLA beschränken sich auf den Einkauf von Investitions-, Anlage- und Verbrauchsgütern (z.B. Lokomotiven, Hafenumschlaggeräte), die zum ganz überwiegenden Teil aus Ländern innerhalb Europas stammen.

► siehe auch Lagebericht/Einkauf und Materialwirtschaft

Geschäftsmodell gemäß CSR-RUG

Die Hamburger Hafen und Logistik AG ist ein führender europäischer Hafen- und Transportlogistikkonzern. Sie betreibt Containerterminals in den Häfen von Hamburg und Odessa. Die Intermodalgesellschaften der HHLA bieten leistungsfähige Transportsysteme und verfügen über eigene Terminals im Binnenland. Das Segment Logistik bündelt eine große Bandbreite von Hafen- und Beratungsdienstleistungen. ► siehe Lagebericht/Konzern im Überblick/Geschäftstätigkeit

Berichtspflichtige Risiken gemäß CSR-RUG

Die HHLA verfügt über ein umfangreiches Risikomanagementsystem und internes Kontrollsystem. ► siehe Lagebericht/Risiko- und Chancenbericht/Risiko- und Chancenmanagement

Nach Anwendung der Netto-Methode bei der Ermittlung berichtspflichtiger Risiken gem. CSR-RUG sind der HHLA keine berichtspflichtigen Risiken bekannt, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die berichtspflichtigen Aspekte haben oder haben werden.

Zusammenhänge mit den Beträgen des Jahres- bzw. Konzernabschlusses

Für das Verständnis erforderliche wesentliche Zusammenhänge mit den Beträgen des Jahres- bzw. Konzernabschlusses wurden nicht festgestellt.

Externe Prüfung des nichtfinanziellen Berichts

Der vorliegende nichtfinanzielle Bericht wurde einer betriebswirtschaftlichen Prüfung nach ISAE 3000 (Revised) mit begrenzter Prüfungssicherheit unterzogen und von der unabhängigen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers (PwC) mit einem uneingeschränkten Vermerk versehen.

► siehe Prüfungsvermerk

Verweise

Verweise auf Angaben außerhalb des zusammengefassten Lageberichts sind weiterführende Informationen und nicht Bestandteil des nichtfinanziellen Berichts.

Wesentlichkeitsanalyse

Die HHLA ist inmitten einer Vielzahl von Interessengruppen mit vielfältigen verschiedenen Erwartungen und Anforderungen unternehmerisch tätig. Um diese Erwartungen und Anforderungen noch besser zu verstehen, führte die HHLA 2015 im Kontext nachhaltiger Unternehmensführung eine Wesentlichkeitsanalyse durch, in der potenziell relevante Nachhaltigkeitsthemen der internen und externen Stakeholder untersucht wurden. Der Prozess der Datenerhebung und Bewertung orientierte sich dabei an den Vorgaben der Global Reporting Initiative (GRI).

Prozess der Stakeholder-Umfrage

Zunächst wurden im Rahmen einer Sitzung des Nachhaltigkeitsrats die für die HHLA wesentlichen Stakeholder identifiziert. Ausgangspunkt hierfür waren interne Quellen, wie z. B. Aufstellungen der größten Kunden. Als wesentliche Stakeholder wurden Kunden (z. B. Reedereien), Kunden von Kunden (z. B. Versender), Beschäftigte, Geschäftspartner und Lieferanten, die Medien, potenzielle und bestehende Aktionäre, Verbände und Institutionen, wissenschaftliche Einrichtungen, politische Entscheidungsträger, Non-Governmental Organizations (NGOs) sowie Nachbarn der Terminals identifiziert.

Im zweiten Schritt wurde eine Bestandsaufnahme der sowohl für die externen als auch für die internen Stakeholder relevanten Themen erstellt. In die Erhebung flossen u. a. Ergebnisse aus der HHLA-Nachhaltigkeitsinitiative „Auf Kurs“ ein, in deren Rahmen bereits relevante Themen ermittelt und zentrale Handlungsfelder abgeleitet wurden. ► siehe Nachhaltigkeitsstrategie

Anschließend wurde anhand eines einheitlichen Fragebogens eine weltweite zweiwöchige Online-Befragung durchgeführt, an der externe Stakeholder aus allen Interessengruppen sowie Führungskräfte aus verschiedenen Funktionen des Unterneh-

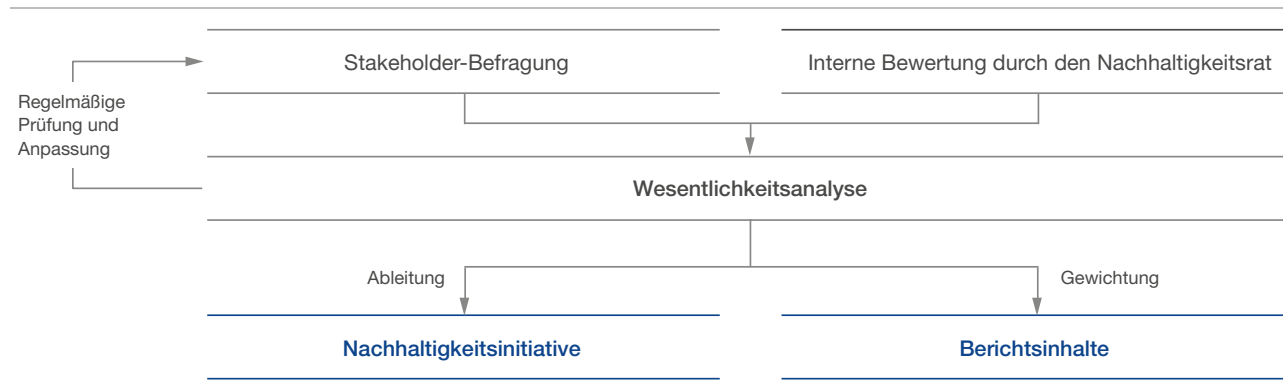
mens teilgenommen haben. Insgesamt bewerteten rund 100 Personen die für die HHLA potenziell relevanten Themen, insbesondere Kunden, Geschäftspartner und Lieferanten sowie Beschäftigte der HHLA. Alle Interessengruppen haben an der Befragung teilgenommen. Darüber hinaus hatten die Stakeholder die Möglichkeit, die Themen zu gewichten, zu ergänzen und zu kommentieren. Die Ergebnisse der Stakeholder-Befragung wurden im Rahmen einer Sitzung des Nachhaltigkeitsrats diskutiert und dem Vorstand vorgestellt.

Ergebnisse der Stakeholder-Umfrage

Die Wesentlichkeitsmatrix zeigt die Einordnung aller Nachhaltigkeitsthemen. In der Matrixdarstellung werden die Bewertungen der externen Stakeholder mit den Bewertungen der internen Stakeholder kombiniert. Das Ergebnis ist eine Priorisierung der Themen. Wesentliche Aspekte gelten dann als wesentlich, wenn sie aus Sicht der internen Stakeholder und/oder aus externer Stakeholder-Sicht von Bedeutung sind.

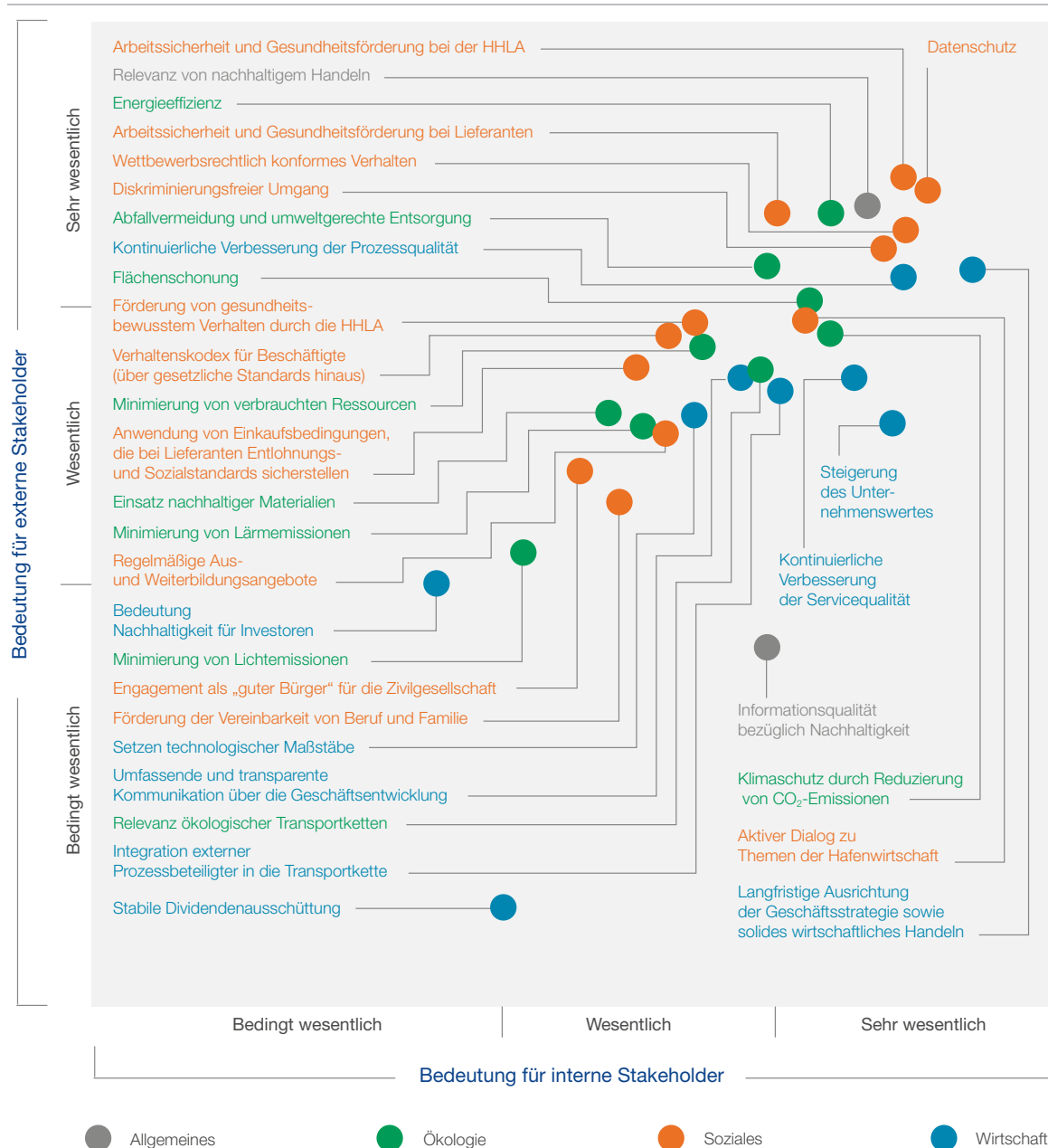
Als sehr wesentlich eingeschätzt wurden insbesondere die Gewährleistung eines hohen Datenschutzes, hohe Arbeitssicherheitsstandards, nachhaltiges Handeln, Compliance, Energieeffizienz, kontinuierliche Qualitätssteigerung, langfristige Ausrichtung der Geschäftsstrategie und die Etablierung eines Verhaltenskodex, der einen diskriminierungsfreien Umgang der Beschäftigten untereinander und mit konzernfremden Personen gewährleistet. CO₂-Minderung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bei Lieferanten, Abfallvermeidung und umweltgerechte Entsorgung sowie Flächenschonung und aktiver Dialog zu Themen der Hafenwirtschaft bewerteten die Teilnehmer als wesentlich. Als zentrale Gründe für ein nachhaltiges Handeln der HHLA wurden mit deutlicher Mehrheit eine langfristig solide wirtschaftliche Entwicklung sowie Minderung der Umweltauswirkungen genannt. Der Großteil der Befragten fühlte sich insgesamt gut über die Nachhaltigkeitsthemen informiert.

Prozess der Wesentlichkeitsanalyse



Wesentlichkeitsmatrix (Ergebnis der letzten durchgeführten Stakeholder-Befragung)

Einschätzung der Relevanz von Nachhaltigkeitsthemen für die HHLA



Aufgrund der hohen Korrelation bei der Bewertung potenziell relevanter Themen von externen und internen Stakeholdern bestand bei der Themengewichtung im Vergleich zu früheren Berichten nur wenig Anpassungsbedarf. Auch die im Rahmen der HHLA-Nachhaltigkeitsinitiative definierten zentralen Hand-

lungsfelder wurden von den Ergebnissen im Wesentlichen bestätigt: Keines der potenziell relevanten Themen wurde in der Befragung als unwesentlich bzw. weniger wesentlich eingestuft.

Wesentlichkeitsanalyse

Im Rahmen der G4-Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI) wurde erstmals 2015 eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Die Ergebnisse sind in der nachfolgenden Übersicht tabellarisch aufbereitet. Die Themen sind den Handlungsfeldern des HHLA-Nachhaltigkeitsprogramms „Auf Kurs“ zugeordnet. Als bedingt wesentlich wurden die Themen „Stabile Dividendenausschüttung“ und „Bedeutung von Nachhaltigkeit“ für Investoren eingeschätzt. Keines der als potenziell relevant abgefragten Themen wurde als unwesentlich bzw. kaum wesentlich bewertet.

Handlungsfelder		Bedeutung für die befragten Stakeholder	
		Wesentlich	Sehr wesentlich
Allgemeines		Informationsqualität bzgl. Nachhaltigkeit	Relevanz von nachhaltigem Handeln
Ökologie	Ökologische Transportketten	Relevanz ökologischer Transportketten	
	Flächenschonung		Flächenschonung
	Naturschutz	Minimierung des Ressourcenverbrauchs	Abfallvermeidung und umweltgerechte Entsorgung
		Einsatz nachhaltiger Materialien Minimierung von Lärmemissionen Minimierung von Lichtemissionen	
	Klimaschutz		Klimaschutz durch Reduzierung von CO ₂ -Emission Energieeffizienz
Soziales	Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung	Förderung von gesundheitsbewusstem Verhalten durch die HHLA	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bei der HHLA Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bei Lieferanten
	Personalentwicklung	Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie Regelmäßige Aus- und Weiterbildungsangebote	
	Compliance	Verhaltenskodex für Beschäftigte (über gesetzliche Standards hinaus) Anwendung von Einkaufsbedingungen, die bei Lieferanten Entlohnungs- und Sozialstandards sicherstellen	Diskriminierungsfreier Umgang Datenschutz Wettbewerbsrechtlich konformes Verhalten
	Gesellschaftliche Verantwortung	Engagement als „guter Bürger“ für die Zivilgesellschaft	Aktiver Dialog zu Themen der Hafenwirtschaft
	Wertschöpfung	Setzen technologischer Maßstäbe Integration extern Prozessbeteiligter in die Transportkette	Langfristige Ausrichtung der Geschäftsstrategie sowie solides wirtschaftliches Handeln
Wirtschaft	Geschäftspartner		Kontinuierliche Verbesserung der Prozessqualität Kontinuierliche Verbesserung der Servicequalität
	Aktionäre	Umfassende und transparente Kommunikation über die Geschäftsentwicklung	Langfristige Steigerung des Unternehmenswerts

Überleitung wesentlicher Themen nach HGB

Die in der HHLA-Wesentlichkeitsanalyse als wesentlich oder sehr wesentlich erhobenen Sachverhalte wurden für die erstmalige Erstellung des nichtfinanziellen Berichts gemäß CSR-RUG auf den doppelten Wesentlichkeitsvorbehalt nach § 289c Abs. 3 HGB von einem Fachgremium auf Geschäftsrelevanz und Auswirkungsgrad hin geprüft und priorisiert. Dabei sind

auch Sachverhalte, die im Rahmen der Stakeholder-Befragung als sehr wesentlich bewertet wurden, aufgrund mangelnder Geschäftsrelevanz im Sinne des CSR-RUG nicht berichtspflichtig. ► siehe Hinweise zum nichtfinanziellen Bericht/Bestimmung der Inhalte des nichtfinanziellen Berichts

Ökologie

Flächenschonung

Der stetig wachsende Flächenverbrauch für Verkehr, Arbeiten und Wohnen zählt zu den großen Umweltbelastungen nicht nur in Deutschland. Auf versiegelten Flächen ist kein natürliches Leben möglich, sie erhöhen zudem das Hochwasser- und Überschwemmungsrisiko, da Dauer- und Sturzregen hier nicht im Boden versickern können. Eine effiziente Infra- und Suprastrukturplanung und -nutzung spielen daher bei der flächenschonenden Entwicklung von Hafenterminals die entscheidende Rolle. So setzt die HHLA bei der Entwicklung ihrer Terminals auf ein intelligentes Layout, das über automatisierte Lagerkransysteme die Flächeneffizienz steigert und damit den Flächenverbrauch erheblich reduziert. Das Ausbauprogramm am Container Terminal Burchardkai beinhaltet neben verschiedenen Optimierungen des Verkehrsflusses auch den flächenschonenden Bau eines Lagerkransystems. Dort kann im Endausbau die Umschlagkapazität auf den bestehenden Flächen deutlich erhöht werden. Insgesamt geht die HHLA bei zukünftigen Infra- und Suprastrukturplanungen für ihre Containerterminals von einer erhöhten, nachfrageorientierten Umschlagkapazität auf bereits heute für den Containerumschlag genutzten Flächen aus.

Die **Effizienzsteigerungen** werden durch den Einsatz mehrerer schienengebundener Portalkräne möglich, die die Container in das Containerlager ein- und auslagern. Die Portalkräne können die Container an beiden Seiten eines Containerlagerblocks aufnehmen und absetzen. Bis zu fünf Container werden durch die Portalkräne übereinander gestapelt und bis zu zehn Container nebeneinander. Durch diese Verdichtung der Containerstellplätze ergibt sich im Vergleich mit Lagerflächen, auf denen Van-Carrier die Container bewegen, eine Kapazitätssteigerung auf gleicher Fläche um den Faktor zwei. Fahrspuren für die Van-Carrier zwischen den einzelnen Containern sind nicht mehr nötig, außerdem können fünf statt drei Container übereinander gestapelt werden.

Neben einer Erhöhung der **Lagerkapazität** durch eine verdichtete und damit flächenschonende Lagerung der Container ist die Erhöhung der wasserseitigen Umschlagkapazität ein wichtiger Baustein für eine effiziente Flächennutzung auf den Terminals. Die HHLA hat durch ihr umfangreiches Ausbauprogramm, u.a. durch hochmoderne Tandem-Containerbrücken, die gleichzeitig bis zu vier 20-Fuß-Container bewegen können, die wasserseitige Leistungsfähigkeit deutlich erhöht. Durch diese Steigerung der Kaimauerproduktivität auf bestehenden Flächen können mehr Container abgefertigt werden.

Die HHLA-Tochter Metrans setzt bei ihren Shuttle-Zügen zwischen den Seehäfen und Osteuropa auf Waggons, die für die maritime Logistik optimiert sind. Diese 80-Fuß-Waggons bieten ein optimales Verhältnis zwischen Waggon- bzw.

Zuglänge und Stellplatzkapazität. Dadurch können mit einem Ganzzug im Shuttleverkehr bis zu 92 Standardcontainer (TEU) transportiert werden – mehr als mit vergleichbaren Waggons. Durch diese hohe Stellplatzkapazität auf einem Zug wird die vorhandene Infrastruktur auf den Terminals und den Gleisanlagen optimal ausgenutzt.

Emissionen und Energie

Bereits seit 2008 berichtet die HHLA regelmäßig im Rahmen des internationalen Carbon Disclosure Projects (CDP) über die CO₂-Bilanz. Das CDP ist eine gemeinnützige Initiative, die im Namen institutioneller Investoren eine der weltweit größten Datenbanken für unternehmensbezogene Treibhausgasemissionen führt und diese Informationen der Öffentlichkeit zur Verfügung stellt.

Bei der **Berechnung der CO₂-Emissionen** orientiert sich die HHLA am Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard (Revised Edition), einem weltweiten Standard zur Erfassung von Treibhausgasemissionen. Die maßgeblichen Emissionen konzentrieren sich im HHLA-Konzern auf den Ausstoß von CO₂. Dieser wird vor allem von den Umschlag- und Transportmengen, der mit eigenen Lokomotiven durchgeführten Traktionsleistung sowie dem Einsatz von Strom aus erneuerbaren Energien beeinflusst. Der separate Bezug von Strom aus erneuerbaren Energien wurde nach Maßgabe des Greenhouse Gas Protocols bei der Berechnung der spezifischen Emissionen als emissionsfrei klassifiziert. Bei der Berechnung der absoluten Emissionen wird die CO₂-Emissionsmenge, die durch den Einsatz von Strom aus erneuerbaren Energien weniger emittiert wird, separat ausgewiesen. Der Energiebedarf eines Terminals hängt maßgeblich von den wasserseitig umgeschlagenen und mit den Verkehrsträgern Bahn und Lkw landseitig transportierten Containern ab. Als Bezugsgröße zur Bestimmung der spezifischen CO₂-Emissionen verwendet die HHLA im Einklang mit den Empfehlungen der EEEG-Arbeitsgruppe (European Economics Environment Group) die aussagekräftige wasser- und landseitige Umschlagleistung in Containern. Die HHLA hat sich zum **Ziel** gesetzt, bis zum Jahr 2020 die spezifischen CO₂-Emissionen – also die CO₂-Emissionen je umgeschlagenen Container – **um mindestens 30 % zu verringern**. Als Basisjahr wurde 2008 festgelegt. Im Zeitraum 2008 bis 2017 konnten die CO₂-Emissionen je umgeschlagenen Container um 28,9 % gesenkt werden. Die spezifischen CO₂-Emissionen sanken im Berichtsjahr um 2,2 %.

Als Bestandteil der mit dem Vorstand vereinbarten Zielvorgaben geht der Drei-Jahres-Durchschnitt der jährlichen, spezifischen CO₂-Emissionsentwicklung in die Vorstandsvergütung ein. Dabei wurde ein Zielkorridor festgelegt, dessen Erreichen eine entsprechende Tantieme auslöst. ► siehe auch Corporate Governance/Vergütungsbericht

Energieverbrauch

	2013	2014	2015	2016	2017
Diesel, Benzin und Heizöl in Mio. Liter	27,7	29,2	26,3	26,6	27,4
Erdgas in Mio. m ³	3,1	1,8	2,3	2,4	3,6
Strom ¹ in Mio. kWh	148,7	154,4	138,3	139,6	135,6
davon Strom aus erneuerbarer Energie	78,0	84,1	76,1	73,2	82,8
Fahrstrom in Mio. kWh	37,9	51,7	130,3	150,0	157,5
Fernwärme in Mio. kWh	4,6	3,7	3,2	3,6	3,6

Energieverbrauch 2017 für Erdgas, Heizöl und Fahrstrom geschätzt (vorläufig)

1 Strom ohne Fahrstrom

Die **absoluten CO₂-Emissionen** erhöhten sich im Jahresvergleich um 2,1 % oder 4.296 t auf 208.697 t, ohne Berücksichtigung von 26.246 t CO₂-Emissionen durch Einkauf von Strom aus erneuerbaren Energien. Die leichte Steigerung ist insbesondere auf die gestiegene Eigentraktionsleistung der elektrisch betriebenen umweltfreundlichen Metrans-Mehrsystemlokomotiven zurückzuführen. So stiegen die traktionsbedingten Emissionen um 2,7 % bzw. von 82.867 t um 2.268 t auf 85.136 t an. Durch die deutliche Steigerung der Umschlagleistung an den vier von der HHLA betriebenen Containerterminals erhöhten sich dort im Berichtsjahr die CO₂-Emissionen – ohne Berücksichtigung des Einsatzes von Strom aus erneuerbaren Energien – um 7,0 % bzw. 6.385 t auf 97.074 t.

Innerhalb der verschiedenen HHLA-Gesellschaften wurden im Berichtszeitraum unterschiedliche **Projekte zur Steigerung der Energieeffizienz** durchgeführt. Bedarfsgerechte Steuerungen von energieverbrauchenden Komponenten und Beleuchtungsanlagen wurden realisiert.

Ein langfristig höherer Stromanteil am Energieträgermix des Konzerns ermöglicht den verstärkten **Einsatz von Strom aus erneuerbaren Energien** und damit substanzielle CO₂-Reduzierungen. Hierfür setzt die HHLA auf eine weitere Elektrifizie-

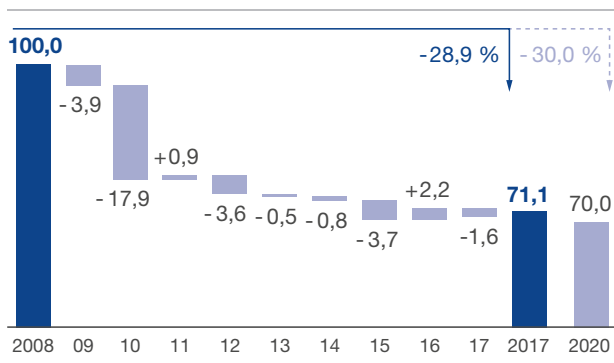
rung ihrer Geräte und Maschinen auf den Terminals. Damit werden die Anlagen nicht nur emissions- und lärmärmer, sondern benötigen auch weniger Wartungsaufwand. Der Strombedarf für alle selbst genutzten Bürogebäude und Werkstätten in Hamburg sowie für den Container Terminal Altenwerder (CTA) und das rein elektrisch betriebene Lagerkransystem am Container Terminal Burchardkai (CTB) wird aus erneuerbaren Energien gedeckt. Im Berichtsjahr wurden zusätzliche Mengen an Strom aus erneuerbaren Energien beschafft, maßgeblich um CO₂-Emissionen aus dem Betrieb eines Blockheizkraftwerks zu kompensieren. Durch diese Maßnahmen wurden die CO₂-Emissionen im Berichtsjahr um 26.246 t verringert (im Vorjahr: 23.190 t). Am Container Terminal Tollerort (CTT) produzierte eine durch den Energieversorger Hamburg Energie Solar errichtete und betriebene Photovoltaikanlage im Berichtsjahr 103.590 kWh CO₂-freien Strom.

Energieeffiziente Geräte, Anlagen, Maschinen und Prozesse senken nicht nur die lokalen Emissionen, sondern führen auch zu ökonomischen Vorteilen. Die HHLA setzt daher bei Neu- und Ersatzinvestitionen besonders auf den **Einsatz von energieeffizienten und schadstoffarmen Maschinen und Geräten**. Im Jahr 2017 wurde die Flotte von rein elektrisch betriebenen Pkws auf 79 Fahrzeuge ausgebaut. Die E-Fahrzeuge der HHLA werden mit Strom aus erneuerbaren Energien betrieben und fahren lokal emissionsfrei, leise und wartungsarm. Jährlich werden rund 500.000 km mit den Elektrofahrzeugen zurückgelegt und auf diese Weise etwa 160 t weniger CO₂ emittiert.

Am Container Terminal Burchardkai (CTB) setzte sich die Modernisierung der Van-Carrier-Flotte mit der Übernahme von 16 neuen Van-Carriern (Portalhubwagen) weiter fort. Diese Großgeräte erfüllen die strengen Vorgaben der Europäischen Union nach der Schadstoffgrenzwert-Stufe 4. Sie leisten mit ihrem äußerst niedrigen Ausstoß von Stickoxiden und Feinstaub einen wichtigen Beitrag zur Reduzierung der Schadstoffemissionen auf dem Containerterminal. Im Bereich der schienengebundenen Verkehre wird seit dem Berichtsjahr eine weitere Hybridlokomotive für den schweren Güterzug-Rangier-

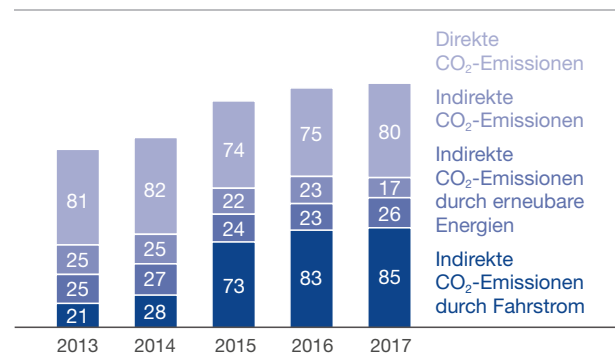
Entwicklung der spezifischen CO₂-Emissionen seit 2008

Klimaschutzziel 2020: Senkung um mindestens 30%



Direkte und indirekte CO₂-Emissionen (Scope 1 und 2)

in Tsd. t



verkehr auf den Gleisen der Hamburger Hafenbahn eingesetzt. Die Lokomotive wird durch die HHLA Tochtergesellschaft METRANS eingesetzt. Der moderne Hybridantrieb aus Elektro- und Dieselmotor führt zu einer Verbrauchsminderung um mehr als 50 %.

Die **IT-gestützte optimierte Stellplatzzuweisung** für Container minimiert darüber hinaus Fahrstrecken für Geräte, senkt damit den Energieverbrauch und vermindert Lärmemissionen. Die vor-Ort-Reinigung von verwendeten Hydraulikölen und Dieselmotoren aus Tanks sowie deren Wiedereinsatz verbessern die Ressourcennutzung.

Durch den signifikanten Ausbau der Eigentraction im Bereich der Schienenverkehre, wuchs der **Fahrstromverbrauch** innerhalb der HHLA in den vergangenen Jahren stark. Neben dem Einsatz modernster Mehrsystemlokomotiven kann auch die Fahrweise der Lokomotivführer den Traktionsstromverbrauch beeinflussen. Um diesen weiter zu senken, wurde im Berichtsjahr ein Trainingsprogramm für Lokomotivführer zur **energieeffizienten** Fahrweise entwickelt und gestartet.

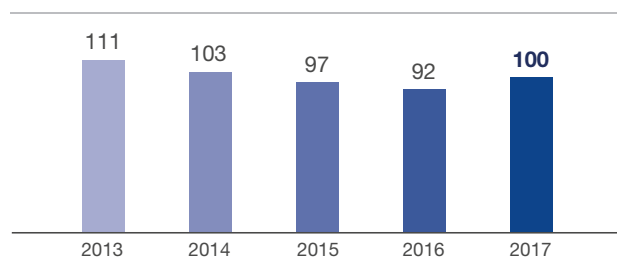
Das im Vorjahr für die Hamburger Hafen und Logistik AG sowie für die HHLA Personal Service GmbH nach DIN ISO 50001 zertifizierte **Energiemanagementsystem** wurde auch auf die Fischmarkt Hamburg Altona GmbH ausgedehnt. Damit sind nun alle HHLA-Gesellschaften mit nennenswertem Energieverbrauch in Deutschland und Polen von dem Energiemanagementsystem erfasst.

Wasserverbrauch

Wasser wird im HHLA-Konzern hauptsächlich für die Reinigung von Großgeräten und Containern sowie für die Hygiene der Beschäftigten verbraucht. Der **Wasserverbrauch** des operativen Betriebs stieg 2017 in Deutschland, Polen, der Slowakei, Tschechien und der Ukraine im Vergleich zum Vorjahr um 9,2 % auf 99.951 m³ (im Vorjahr: 91.568 m³) an. Dieses ist neben gestiegenen Umschlagmengen auch auf den Umbau und die damit verbundene temporäre Nichtnutzung einer Wasseraufbereitungsanlage am Container Terminal Burchardkai (CTB) zurückzuführen. Wasser wird an den HHLA-Standorten in Hamburg aus dem öffentlichen Versorgungsnetz bezogen.

Entwicklung des Wasserverbrauchs

in dam³



HHLA-Standorte in Deutschland, Polen, Tschechien, der Slowakei und Ukraine

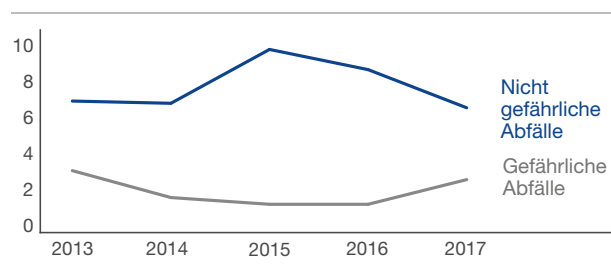
Abfälle und Recycling

Die HHLA setzt so weit wie möglich auf Abfallvermeidung bzw. Abfalltrennung, um wiederverwendbare Abfälle dem Ressourcenkreislauf zuzuführen. Höhe und Zusammensetzung der Abfallmengen können im Zeitablauf signifikant variieren. Die **Abfallmenge** ohne Boden und Bauschutt sank im Berichtsjahr an den Standorten in Deutschland im Vergleich zum Vorjahr um 7,0 % auf 8.023 t (im Vorjahr: 8.629 t). Innerhalb der Gesamt-abfallmenge verzeichneten die als gefährlich klassifizierten Abfälle eine Steigerung auf 2.398 t (im Vorjahr: 1.311 t). Dieser Mengenanstieg ist maßgeblich auf einen Anstieg der Schlämme aus Öl- und Wasserabscheidern zurückzuführen. Trotz eines Rückgangs um 16,9 % stellten Gewerbeabfall zur Verwertung und gemischte Verpackungen mit einem Anteil von 18,8 % und 1.515 t im Berichtszeitraum die größte Abfallmenge dar. Schlämme aus Öl-/Wasserabscheidern, die insbesondere bei der Reinigung der Großgeräte entstehen, stellten mit 17,1 % den zweitgrößten Anteil der Abfallarten dar. Im Vergleich zum Vorjahr gab es hier eine Steigerung um 126 % auf 1.372 t. Dieses ist neben der durch das Umschlagwachstum notwendigen vermehrten Reinigung der Großgeräte auf den betriebsnotwendigen Umbau einer Wasseraufbereitungsanlage zurückzuführen. Die Entsorgungsmenge von Fruchtabfall und Lebensmittelabfällen wie Bananen, Ananas oder Kartoffeln ging im Berichtsjahr um 48,7 % oder 1.131 t auf 1.191 t zurück. Auf diese Mengen hat die HHLA keinen Einfluss, da diese zu entsorgende Abfallart im Regelfall bereits ungeeignet zum Verzehr in Hamburg ankommt. Ein großer Anteil davon wurde der stofflichen Wiederverwertung zur Herstellung von Biogas zugeführt. Auf diese Weise wurden 2017 rund 180.000 kWh Strom CO₂-frei erzeugt. Im Berichtszeitraum stieg die Menge des vollständig dem Recycling zugeführten Metallschrotts um 5,8 % auf 1.169 t. Verpackungen aus Papier und Pappe sanken um 15,1 % auf 573 t, während der Rückgang von Alt- und Bauholz mit 49,3 % signifikant war.

Ressourcenschonendes Handeln auf den Terminals spiegelte sich auch in der Verwendung von insgesamt 18.881 t (im Vorjahr: 31.000 t) recyceltem Baumaterial bei der Instandhaltung der Terminalflächen im Jahr 2017 wider. Hiervon entfiel der größte Teil mit 10.293 t auf Asphaltrecycling. 3.814 t Elektro- und fenschlacke wurden beim Umbau eines Containerbahnhofs am

Entwicklung der Abfallmenge

in Tsd. t



Container Terminal Burchardkai eingesetzt. Elektroofenschlacke entsteht beim Einschmelzen von Stahlschrott und mineralischen Zuschlägen im Elektrolichtbogenofen und wird als Tragmaterial auf den Terminalflächen einer weiteren Verwendung zugeführt. 3.177 t Müllverbrennungsanlagen-Schlacke, die mit Zement gebunden wird wurden ebenfalls beim Bahnhofsumbau eingesetzt. Zusätzlich wurden 1.597 t recycelte Betonmineralgemische zur Flächensanierung einer erneuten Nutzung zugeführt.

Personal

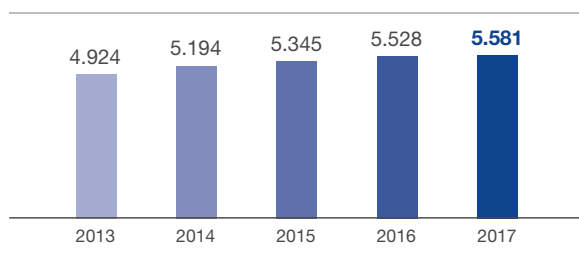
Entwicklung des Personalbestands

Die HHLA richtet die Personalbestandsentwicklung an der wirtschaftlichen Entwicklung der Unternehmungen aus. Ziel ist es, die Dienstleistungen überwiegend mit eigenem Personal zu erbringen. Zur Abdeckung operativer Personalbedarfsspitzen werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gesamthafenbetriebs-Gesellschaft (GHB) in den Gesellschaften des Containerumschlags am Standort Hamburg eingesetzt. Die Personalbeschaffungsprozesse in den Einzelgesellschaften der HHLA AG werden durch die HHLA-Personal-Arbeitsgruppe (Personal-AG) überwacht. Die Schaffung zusätzlicher Stellen wird hinsichtlich ihrer Berücksichtigung in der Wirtschaftsplanung, Betriebsnotwendigkeit und anderer innerbetrieblicher Besetzungs- und Handlungsmöglichkeiten überprüft. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass sich die Beschaffungsprozesse im Rahmen der durch den Vorstand genehmigten Personalplanungen der Einzelgesellschaften bewegen und mit den Personalbestandsentwicklungen der übrigen Gesellschaften synchronisiert und ggf. Synergien geschaffen werden können.

Zum Jahresende 2017 beschäftigte die HHLA insgesamt 5.581 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Gegenüber dem Vorjahr erhöhte sich die Zahl um 53 Personen bzw. um 1,0 %. Darüber hinaus setzte die HHLA im Jahresmittel durchschnittlich 710 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gesamthafenbetriebs-Gesellschaft ein (im Vorjahr: 558).

Entwicklung der Beschäftigtenzahl

im HHLA-Konzern zum 31.12.



Beschäftigte nach Segmenten

Im Segment Container ist die Anzahl der Beschäftigten zum 31. Dezember 2017 auf 2.909 gesunken. Insgesamt waren dort im Berichtszeitraum 36 Personen weniger beschäftigt als im Vorjahr (im Vorjahr: 2.945). Dagegen verstärkte sich das Segment Intermodal im Rahmen der Leistungsausweitung und Erhöhung der Wertschöpfungstiefe erneut deutlich um insgesamt 185 Beschäftigte bzw. 11,0 % auf 1.872 (im Vorjahr: 1.687). In den weiteren Segmenten entwickelte sich der Personalbestand rückläufig. Die Belegschaft der strategischen Management-Holding verringerte sich um 2,3 % auf 636 Beschäftigte (im Vorjahr: 651). Die Anzahl der Beschäftigten im Segment Immobilien lag zum 31. Dezember 2017 mit 30 Beschäftigten nahezu auf dem Vorjahresniveau (im Vorjahr: 31). Die Beschäftigtenzahl im Segment Logistik sank im Berichtszeitraum auf 134 (im Vorjahr: 214). Dies resultiert im Wesentlichen aus der Einstellung des operativen Geschäftsbereichs Projekt- und Kontraktlogistik.

Beschäftigte

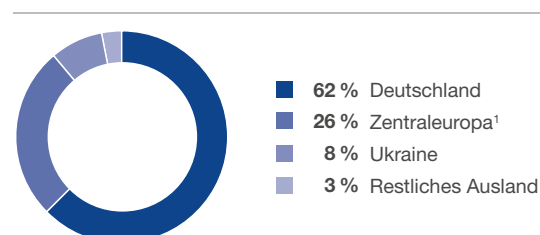
nach Segmenten	2017	2016	Veränd.
Container	2.909	2.945	- 1,2 %
Intermodal	1.872	1.687	11,0 %
Holding/Übrige	636	651	- 2,3 %
Logistik	134	214	- 37,4 %
Immobilien	30	31	- 3,2 %
HHLA-Konzern	5.581	5.528	1,0 %

Beschäftigte nach Regionen

Der geografische Schwerpunkt lag mit 3.479 Beschäftigten in Deutschland (im Vorjahr: 3.625), von denen die überwiegende Zahl am Standort Hamburg tätig war. Dies entspricht einem Anteil von 62,3 % (im Vorjahr: 65,6 %). Die Anzahl der Arbeitsplätze im Ausland ist um 10,5 % auf 2.102 gestiegen (im Vorjahr: 1.903). Dies ist zum größten Teil auf einen Anstieg der Mitarbeiterzahlen in den Intermodalgesellschaften in Tschechien, der Slowakei, Ungarn und Slowenien zurückzuführen. Dort ist die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um 14,3 % auf 1.465 gestiegen (im Vorjahr: 1.282). In der Ukraine erhöhte sich die Belegschaft um 4,1 % auf 458 Beschäftigte (im Vorjahr:

Beschäftigtenanteil nach Regionen

zum 31.12.2017



¹ Tschechien, Slowakei, Ungarn, Slowenien

440). Die verbleibenden 179 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (im Vorjahr: 181) verteilten sich auf Tochterunternehmen in Österreich, Polen, Georgien und der Türkei.

Neueinstellungen

Bei den 86 neu eingestellten Beschäftigten, die vorher nicht über die Gesamthafenbetriebs-Gesellschaft mbH Hamburg (GHB) o.Ä. bei der HHLA in Deutschland eingesetzt waren, betrug der Frauenanteil 31,4 %. Über 34 % der Neueinstellungen waren zwischen 30 und 50 Jahre alt.

Neueinstellungen 2017

	Gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %
< 30 Jahre	37	11	29,7
30 – 50 Jahre	41	14	34,1
> 50 Jahre	8	2	25,0
HHLA-Konzern	86	27	31,4

Seit 2013 setzt die HHLA ein eigens entwickeltes strukturiertes **Auswahlverfahren** (Assessment Center) ein, das neben der persönlichen und fachlichen Eignung auch Diversity-Aspekte berücksichtigt. Die Verfahren werden seit Ende 2013 im gewerblichen Bereich eingesetzt und seit 2014 in der Holding sowie an allen Containerterminals am Standort Hamburg einheitlich angewendet. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Auswahlgremien werden speziell geschult. Außerdem nimmt bei allen Auswahlverfahren, bei denen Frauen im Bewerberpool vertreten sind, mindestens eine Frau im Auswahlgremium teil.

Die **Fluktuationsquote** (ohne konzerninterne Wechsel) in Deutschland ist mit 4,7 % im Vergleich zum Vorjahr relativ konstant geblieben (im Vorjahr: 4,8 %). 40,2 % der insgesamt 164 Austritte waren altersbedingt (im Vorjahr: 41,7 %).

Personalstruktur

Der überwiegende Teil der Arbeitsplätze bei der HHLA befindet sich in einem Segment des Arbeitsmarkts, in dem traditionell Männer beschäftigt und Frauen unterdurchschnittlich vertreten sind. Jedoch hat sich der positive Trend aus den Vorjahren auch 2017 fortgesetzt und der Anteil der bei der HHLA in Deutschland beschäftigten Frauen (inkl. Auszubildender) weiter erhöht. Mit einer Quote von 15,5 % liegt der Frauenanteil 0,1 Prozentpunkte über dem Vorjahresniveau (im Vorjahr: 15,4 %).

Für die Geschlechterverteilung im Vorstand und in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands gelten die Vorgaben des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen sowie die vom Aufsichtsrat bzw. vom Vorstand beschlossenen Ziele. ► siehe Corporate Governance/Corporate-Governance-Bericht

Altersstruktur

Das Durchschnittsalter der Belegschaft in Deutschland lag im Berichtszeitraum bei 44,2 Jahren (im Vorjahr: 43,8). Das Durchschnittsalter der Männer betrug 44,7 Jahre, während die Frauen durchschnittlich 41,0 Jahre alt waren. Über die Hälfte aller Beschäftigten ist zwischen 30 und 50 Jahre alt.

Altersstruktur der Beschäftigten

in %	31.12.2017	Anteil Frauen 31.12.2016	Anteil Frauen
< 30 Jahre	10,9	27,3	12,0
30 – 50 Jahre	53,5	16,2	53,1
> 50 Jahre	35,6	10,8	34,9
HHLA-Konzern	100,0	15,5	100,0

Die Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland betrug wie auch in den beiden Vorjahren durchschnittlich rund 15 Jahre.

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Beschäftigten

in Jahren	31.12.2017	31.12.2016
< 30 Jahre	5,1	4,9
30 – 50 Jahre	11,3	10,9
> 50 Jahre	24,1	24,7
HHLA-Konzern	15,2	15,0

Die Beschäftigungsquote von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Schwerbehinderung (inkl. Gleichgestellter) lag zum Ende des Berichtszeitraums bei 8,8 % (im Vorjahr: 8,7 %).

Personalentwicklung

Im Jahr 2017 investierte die HHLA am Standort Hamburg insgesamt 4,2 Mio. € (im Vorjahr: 4,5 Mio. €) in die Aus- und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Zum 31. Dezember 2017 wurden in Deutschland 67 Auszubildende in acht unterschiedlichen Berufen und 12 Studierende in acht dualen Studiengängen ausgebildet. 29 % aller 79 Auszubildenden und Studierenden waren Frauen. Bei den Studierenden lag der Frauenanteil 2017 bei 58 % (im Vorjahr: 50 %).

Von den 25 Auszubildenden (davon acht in einem dualen Studiengang), die im Jahresverlauf ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, wurden alle in ein Arbeitsverhältnis übernommen. Insgesamt wurden am Standort Hamburg im Ausbildungsjahr 2017 17 neue Ausbildungsverträge geschlossen, der Frauenanteil lag bei rund 41 %. Im gewerblichen Bereich lag die Quote der weiblichen Auszubildenden für den Ausbildungsbeginn 2017 bei 50 % (im Vorjahr: 30 %).

Im Berichtszeitraum wurden wie im Vorjahr insgesamt über 700 ein- bis mehrtägige Veranstaltungen realisiert. Davon wurden durch die eigenen Ausbilderinnen und Ausbilder über

650 Qualifizierungen als interne gewerbliche Weiterbildungen mit 3.089 Ausbildungstagen durchgeführt. Im Rahmen des internen segmentübergreifenden Seminarangebots wurden zusätzlich über 70 ein- bis mehrtägige Veranstaltungen mit über 870 Teilnehmertagen organisiert. Der Frauenanteil lag bei 31 %.

Weiterführende personalbezogene Informationen zu strategischem Personalmanagement, Personalentwicklung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung sowie Verträge, Vergütungen und Zusatzleistungen werden ausführlich im Berichtsteil „Nachhaltigkeit“ erläutert. ► siehe auch Nachhaltigkeit/Beschäftigte

Beschäftigte

Strategisches Personalmanagement Personalstrategie

Mensch und Organisation stehen im Zentrum der Personalarbeit. Kompetente und leistungsstarke Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Basis unseres Erfolgs. Langfristige qualitative und quantitative Personalplanungs- und Personalentwicklungsstrategien sind am Standort Hamburg gesellschaftsübergreifend angelegt. Die kontinuierliche Weiterentwicklung der Fach-, Führungs- und Projektkarrieren und der mögliche Wechsel zwischen den unterschiedlichen Karrierepfaden sind ein zentrales Ziel der Personalstrategie. Ebenso bilden die vielfältigen Optionen zur lebensphasenorientierten Gestaltung des Verhältnisses von Privat- zu Berufsleben sowie die kontinuierliche Weiterentwicklung der Arbeitszeitsysteme eine wesentliche Grundlage der dauerhaften Betriebszugehörigkeit der HHLA-Beschäftigten.

Organisation und Steuerung

Das Personalmanagement ist auf Vorstandsebene verankert und wird dort als zentrale Ressortfunktion wahrgenommen. Diese Organisationsstruktur stellt sicher, dass konzernweit strategische Vorgaben auch personalwirtschaftlich abgedeckt werden können. Die Fachabteilung stellt für alle Berufsgruppen und Hierarchiestufen der deutschen Gesellschaften passende Angebote zur Personal- und Organisationsentwicklung bereit. Die Förderung und Entwicklung der Leistungsfähigkeit der Fach- und Führungskräfte erfolgt dabei systematisch und wird kontinuierlich durch das Personalmanagement begleitet. Gleiches gilt für alle Organisationsentwicklungsmaßnahmen.

Diversity-Management

Das Diversity-Management ist seit mehreren Jahren im strategischen Personalmanagement verankert. Die HHLA ist überzeugt, dass ein ausgewogenes Verhältnis der verschiedenen Kulturen, Geschlechter und Altersgruppen die Voraussetzung für ein erfolgreiches unternehmerisches Handeln bildet. Ziel ist es, diese Vielfalt in allen Gesellschaften abzubilden. Dies gilt insbesondere auch bei der Bildung von temporären gesellschaftsübergreifenden Arbeits- bzw. Projektgruppen.

Entwicklung des Personalbestands

Zum Jahresende 2017 beschäftigte die HHLA insgesamt 5.581 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Gegenüber dem Vorjahr erhöhte sich die Zahl um 53 Personen bzw. um 1,0 %. Darüber hinaus setzte die HHLA im Jahresmittel durchschnittlich 710 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gesamthafenbetriebs-Gesellschaft ein (im Vorjahr: 558).

Als Bestandteil der mit dem Vorstand vereinbarten Zielvorgaben geht der Drei-Jahres-Durchschnitt der jährlichen Beschäftigungsentwicklung in die Vorstandsvergütung ein. Dabei wurde ein Zielkorridor festgelegt, dessen Erreichen eine entsprechende Tantieme auslöst. ► siehe auch Corporate Governance/Vergütungsbericht

Weitere Angaben zur Entwicklung des Personalbestands werden ausführlich im Lagebericht erläutert. ► siehe auch Lagebericht/Personal/Personalbestand

Personalentwicklung

Im Jahr 2017 investierte die HHLA am Standort Hamburg insgesamt 4,2 Mio. € (im Vorjahr: 4,5 Mio. €) in die Aus- und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Zum 31. Dezember 2017 wurden in Deutschland 67 Auszubildende in acht unterschiedlichen Berufen und 12 Studierende in acht dualen Studiengängen ausgebildet. 29 % aller 79 Auszubildenden und Studierenden waren Frauen. Bei den Studierenden lag der Frauenanteil 2017 bei 58 % (im Vorjahr: 50 %).

Weitere Angaben zur Personalstruktur werden ausführlich im Lagebericht erläutert. ► siehe auch Lagebericht/Personal/Personalstruktur

Als Bestandteil der mit dem Vorstand vereinbarten Zielvorgaben geht der Drei-Jahres-Durchschnitt der jährlichen Entwicklung des Aufwands für Erstausbildungen, betriebliche Qualifizierungen und Weiterbildung im Verhältnis zur Beschäftigtenzahl in die Vorstandsvergütung ein. Dabei wurde ein Zielkorridor festgelegt, dessen Erreichen eine entsprechende Tantieme auslöst. ► siehe auch Corporate Governance/Vergütungsbericht

Weiterbildung

Alle Weiterbildungsangebote der HHLA dienen der bedarfsgerechten Weiterentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenz der Fach- und Führungskräfte. Ein Schwerpunkt liegt in der Qualifizierung der Führungskräfte. Hier steht die Befähigung zur Steuerung immer komplexer werdender Systeme im Mittelpunkt. Agile Methoden und die Befähigung zur Arbeit in komplexen Projekten setzen den zentralen Fokus der Mehrzahl aller Angebote.

Alle internen Seminare werden abteilungs- und gesellschaftsübergreifend angeboten. Unter anderem wird so das Verständnis der Belegschaft für die unterschiedlichen Aufgaben sowie Rollen und Funktionen in den unterschiedlichen Geschäftsfeldern im Konzern gefördert.

Die operativen Personalbedarfe im Containerumschlag werden durch eigene Qualifizierungsmaßnahmen gedeckt. Viele dieser Qualifizierungsmaßnahmen erfolgen im 1:1-Ausbildungsverhältnis auf den Umschlaggeräten oder an den operativen IT-Systemen im Echtbetrieb. Durch die kontinuierliche Weiterentwicklung der operativen Umschlagsprozesse ergibt sich daneben auch ein kontinuierlicher Bedarf an praxisnahen und handlungsorientierten Weiterqualifizierungen. Die Qualifizierungsangebote für operative Führungskräfte dienen sowohl der internen Organisationsentwicklung durch die Veränderung der Führungskultur als auch der Vermittlung von fachlichen und methodischen Inhalten.

Im Berichtszeitraum wurden wie im Vorjahr insgesamt über 700 ein- bis mehrtägige Veranstaltungen realisiert. Davon wurden durch die eigenen Ausbilderinnen und Ausbilder über 650 Qualifizierungen als interne gewerbliche Weiterbildungen mit 3.089 Ausbildungstagen durchgeführt. Im Rahmen des internen segmentübergreifenden Seminarangebots wurden zusätzlich über 70 ein- bis mehrtägige Veranstaltungen mit über 870 Teilnehmertagen organisiert. Der Frauenanteil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer lag bei 31 %.

Berufsausbildung und Studium

Das Angebot an Ausbildungsplätzen und dualen Studienplätzen orientiert sich an der Personalplanung der Gesellschaften am Standort Hamburg. Der Schwerpunkt liegt in den technischen und gewerblichen Berufsfeldern.

Um weiterhin geeignete Bewerberinnen und Bewerber in den sogenannten MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) zu gewinnen, wurden die Kooperationen mit Technikerschulen und Fachgymnasien weiter intensiviert. Damit sich dabei der Anteil der weiblichen Auszubildenden in den MINT-Berufen weiter erhöht, wurden in den technischen Ausbildungsberufen insbesondere Praktikumsplätze für Schülerinnen angeboten. Die Berufsfelder, in denen ausgebildet wird, werden auf Ausbildungsmessen und in Diskussionen in Schulklassen durch die Fachbereiche mit Beteiligung von Auszubildenden vorgestellt. Im Jahr 2017 wurden zwölf Messen im Großraum Hamburg mitgestaltet.

Zur Vorbereitung auf zukünftige Anforderungen in den Arbeitsfeldern der HHLA ist es notwendig, die Ausbildung durch ausbildungsbegleitende Angebote zu unterstützen. Neben den fachspezifischen Themen lernen die Auszubildenden und dual Studierenden von Beginn an interdisziplinäre Zusammenarbeit kennen. In den ausbildungsbegleitenden Angeboten überneh-

men die Auszubildenden und dual Studierenden Verantwortung und lernen lösungsorientiertes Vorgehen. Digitale Kompetenzen werden durch den Einsatz neuer Technologien – wie beispielsweise 3D-Druck – gefördert.

Gemeinsam mit anderen Hamburger Unternehmen hat die HHLA bereits 2016 im Rahmen des Pilot-Projektes AvM Dual ein Konzept zur Ausbildungsvorbereitung für Migrantinnen und Migranten des Hamburger Ausbildungszentrums e.V. (HAZ) mitentwickelt. Das Projekt sieht neben einer schulischen Vorbereitung bis August 2018 verschiedene Praktikumsphasen vor, in denen die jungen Migrantinnen und Migranten von Auszubildenden der teilnehmenden Unternehmen begleitet werden, die speziell hierfür geschult wurden.

In Kooperation mit dem maritimen kompetenzzentrum (ma-co) hat die HHLA im Rahmen des von der EU geförderten Projektes „Wege zum Berufsabschluss – Personalentwicklung und Weiterbildung in Unternehmen der Hafenwirtschaft der Hansestadt Hamburg“ zudem das Seminar „Interkulturelle Kompetenz im Arbeitsalltag“ entwickelt. Das Seminar soll zukünftig fest in die Ausbildung bei der HHLA integriert werden, um die sozialen Kompetenzen der Auszubildenden und dual Studierenden zu stärken, ihre Persönlichkeitsentwicklung und das Verständnis für andere Kulturen zu fördern.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung

Arbeitssicherheit

Die körperliche Unversehrtheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der Beschäftigten von Fremdfirmen sowie der Kunden, Lieferanten und Gäste ist vorrangiges Anliegen der HHLA und wird durch umfangreiche Präventionsmaßnahmen und -richtlinien sichergestellt. Die Arbeitssicherheit soll kontinuierlich weiter verbessert werden und wird als eine wesentliche Führungsaufgabe betrachtet. Dazu werden im Hinblick auf Frühindikatoren für die Notwendigkeit von Fördermaßnahmen für die Gesundheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch die psychischen Belastungen bewertet.

Im Rahmen der steten Verbesserung setzt die HHLA moderne Technologien ein: So nutzt die HHLA ein softwaregestütztes Arbeitsschutzmanagementsystem als Kontrollinstrument zur Überprüfung aller Ziele und Maßnahmen.

Mit dem Ziel, das Unfallrisiko weiter zu senken und das Bewusstsein der Beschäftigten und der Führungskräfte für den Arbeitsschutz zu vertiefen, werden an den Standorten der HHLA-Betriebe regelmäßig Arbeitsschutzkampagnen und Workshops beispielsweise zu den Themen Brandschutz, Gefahrstoffe und Ergonomie durchgeführt. Zur Erstellung einer aussagekräftigen Unfallstatistik werden die Unfälle aller HHLA-Betriebe in Hamburg berücksichtigt und in einem einheitlichen Berichtssystem erfasst. Hierzu zählen auch die Unfälle, die in keinem direkten Zusammenhang mit dem Containerumschlag

stehen (z. B. Werkstattbetriebe). Die Ursachen für Veränderungen oder Schwankungen werden sorgfältig analysiert, um rechtzeitig strukturierte Maßnahmen zur Vorbeugung ergreifen zu können.

Im Jahr 2017 ereigneten sich in den Gesellschaften am Standort Hamburg, bei denen die HHLA eine Beteiligung von mehr als 50 % hält, 97 meldepflichtige Unfälle ohne Wegeunfälle. Dies entspricht einem Rückgang von 3,0 % (im Vorjahr: 100).

Gesundheitsförderung

Im Rahmen der Gesundheitsförderung verfolgt die HHLA das Ziel, betriebliches Gesundheitsmanagement alltags- und praxistauglich zu konzipieren und die Maßnahmen gleichzeitig systematisch in die Unternehmensprozesse einzubinden.

Die erfolgreiche Kooperation mit Universitäten und Partnerunternehmen aus der Wirtschaft, die im Rahmen des Verbundprojektes GESIOP des BMBF-Förderschwerpunktes MEgA (Maßnahmen und Empfehlungen für die gesunde Arbeit von morgen) gestartet wurde, wird fortgesetzt. Die Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen und wissenschaftlichen Einrichtungen ermöglicht dabei einen konstruktiven Austausch und die Schaffung von Synergien für alle Verbundprojektpartner. Die HHLA nutzt im Rahmen des Projektes GESIOP die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, um Maßnahmen zur Verbesserung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz zu entwickeln. Dabei werden über den gesetzlichen Rahmen hinaus Mitarbeiterbefragungen sowie vertiefende Arbeitsplatzanalyseworkshops durchgeführt. Nach Abschluss des Pilotprojekts sollen die Verfahren und Maßnahmen unternehmensweit umgesetzt und als Standards etabliert werden.

Für eine qualifizierte Unterstützung in beruflichen und persönlichen Belastungssituationen bietet die HHLA den Mitarbeitern und Führungskräften am Standort Hamburg die Inanspruchnahme der betrieblichen Sozialberatung an. Ziel ist eine schnelle und passgenaue Lösung bei gesundheitlichen und persönlichen Krisen sowie Konflikten und Belastungen am Arbeitsplatz. Durch das umfassende Beratungsangebot in den Betrieben und die Vernetzung mit örtlichen Fach-Beratungsstellen sowie Behandlungseinrichtungen kann auf ein breites Hilfesystem zurückgegriffen werden. Zum Beispiel bestehen seit mehreren Jahren Kooperationen mit dem Projekt MENTO des DGB-Bildungswerks und der Schuldnerberatung der Verbraucherzentrale Hamburg.

Als Bestandteil der mit dem Vorstand vereinbarten Zielvorgaben geht der Drei-Jahres-Durchschnitt der jährlichen Entwicklung für die Lohnfortzahlung bei Krankheit abzüglich der Aufwendungen für Präventionsmaßnahmen im Verhältnis zur Beschäftigtenzahl in die Vorstandsvergütung ein. Dabei wurde ein Zielkorridor festgelegt, dessen Erreichen eine entsprechende Tantieme auslöst.

Verträge, Vergütung und Zusatzleistungen

Tarifverträge

Für ca. 89,3 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland sind die Entgelt- und Arbeitsbedingungen in Tarifverträgen geregelt (im Vorjahr: 89,5 %).

Im Mai 2017 einigten sich die Tarifvertragsparteien – der Zentralverband der deutschen Seehafenbetriebe e.V. (ZDS) und die Gewerkschaft ver.di – auf tabellenwirksame Anhebungen ab 1. Juni 2017 um 2,7 % bei einer 12-monatigen Laufzeit für die Hafenarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe. Zusätzlich wurde eine Erhöhung des Arbeitgeberanteils zur Altersvorsorge um 10 € pro Monat vereinbart. Abschlüsse ähnlicher Größenordnung wurden auch für weitere Entgelttarifverträge des HHLA-Konzerns geschlossen.

Beurteilungs- und Vergütungssysteme

Die Beurteilungssysteme in den deutschen Gesellschaften bestehen aus Bottom-up- und Top-down-Komponenten. Sie sind zum Teil durch Tarifverträge geregelt, enthalten variable Vergütungsbestandteile und sind mit Qualifizierungsverpflichtungen für das Unternehmen und die Beschäftigten verbunden.

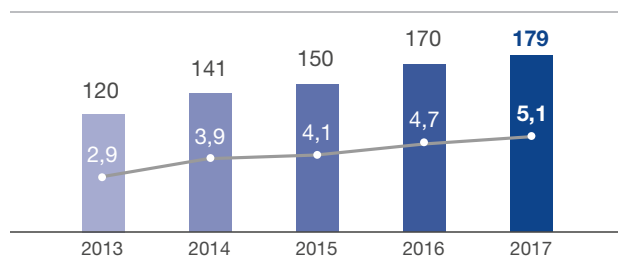
Der ROCE – die Rendite auf das eingesetzte Kapital – ist auch eine wesentliche Bestimmungsgröße für die variablen Vergütungsbestandteile der Führungskräfte und außertariflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Ermittlung erfolgsabhängiger Vergütungskomponenten auf Leitungsebenen erfolgt auf mehrjähriger Basis. Dadurch wird der Fokus auf nachhaltige, langfristige Ziele zusätzlich verstärkt.

Flexible Arbeitszeitmodelle

Die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten, wird zunehmend von allen Beschäftigtengruppen und Hierarchieebenen in Deutschland in Anspruch genommen, um die individuelle Arbeitszeit an die unterschiedlichen Lebensphasen anzupassen. Teilzeit ist damit ein wesentliches Instrument zur Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Unternehmen. Die Anpassung der Arbeitszeit unterstützt die Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Pflege von nahen Angehörigen oder beim Ausüben von ehrenamtlichen Tätigkeiten. Im Jahr 2017 wurde von insgesamt 179 Beschäftigten die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen, dies sind 9 Beschäftigte mehr als noch 2016 (im Vorjahr: 170). Die Teilzeitquote bei der HHLA in Deutschland erhöhte sich somit zum Jahresende 2017 auf 5,1 % (zum 31. Dezember 2016: 4,7 %). Der Anteil der Männer mit einer Teilzeitbeschäftigung ist auf 29,6 % gestiegen (im Vorjahr: 28,8 %). In der kaufmännisch geprägten Holding (ohne Auszubildende) betrug der Anteil an Teilzeitkräften 16,2 % (im Vorjahr: 15,4 %).

Entwicklung der Beschäftigtenzahl in Teilzeit

bei der HHLA in Deutschland zum 31.12.



Teilzeitquote in %

Altersvorsorge

Nachdem die HHLA bereits in der Vergangenheit über verschiedene Modelle der Altersversorgung und Lebensarbeitszeitkonten den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit geboten hat, die eigene Lebensarbeitszeit aktiv zu gestalten, erfährt das System der Altersversorgung im Konzern eine grundlegende Weiterentwicklung. Zum Ende des Jahres 2017 wurden durch die Tarifvertragsparteien die Weichen für ein neues, auf die Zukunft ausgerichteten System gestellt, welches den gestiegenen Ansprüchen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insbesondere im Hinblick auf Flexibilität bei der Inanspruchnahme und Transparenz noch gerechter wird. Die Einführung des neuen Systems erfolgt im Jahr 2018.

Weitere personalbezogene Angaben werden ausführlich im zusammengefassten Lagebericht unter dem Abschnitt „Personal“ erläutert. ► siehe auch Lagebericht/Personal

Soziales

Regionale Verantwortung

Neben der Wahrnehmung ihrer gesellschaftlichen Verantwortung zählen auch die Personalentwicklung sowie der Arbeits- und Gesundheitsschutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den zentralen Handlungsfeldern der HHLA. ► siehe auch Beschäftigte/Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung

Etwa jeder zehnte Arbeitsplatz in Hamburg ist mit dem Warenumschlag im Hamburger Hafen verbunden. Der Hafen und die damit verflochtenen Wirtschaftszweige sind somit zentrale Arbeitgeber für die Metropolregion Hamburg. Die HHLA wickelt über drei Viertel des Containerumschlags bzw. mehr als die Hälfte des Gesamtumschlags in Tonnen in Hamburg ab. Die HHLA versteht sich daher als integraler Teil der wirtschaftlichen Entwicklung in der Metropolregion Hamburg und ist sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung, auch an allen anderen Standorten, bewusst.

Gesellschaftlicher Dialog

Die HHLA steht in regelmäßigem Austausch mit ihren Interessengruppen. ► siehe auch Berichtsprofil Darüber hinaus fördert das Unternehmen eine Reihe von Bildungsprojekten zu den Themen Hafen und Logistik.

Die Zusammenhänge von Hafen, Logistik und Wasser zu erkennen führt zum Verstehen der weltweiten Arbeitsteilung und der Bedeutung nachhaltigen Handelns. Die HHLA konzentriert sich bei der Unterstützung von Bildungsprojekten auf zwei Projekte: Das von der HHLA mitinitiierte Bildungsangebot „Hafen-Scouts“ vermittelt Schülerinnen und Schülern den Transport von Gütern rund um die Welt, die Funktionsweise des Hafens und Berufsbilder im Hafen. Neben den „Hafen-Scouts“ zählt das von der Michael Otto Stiftung für Umweltschutz initiierte Projekt „Aqua-Agenten“ zu den Eckpfeilern des HHLA-Engagements für Bildung. Dieses bereits mehrfach ausgezeichnete Projekt (u. a. als offizielles Projekt der UN-Weltdekade „Bildung für eine nachhaltige Entwicklung“ und als „Ort der Ideen“) vermittelt Dritt- und Viertklässlern auf spielerische Weise die Bedeutung von Wasser für Mensch, Natur und Wirtschaft. Den Schulklassen wird auf den Containerterminals der HHLA die Bedeutung der Schifffahrt und der Häfen für den Welthandel nahegebracht. Im Berichtsjahr kamen mehr als 1.200 Schülerinnen und Schüler durch diese Bildungsprojekte auf die HHLA-Anlagen. Seit Beginn des Aqua-Agenten-Projekts im Jahr 2009 wurde mehr als 10.000 Schülerinnen und Schülern die Bedeutung von Wasser und Hafen vermittelt.

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Der nachhaltige Erfolg eines Unternehmens setzt verantwortungsbewusstes und rechtlich einwandfreies Verhalten voraus. Compliance, d. h. die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen und unternehmensinterner Richtlinien, ist daher ein wesentlicher Bestandteil der HHLA-Corporate-Governance. ► siehe auch Corporate-Governance-Bericht Dies wird als primäres Ziel bei der HHLA durch Errichtung, Koordination und fortlaufende Weiterentwicklung eines konzernweiten Compliance-Management-Systems (CMS) angestrebt. Ein weiteres Ziel ist es dabei, die wesentlichen Compliance-Risiken zu identifizieren, fortlaufend zu bewerten und durch Implementierung geeigneter Maßnahmen und Prozesse zu minimieren. Darüber hinaus setzt sich das CMS zum Ziel, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des HHLA-Konzerns für die Beachtung der in ihrem Arbeitsbereich einschlägigen Rechtsvorschriften und internen Richtlinien zu sensibilisieren und damit auch ein entsprechendes Risikobewusstsein bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu schaffen. Hierdurch soll Compliance-Verstößen vorgebeugt werden. Kern des HHLA-CMS ist ein Verhaltenskodex, der übergeordnete Grundsätze zu Compliance-relevanten Themen, z. B. faires Verhalten im Wettbewerb sowie Umgang mit Interessenkonflikten und sensiblen Unternehmensinformationen, über gesetzliche Standards hinaus formuliert. Der Verhaltenskodex der HHLA ist online unter ► www.hhla.de/compliance abrufbar.

Ein weiteres wesentliches Themengebiet im Verhaltenskodex ist die Vermeidung von Korruption. Die HHLA ist im Rahmen ihrer Tätigkeit mit Geschäftspartnern und Amtsträgern der unterschiedlichsten Ebenen vor allem in Deutschland sowie in Zentral- und Osteuropa und Asien in fortlaufendem Kontakt. Ziel der das Thema Antikorruption weiter vertiefenden Richtlinie ist es, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Hilfestellung zur Beurteilung von möglichen Situationen mit einer potenziellen Korruptionsrelevanz in ihrem täglichen Arbeitsleben zu geben und damit einen wirksamen Beitrag zur Prävention von korrupten Handlungen und den damit verbundenen Folgen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie das Unternehmen zu leisten. Mit der Antikorrupsionsrichtlinie wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das notwendige Wissen über die Annahme und Gewährung von Vorteilen gegenüber Geschäftspartnern und Amtsträgern vermittelt und anhand von praktischen Beispielen veranschaulicht.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind gemäß dem Verhaltenskodex verpflichtet, Hinweise auf Fehlverhalten im Unternehmen weiterzugeben. Auch für Dritte besteht die Möglichkeit, Hinweise über die Compliance-Hotline zu geben. Alle Mitteilungen werden vertraulich behandelt und können anonym erfolgen. Darüber hinaus wird von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch gemäß der Antikorrupsionsrichtlinie erwartet, bei Zweifeln oder Verdachtsmomenten Rat einzuholen bzw. Verstöße zu melden.

Durch Schulungen und unternehmensinterne Medien werden den Mitarbeitern fortlaufend wichtige Inhalte des Verhaltenskodex sowie auch weiterführende Themen wie z.B. die Korruptionsvermeidung und das von ihnen erwartete Verhalten im Rahmen der Antikorrupsionsrichtlinie vermittelt.

Die Anzahl aufgetretener Fälle wird fortlaufend anhand eines internen Berichtssystems im Rahmen des CMS dokumentiert und überwacht, um ggf. z.B. bei einem Anstieg die Risikobewertung entsprechend anzupassen und mit geeigneten Maßnahmen, wie verstärkter Kommunikation und Prozessanpassungen im internen Kontrollsystem, reagieren zu können.

Die Verantwortung jedes Einzelnen bei der Einhaltung von behördlichen, berufsgenossenschaftlichen und gesetzlichen Bestimmungen im eigenen Unternehmen und bei den Vertragspartnern ist zusätzlich in den intern gültigen HHLA-Einkaufsrichtlinien in Kombination mit den extern gültigen HHLA-Einkaufsbedingungen geregelt. Im Vordergrund stehen dabei die Analyse und die Bewertung der Lieferantenbeziehungen hinsichtlich Zuverlässigkeit, Qualität, Innovationskraft, Kostenstruktur, wirtschaftlicher Stabilität, Arbeitssicherheit, Nachhaltigkeit und Compliance. Durch die hierauf basierende Auswahl der Lieferanten wird auch ein Beitrag zur Korruptionsprävention geleistet. ► siehe auch Lagebericht/Einkauf und Materialwirtschaft

Achtung der Menschenrechte

Rechtmäßiges und von Integrität geleitetes Handeln unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beinhaltet auch die Wahrung der Menschenrechte. Die HHLA ist ausschließlich mit Standorten in Europa vertreten und über 95 % der Lieferanten der HHLA kommen aus Staaten der Europäischen Union, in denen die Einhaltung der Menschenrechte oberstes Gebot und durch lokale und europäische Gesetze geregelt ist. Darüber hinaus finden die Prinzipien des UN Global Compact ihren Niederschlag im Verhaltenskodex und in den weiterführenden Richtlinien der HHLA, wie z.B. der Arbeitsschutzrichtlinie. Der Verhaltenskodex als übergeordnetes Regelwerk greift u.a. die folgenden Prinzipien auf:

- Integrität als zentraler Wert sowie das Bekenntnis zur Vielfalt und die Ablehnung jeglicher Form von Diskriminierung im Umgang miteinander
- Vorgaben zum rechtmäßigen Verhalten, insbesondere zur Vermeidung von Korruption gegenüber Geschäftspartnern und Amtsträgern
- Schutz der Gesundheit der Beschäftigten und ihre Sicherheit am Arbeitsplatz. Arbeitssicherheit wird bei der HHLA großgeschrieben und wir haben den Anspruch, hierbei auch in Zukunft führend zu sein
- Schutz der Umwelt und nachhaltiges Wirtschaften, Förderung des Umweltbewusstseins und Beschleunigung der Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien durch die Nachhaltigkeitsinitiative der HHLA ► siehe auch Nachhaltigkeitsstrategie

Weiterhin fördert die HHLA aktiv die Gestaltung der betrieblichen Mitbestimmung und wahrt dabei die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen.

Wirtschaft

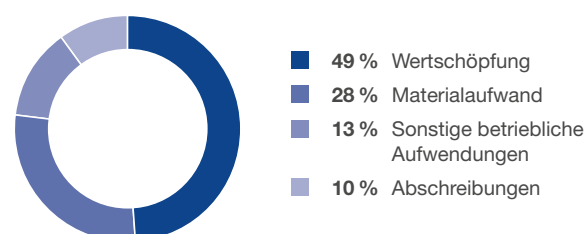
Wertschöpfung im HHLA-Konzern

in Mio. €	2017	2016	Veränd.
Beschäftigte	469,8	451,9	4,0 %
Gesellschafter	105,9	105,1	0,8 %
Öffentliche Hand	41,4	41,0	1,2 %
Darlehensgeber	6,1	7,3	- 17,1 %
Gesamt	623,2	605,3	3,0 %

Die Nettowertschöpfung erhöhte sich im Geschäftsjahr 2017 um 3,0 % auf 623,2 Mio. €. Die Wertschöpfungsquote lag mit 48,6 % leicht über Vorjahresniveau. Die Nettowertschöpfung dient als Indikator für den volkswirtschaftlichen Mehrwert der Geschäftstätigkeit. Sie errechnet sich aus dem Produktionswert abzüglich sämtlicher Vorleistungen und Abschreibungen. Die Wertschöpfung verteilt sich auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Gesellschafter, öffentliche Hand (Steuern) sowie Darlehensgeber. Der größte Teil entfiel mit 469,8 Mio. € und einem Anteil von 75,4 % auf die Beschäftigten.

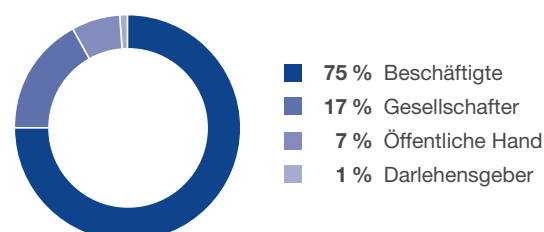
Entstehung der Wertschöpfung

Produktionswert 2017: 1.283 Mio. € = 100 %



Verwendung der Wertschöpfung

Nettowertschöpfung 2017: 623 Mio. € = 100 %



Forschung und Entwicklung

Eine strategische Zielsetzung der HHLA besteht darin, die Effizienz ihrer operativen Systeme und damit ihre Wettbewerbsfähigkeit durch die Entwicklung anwendungsorientierter Technologien stetig zu verbessern. Der Schwerpunkt der Aktivitäten liegt daher auf ingenieurwissenschaftlichen und IT-orientierten Innovationsprojekten. Durch eine enge Kooperation mit technischen Hochschulen, Instituten sowie Industriepartnern und Bundesbehörden werden Verbundprojekte in Arbeitskreisen geplant, gesteuert und weiterentwickelt.

Im Geschäftsjahr 2017 konzentrierte die HHLA ihren Ressourceneinsatz und verfügbare Kapazitäten im Wesentlichen auf die Fortsetzung der Forschung im Bereich batteriebetriebener Containerfahrzeuge für den Horizontaltransport.

Containerterminal 4.0

Der Container Terminal Altenwerder (CTA) ist einer der weltweit am stärksten automatisierten Containerterminals. Seit seiner Inbetriebnahme im Jahr 2002 wird fortwährend an einer Verbesserung und Ausweitung der Automatisierung geforscht und gearbeitet. Das anfangs zur Gewährleistung der Arbeitssicherheit zugrunde gelegte Paradigma der Separierung und Isolation automatisierter Arbeitsräume, die für den Zutritt von Personen gesperrt sind, hat dabei stets seine Gültigkeit behalten. Heute steht dieses Paradigma einer Ausweitung automatisierter Prozesse entgegen, weil es zwingend von Menschen zu nutzende Anlagenbereiche ausschließt. Im Rahmen des Förderprogramms IHATEC soll das Forschungsprojekt „Containerterminal 4.0 – ein Paradigmenwechsel in der Automatisierung von Containerterminals durch Interaktion statt Separierung von Mensch und Maschine“ durchgeführt werden. Das zentrale Ziel des Vorhabens ist es, für unterschiedliche am Terminal eingesetzte Containerkransysteme Lösungen für die Automatisierung in von Mensch und Maschine gemeinsam genutzten Arbeitsräumen (z.B. am Schiff oder Lkw) zu erarbeiten und prototypisch umzusetzen. Mit den hierbei gewonnenen Erfahrungen, Kenntnissen und Nachweisen sollen zugleich entscheidende Grundlagen für die Etablierung notwendiger Sicherheitsstandards geschaffen werden, welche zukünftigen Automatisierungsvorhaben einen verlässlichen Rahmen bieten.

Weiterentwicklung HVCC-Software

Die Hamburg Vessel Coordination Center GmbH (HVCC) startete, ebenfalls im Rahmen des Förderprogramms IHATEC, das Projekt „HVCC-Software – Weiterentwicklung einer schnittstellen- und echtzeitbasierten Software für die aktorsübergreifende Koordination von Binnen-, Feeder- und Großschiffen in einem Universal- und Mehrterminalhafen mit nautischen Restriktionen“. Durch die Erweiterung der Software sollen die diversen an einem Schiffsanlauf beteiligten Akteure eingebunden werden. Dadurch können redundante Arbeitsprozesse eingespart und die Qualität der Daten verbessert werden. Ziele

des Projekts sind vor allem folgende: Der Hafenstandort soll an die Herausforderungen durch anhaltendes Wachstum des Aufkommens und der Größe der Containerschiffe angepasst werden. Die Wettbewerbsfähigkeit soll international erhöht sowie unnötige und ineffiziente Verkehre zur Umweltentlastung vermieden werden. Die digitale Vernetzung der maritimen Logistik und der Hafenwirtschaft soll beschleunigt werden sowie die Infrastruktur des Hamburger Hafens und der zuführenden Wasserstraßen noch effektiver und effizienter genutzt werden.

SustEnergyPort

Ein weiteres IHATEC-Projekt wird von der Hamburg Port Consulting GmbH (HPC) zur Steigerung der Energienachhaltigkeit im Hafensektor durchgeführt: SustEnergyPort. Im Rahmen des Vorhabens soll ein strukturiertes, modellbasiertes Verfahren entwickelt und inhaltlich ausgestaltet werden, durch das Hafenbetriebe geeignete Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Energienachhaltigkeit identifizieren und somit sowohl ihre Umweltverträglichkeit als auch ihre Profitabilität verbessern können. Ziel ist die Entwicklung eines strukturierten Verfahrens, durch das Häfen und Terminals ihre Energienachhaltigkeit gezielt verbessern können.

Zertifizierung der Leistungsfähigkeit

Zur Dokumentation ihrer Leistungsfähigkeit führten die Containerterminals Altenwerder (CTA) und Tollerort (CTT) im Berichtsjahr erneut die Zertifizierung nach dem Standard Container Terminal Quality Indicator (CTQI) durch. Der vom Global Institute of Logistics und vom Germanischen Lloyd entwickelte Standard prüft Kriterien wie die Sicherheit, das Leistungsniveau und die Effizienz eines Terminals auf der Wasser- und der Landseite sowie dessen Anbindung an Vor- und Nachlaufsysteme. Mit der erfolgreichen Zertifizierung konnten die Terminals abermals ein hohes Leistungsniveau und die Einhaltung aller Qualitätsstandards bestätigen.

Einkauf und Materialwirtschaft

Der Einkauf des HHLA-Konzerns ist zentral in der Management-Holding in Hamburg organisiert. Vorrangiges Ziel ist die Bündelung und Harmonisierung von Einkaufsprozessen, so dass die Anforderungen der internen Kunden an Service und Leistung bestmöglich erfüllt werden. Dabei fokussiert sich der Einkauf auf die Vereinheitlichung der Lieferantenbasis zur Gewährleistung einer zuverlässigen und termingerechten Versorgung mit Industriegütern, Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen, Dienstleistungen und sonstigen Produkten unter Kosten-, Qualitäts- und Nachhaltigkeitsaspekten. In enger Zusammenarbeit mit Betrieb und Technik werden die Marktentwicklungen bzgl. neuer Technologien, Innovationen und die Servicefähigkeit spezifischer Lieferanten berücksichtigt.

Der Einkauf wirkt aktiv darauf ein, die Konzernvorgaben und -richtlinien für Einkaufsprozesse zu überprüfen, anzupassen und für deren verbindliche Einhaltung zu sorgen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Einkaufs sind dem HHLA-Verhaltenskodex verpflichtet. Die Einhaltung dieser Vorgaben wird u. a. durch die Compliance-Rate und die Bestellanforderungsquote (BANF-Quote) geprüft. Die Compliance-Rate misst den Anteil der Beschaffungsvorhaben, die über den Bereich Einkauf realisiert wurden. Im Jahr 2017 lag diese bei 96,8 % (im Vorjahr: 95,2 %). Die BANF-Quote, die den Anteil der Anforderungen angibt, die regelkonform über das genutzte Warenwirtschaftssystem SAP eingingen und freigegeben wurden, lag 2017 mit 99,7 % in etwa auf Vorjahresniveau (im Vorjahr: 99,6 %). Die Automatisierung von Einkaufsprozessen und somit die Gestaltung effizienter, transparenter und einheitlicher Prozessabläufe war auch 2017 ein zentrales Ziel in der Beschaffung. So konnten im Berichtszeitraum rund 16 % (im Vorjahr: rund 14 %) aller Einkaufsprozesse vollautomatisiert über die E-Procurement-Systeme abgewickelt werden. Vor dem Hintergrund einer zielgerichteten Realisierung der Beschaffungsaktivitäten bei gleichzeitiger Optimierung der Lieferantenbasis waren im Geschäftsjahr 2017 ebenso wie im Vorjahr weder auf Konzern- noch auf Segmentebene materielle Abhängigkeiten von einzelnen Lieferanten zu verzeichnen. Ebenso waren im Berichtszeitraum keine Lieferengpässe zu verzeichnen. Das Beschaffungsvolumen verteilte sich 2017 konzernweit zu 43,5 % auf die Warengruppe Anlagen und Energie, 24,6 % auf den Bereich Informationstechnologie (IT), 18,1 % auf Bau sowie 13,8 % auf Instandhaltung (Ersatzteile, Reparatur und Betrieb).

Um die Realisierung von Ausbau- und Modernisierungsprojekten und die damit verbundene termingerechte Beschaffung von Anlagegütern, Betriebsstoffen und Ersatzteilen zu gewährleisten, wird die strategische und partnerschaftliche Einbindung der Lieferanten in die Entwicklung und Optimierung von Produkten, Anlagen und Prozessen unter Berücksichtigung wettbewerbsrechtlicher Vorgaben systematisch weiterentwickelt. Im Vordergrund stehen dabei die Analyse und die Bewertung der Lieferantenbeziehungen hinsichtlich Zuverlässigkeit, Qualität, Innovationskraft, Kostenstruktur, wirtschaftlicher Stabilität und Compliance. Zur Unterstützung wurde dazu 2017 ein IT-basiertes Lieferantenmanagement implementiert. Die Registrierung der Lieferanten erfolgt über ein Internetportal, das mittels Fragebögen neben einkaufsrelevanten Themen z. B. Angaben über Arbeitsschutz, Nachhaltigkeit und Compliance abfragt. Alle Inhalte sind dabei sowohl mit dem Einkauf als auch mit den Fachabteilungen abgestimmt und werden im Anschluss ausgewertet. Dabei können bestimmte Kriterien zum Ausschluss der Lieferanten führen, beispielsweise Einträge im Landeskorrupsionsregister, Insolvenzverfahren, die Unterschreitung des Mindestlohns oder Einschränkungen bei der Geschäftstätigkeit (fehlende Lizenzen etc.).

Die Registrierung ist für alle Lieferanten verbindlich, die sich im Rahmen von Ausschreibungen, Marktanfragen oder aus Eigenmotivation neu bei der HHLA bewerben. Bereits bestehende Lieferanten aus dem unternehmenseigenen Pool werden sukzessive aufgefordert, den Registrierungsprozess zu durchlaufen. Hierbei erfolgt eine Priorisierung nach strategischer Bedeutung der Lieferanten in Abhängigkeit von Umsatz, Markt und/oder Produkt- und Leistungsspektrum.

In der Folge ermöglicht ein nachgelagertes Lieferantenmanagement eine kontinuierliche interne Bewertung. Die strategischen Lieferanten werden von den Bedarfsträgern und Fachabteilungen jährlich bewertet. In diese Bewertungen fließen sowohl Erfahrungen bei Erstkontakten ein als auch Informationen über Projektbeschaffungen und -verlauf. Die werden ereignisgesteuert bewertet und dokumentiert. Inhalte und Umfang der Bewertungskriterien werden kontinuierlich anhand gesetzlicher Grundlagen, Unternehmensrichtlinien und -vorgaben sowie ihrer Bedeutung für die Leistungserbringung geprüft und angepasst.

Ein weiteres wesentliches Vorhaben war die Einführung einer elektronischen Vergabepattform. Mit Inkrafttreten der Novelle des Vergaberechts im April 2016 hat der Einkauf bereits eine elektronische Vergabepattform in Betrieb genommen, deren Einführung ab April 2018 verbindlich ist. Mit dieser Plattform können zum einen die Vergabeprozesse im Einkauf vereinheitlicht und transparent dokumentiert sowie Prozessqualität, -sicherheit und -effizienz deutlich gesteigert werden. Zum anderen bietet das elektronische Verfahren den Bietern umfänglichen Mehrwert im Hinblick auf die Verfahrenssicherheit innerhalb einer internetgestützten Plattform sowie auf die Gewährleistung des Wettbewerbs im Verfahren selbst. Die frühzeitige Einführung gibt Lieferanten die Möglichkeit, sich rechtzeitig auf das neue Verfahren vorzubereiten und einzustellen.

Prüfungsvermerk

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit der nichtfinanziellen Berichterstattung

An die HHLA AG, Hamburg

Wir haben den gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht nach §§ 289b Abs. 3 und 315b Abs. 3 HGB der HHLA AG, Hamburg, (im Folgenden die „Gesellschaft“) für den Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017, der insgesamt mit Sternchen gekennzeichneten Abschnitte im Nachhaltigkeitsbericht der Gesellschaft für das Geschäftsjahr 2017 (im Folgenden der „nichtfinanzielle Bericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des nichtfinanziellen Berichts in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines nichtfinanziellen Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Vorschriften zur Unabhängigkeit sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen eingehalten.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen – insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätssicherungsstandards 1 „Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis“ (IDW QS 1) – an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätssicherungssystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über die Angaben in dem nichtfinanziellen Bericht abzugeben. Nicht Gegenstand unseres Auftrages ist die Beurteilung von externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, auf die im nichtfinanziellen Bericht verwiesen wird.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir u.a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- || Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation
- || Befragung der relevanten Mitarbeiter, die in die Aufstellung des nichtfinanziellen Berichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über Angaben im nichtfinanziellen Bericht
 - Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben in dem nichtfinanziellen Bericht
 - Analytische Beurteilung von Angaben des nichtfinanziellen Berichts
- || Abgleich von Angaben mit den entsprechenden Daten im zusammengefassten Lagebericht
- || Beurteilung der Darstellung der Angaben

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

Verwendungszweck des Vermerks

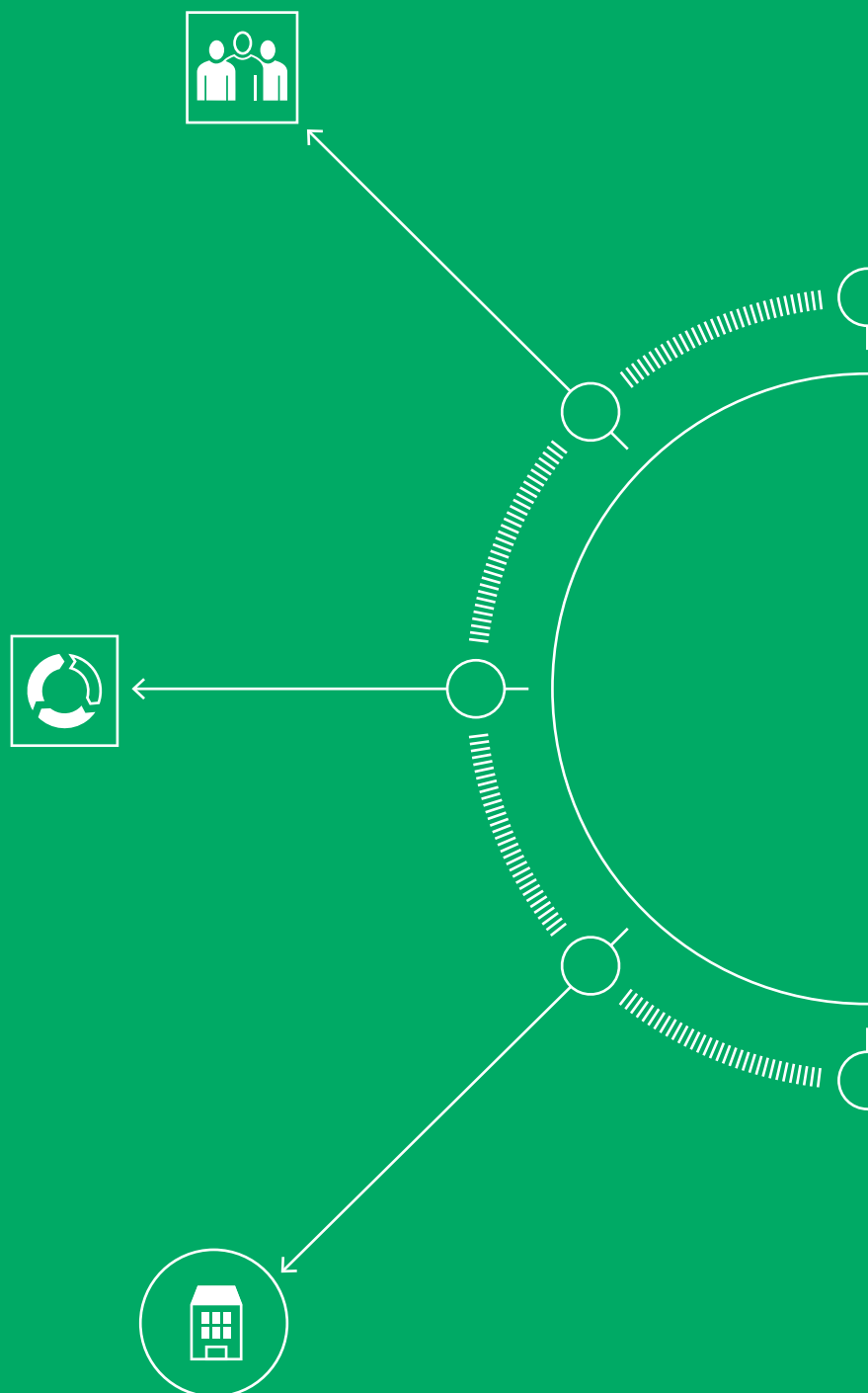
Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der Gesellschaft geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt.

Der Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

Frankfurt, den 1. März 2018

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

ppa. Nicolette Behncke ppa. Julia Ranke-Filthaut
Wirtschaftsprüfer



HHLA Pro Umwelt

HAMBURGER HAFEN UND LOGISTIK AKTIENGESELLSCHAFT

Bei St. Annen 1, 20457 Hamburg

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

