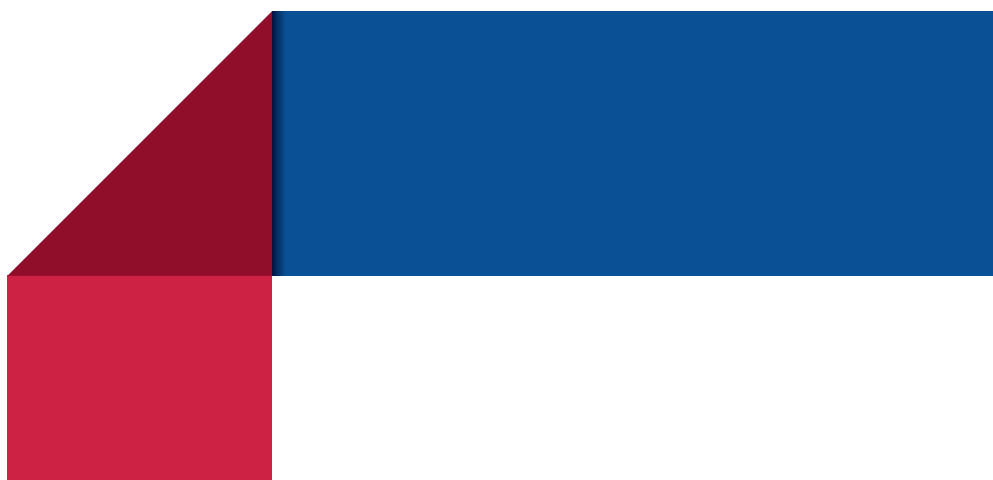




DAS TOR ZUR
ZUKUNFT

NICHTFINANZIELLER BERICHT

2018 HAMBURGER HAFEN UND LOGISTIK
AKTIENGESELLSCHAFT



Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltiges Wirtschaften ist fest im **Geschäftsmodell** der HHLA verankert: Auf ökologisch vorbildliche Weise verknüpft das Unternehmen Hafenterminals mit Hinterlandnetzwerken zu klima- und ressourcenschonenden internationalen Transportketten. Auch die Unternehmensführung ist am Prinzip der nachhaltigen Wertschöpfung ausgerichtet und beteiligt. Mit ihr belegt die HHLA, wie ökologische und wirtschaftliche Ziele in Einklang gebracht werden können. **Der 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 beim Thema Nachhaltigkeit eine führende Position einnimmt.

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 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 und -entwicklung
- || 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: bericht.hhla.de/geschaeftsbericht-2018/nichtfinanzieller-bericht 

Der Berichtszeitraum umfasst das Geschäftsjahr 2018 (1. Januar bis 31. Dezember 2018). 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 28. März 2018 als ein Bestandteil des Geschäftsberichts.

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

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
Wirtschaft	Wertschöpfung	Leistung eines dauerhaften und wesentlichen Beitrags zur Wertschöpfung und damit zum Wohlstand an allen Standorten
	Geschäftspartner	Angebot maßgeschneiderter Kundenlösungen und zuverlässige Zusammenarbeit mit Lieferanten
	Aktionäre	Dauerhafte Steigerung des Unternehmenswerts und Transparenz für Anleger

Verwendung von Rahmenwerken

Für Zwecke des nichtfinanziellen Berichts orientiert sich die HHLA bei der Erstellung der Wesentlichkeitsanalyse an den Vorgaben der GRI-Standards.

Bestimmung der Inhalte des nichtfinanziellen Berichts

Zur Ermittlung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen führt die HHLA regelmäßig eine Wesentlichkeitsanalyse durch. Aus den Ergebnissen der Umfrage wurden die inhaltlichen Schwerpunkte der Nachhaltigkeitsberichterstattung abgeleitet. Sie greift alle als wesentlich identifizierten Themen auf. Im Herbst 2018 führte die HHLA erneut eine internationale Stakeholder-Befragung durch. Deren Ergebnisse fließen in die Bestimmung zukünftiger wesentlicher Inhalte des nichtfinanziellen Berichts ein. [Wesentlichkeitsanalyse](#)

Für Zwecke der 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.

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. [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, Tallinn (Muuga)

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. [Konzern im Überblick, Geschäftstätigkeit](#)

Berichtspflichtige Risiken gemäß CSR-RUG

Die HHLA verfügt über ein umfangreiches Risikomanagementsystem und internes Kontrollsystem. [Risiko- und Chancenbericht, Risiko- und Chancenmanagement](#)

Nach Anwendung der Nettomethode 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. [Prüfungsvermerk](#)

Verweise

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

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

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. **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 Unternehmens teilgenommen haben.

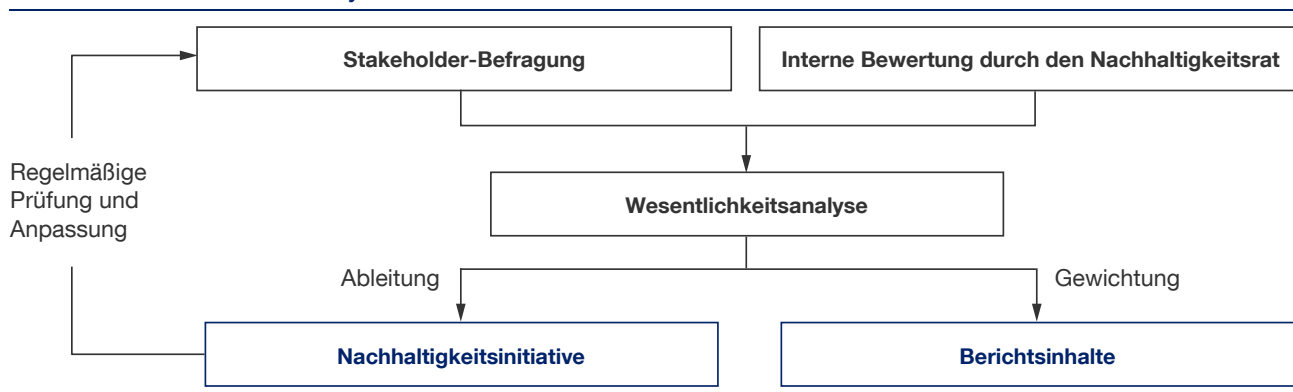
Insgesamt bewerteten rund 100 Personen die für die HHLA potenziell relevanten Themen, insbesondere Kunden, Geschäftspartner und Lieferanten sowie Beschäftigte der HHLA. Alle Interessengruppen haben an der Befragung teilgenommen. Darüber hinaus hatten die Stakeholder die Möglichkeit, die Themen zu gewichten, zu ergänzen und zu kommentieren. Die Ergebnisse der Stakeholder-Befragung wurden im Rahmen einer Sitzung des Nachhaltigkeitsrats diskutiert und dem Vorstand vorgestellt. Im Herbst 2018 wurde erneut eine internationale Online-Befragung verschiedener Stakeholder der HHLA durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Befragung werden in die nächste Wesentlichkeitsanalyse der HHLA einfließen.

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.

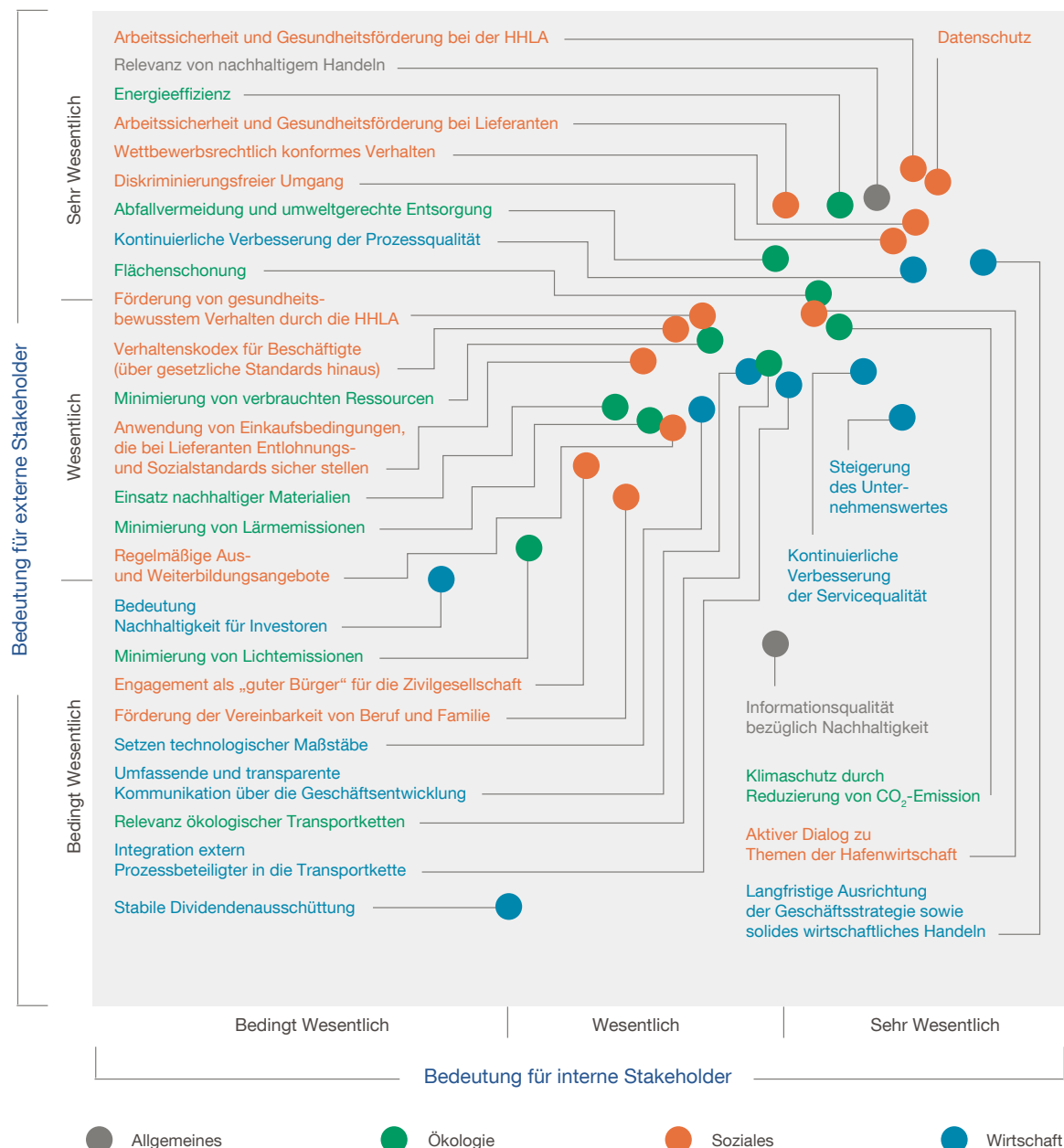
Als sehr wesentlich eingeschätzt wurden insbesondere die Gewährleistung eines hohen Datenschutzes, hohe Arbeitssicherheitsstandards, nachhaltiges Handeln, Compliance, Energieeffizienz, kontinuierliche Qualitätssteigerung, langfristige Ausrichtung der Geschäftsstrategie und die Etablierung eines Verhaltenskodex, 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 Handlungsfelder 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 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“ zuge-

ordnet. 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 Gesundheitsförderung bei der HHLA Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung 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
Wirtschaft	Wertschöpfung	Setzen technologischer Maßstäbe Integration extern Prozessbeteiligter in die Transportkette	Langfristige Ausrichtung der Geschäftsstrategie sowie solides wirtschaftliches Handeln
	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 Erstellung des nichtfinanziellen Berichts gemäß CSR-RUG auf den doppelten Wesentlichkeitsvorbehalt nach § 289c Abs. 3 HGB von einem Fachgremium hinsichtlich 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. [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 (CTB) 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 übereinandergestapelt und bis zu zehn Container nebeneinandergestellt. 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 übereinandergestapelt 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 Metrains setzt bei ihren Shuttlezügen 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, da die Zwischenräume zwischen den Containern minimiert sind. Dadurch können mit einem Ganzzug im Shuttleverkehr bis zu 100 Standardcontai-

ner (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.

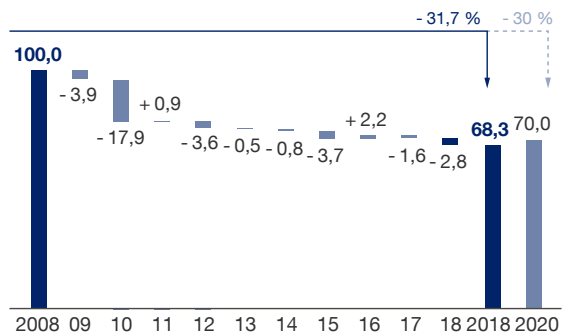
Bei der **Berechnung der CO₂-Emissionen** orientiert sich die HHLA am Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard (Revised Edition), einem weltweiten Standard zur Erfassung von Treibhausgasemissionen. Die maßgeblichen Emissionen konzentrieren sich im HHLA-Konzern auf den Ausstoß von CO₂. Dieser wird vor 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 Empfehlungen der EEEG-Arbeitsgruppe werden ebenfalls im Global Logistics Emission Council (GLEC) Framework 2.0 berücksichtigt. 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 Berichtsjahr wurde dieses Ziel mit einem Wert von 31,7 % bereits erreicht. Die spezifischen CO₂-Emissionen sanken 2018 im Vergleich zum Vorjahr um 3,9 %.

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. **Corporate Governance, Vergütungsbericht**

Die **absoluten CO₂-Emissionen** sanken im Jahresvergleich um 7,4 % oder 15.542 t auf 193.156 t, ohne Berücksichtigung von 22.812 t CO₂-Emissionen durch Einkauf von Strom aus

Entwicklung der spezifischen CO₂-Emissionen seit 2008

Klimaschutzziel 2020: Senkung um mindestens 30 %



erneuerbaren Energien. Der signifikante Rückgang der absoluten CO₂-Emissionen ist u.a. auf den Wechsel des Stromlieferanten für die überwiegende Anzahl der Standorte in Deutschland und die damit verbundene Änderung des Emissionsfaktors zurückzuführen. Die strombezogenen Emissionsfaktoren an Standorten außerhalb Deutschlands, an denen die HHLA mit eigenen Terminals tätig ist, wurden ebenfalls aktualisiert. Die weiter gestiegene Eigentraktionsleistung der elektrisch betriebenen umweltfreundlichen Metrans-Mehrsystemlokomotiven zeigt sich in einer Zunahme des Traktionsstromverbrauchs um 23,9 GWh. Gleichzeitig sanken die CO₂-Emissionen für die Traktion von 85.136 t auf 68.567 t, da sich die Emissionsfaktoren deutlich klimafreundlicher entwickelt haben. Trotz einer moderaten Steigerung der Umschlagleistung an den vier von der HHLA betriebenen reinen Containerterminals sanken dort im Berichtsjahr die CO₂-Emissionen – ohne Berücksichtigung des Einsatzes von Strom aus erneuerbaren Energien – um 6,2 % bzw. 6.054 t auf 91.898 t.

Die Energieeffizienz wurde innerhalb der verschiedenen HHLA-Gesellschaften durch unterschiedlichste Projekte weiter gesteigert. So wurden im Berichtszeitraum unterschiedliche Maßnahmen dazu umgesetzt. Eine **verbesserte Yardplanung** und **bedarfsgerechte Steuerung** von energieverbrauchenden Komponenten und Beleuchtungsanlagen wurden realisiert.

Energieverbrauch

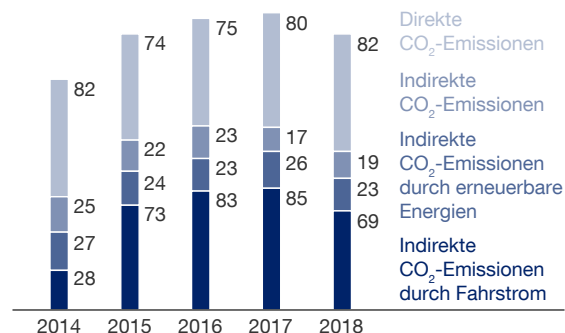
	2014	2015	2016	2017	2018
Diesel, Benzin und Heizöl in Mio. l	29,2	26,3	26,6	27,4	28,4
Erdgas in Mio. m ³	1,8	2,3	2,4	3,6	4,4
Strom ¹ in Mio. kWh	154,4	138,3	139,6	135,6	135,9
davon Strom aus erneuerbarer Energie	84,1	76,1	73,2	82,8	78,9
Fahrstrom in Mio. kWh	51,7	130,3	150,0	157,5	181,4
Fernwärme in Mio. kWh	3,7	3,2	3,6	3,6	3,7

Energieverbrauch 2018 für Heizöl, Erdgas und Fahrstrom geschätzt (vorläufig)

¹ Strom ohne Fahrstrom

Direkte und indirekte CO₂-Emissionen

in Tsd. t



Ein langfristig höherer Stromanteil am Energieträgermix des Konzerns ermöglicht den verstärkten **Einsatz von Strom aus erneuerbaren Energien** und damit substantielle CO₂-Reduzierungen. Hierfür setzt die HHLA auf eine weitere Elektrifizierung 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, für den Container Terminal Altenwerder (CTA), für das rein elektrisch betriebene Lagerkransystem, für die Bahnkrane am Container Terminal Burchardkai (CTB) sowie für die Bahnkrane am Container Terminal Tollerort (CTT) 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 22.812 t verringert (im Vorjahr: 26.246 t). Am Container Terminal Tollerort (CTT) produzierte eine durch den Energieversorger Hamburg Energie Solar errichtete und betriebene Photovoltaikanlage im Berichtsjahr 117.370 kWh (Vorjahr: 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 2018 wurde die Flotte von rein elektrisch betriebenen Pkws auf 81 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 Tollerort (CTT) wurde die Modernisierung der Van-Carrier-Flotte mit der Bestellung von zwei neuen Van-Carriern (Portalhubwagen) fortgesetzt. Diese Van-Carrier sind mit innovativer Hybridtechnologie ausgestattet und leisten mit ihrem äußerst niedrigen Ausstoß von Stickoxiden und Feinstaub einen wichtigen Beitrag zur Reduzierung der Schadstoff-

emissionen auf dem Containerterminal. Die Metrans übernahm im Berichtsjahr die 40. Mehrsystemlok und schloss eine Serie ab, die 2014 mit der Bestellung der ersten Bombardier-Lok begann. Die Mehrsystemlokomotiven dieses Typs sind speziell für die unterschiedlichen Spannungs- und Zugsicherungssysteme innerhalb Europas ausgelegt. Durch sie können grenzüberschreitende Bahnverkehre effizient durchgeführt werden.

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

Durch den signifikanten Ausbau der Eigentraktion 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 Jahr 2017 ein Trainingsprogramm für Lokomotivführer zur **energieeffizienten** Fahrweise entwickelt und gestartet. Im Berichtsjahr zeigten sich die ersten Erfolge dieses Trainingsprogramms. Daneben führte ein höheres Durchschnittsgewicht in Kombination mit modernsten, energieeffizienten Mehrsystemlokomotiven zu einer Reduzierung des spezifischen Traktionsstromverbrauchs um 3,4 % im Vergleich zum Vorjahr.

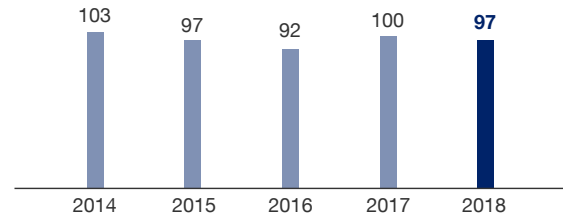
Im Berichtsjahr wurde das für alle HHLA-Gesellschaften in Deutschland und Polen mit nennenswertem Energieverbrauch angewendete Energiemanagementsystem nach DIN ISO 50001:2011 erfolgreich rezertifiziert.

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 sank 2018 in Deutschland, Estland, Polen, der Slowakei, Tschechien und der Ukraine im Vergleich zum Vorjahr um 2,6 % auf 97.344 m³ (im Vorjahr: 99.951 m³). Dieser verminderte Verbrauch ist insbesondere auf die Wiederinbetriebnahme einer chemisch-physikalischen Wasseraufbereitungsanlage für die Reinigung von Großgeräten am Container Terminal Burchardkai (CTB) zurückzuführen. Wasser wird an den HHLA-Standorten aus dem öffentlichen Versorgungsnetz bezogen.

Wasserverbrauch

in dam3



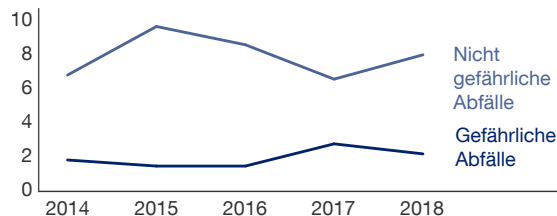
HHLA-Standorte: Deutschland, Estland, Polen, Tschechien, Slowakei und Ukraine

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 stieg im Berichtsjahr an den Standorten in Deutschland im Vergleich zum Vorjahr um 14,9 % auf 9.221 t (im Vorjahr: 8.023 t). Innerhalb der Gesamt-abfallmenge verzeichneten die als gefährlich klassifizierten Abfälle einen Rückgang um 21,0 % auf 1.895 t (im Vorjahr: 2.398 t). Dieser Mengenrückgang ist maßgeblich auf die Wiederinbetriebnahme einer Wasseraufbereitungsanlage für die Reinigung von Großgeräten am Container Terminal Burchardkai (CTB) zurückzuführen, durch die ein Rückgang der Schlämme aus Öl- und Wasserabscheidern erzielt wurde. Den größten Anteil an der Abfallmenge stellte die Entsorgungsmenge von Fruchtabfall und Lebensmittelabfällen wie Bananen, Ananas oder Kartoffeln im Berichtsjahr mit 3.373 t, einem Anteil von 36,6 % und einer Zunahme im Vergleich zu 2017 um 183 % dar. 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 (1.950 t) davon wurde der stofflichen Wiederverwertung zur Herstellung von Biogas zugeführt. Auf diese Weise wurden 2018 rund 350.000 kWh Strom CO₂-frei erzeugt. Trotz eines Rückgangs um 27,6 % stellten Gewerbeabfall zur Verwertung und gemischte Verpackungen mit einem Anteil von 11,9 % und 1.097 t im Berichtszeitraum die zweitgrößte Abfallmenge dar. Schlämme aus Öl-/Wasserabscheidern, die insbesondere bei der Reinigung der Großgeräte entstehen, stellten mit 11,6 % den drittgrößten Anteil der Abfallarten dar. Im Berichtszeitraum sank die Menge des vollständig dem Recycling zugeführten Metallschrotts um 9,7 % auf 1.057 t. Verpackungen aus Papier und Pappe stiegen um 39,5 % auf 799 t, während die Zunahme von Alt- und Bauholz mit 18,4 % auf 415 t moderat ausfiel.

Entwicklung der Abfallmenge

in Tsd. t



Ressourcenschonendes Handeln auf den Terminals spiegelte sich auch in der Verwendung von insgesamt 21.310 t (im Vorjahr: 18.881 t) recyceltem Baumaterial bei der Instandhaltung der Terminalflächen im Jahr 2018 wider. Hiervon entfiel der größte Teil mit 9.765 t auf Asphaltrecycling. 8.610 t wurden zur nachhaltigen Flächenanierung am Container Terminal Altenwerder (CTA) als Müllverbrennungsanlagen-Schlacke eingebracht. Weitere 1.600 t Elektroofenschlacke kamen beim Umbau des Containerbahnhofs am Container Terminal Burchardkai (CTB) zum Einsatz. Elektroofenschlacke entsteht beim Einschmelzen von Stahlschrott und mineralischen Zuschlägen im Elektrolichtbogenofen und wird als Tragmaterial auf den Terminalflächen einer weiteren Verwendung zugeführt. 1.335 t Müllverbrennungsanlagen-Schlacke, die mit Zement gebunden wird, wurden ebenfalls beim Bahnhofsumbau am CTB eingesetzt.

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 2018 beschäftigte die HHLA insgesamt 5.937 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Gegenüber dem Vorjahr erhöhte sich die Zahl um 356 Personen bzw. um 6,4 %. Darüber hinaus setzte die HHLA im Jahresmittel durchschnittlich 760 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gesamthafenbetriebs-Gesellschaft ein (im Vorjahr: 710).

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. **Corporate Governance, Vergütungsbericht**

Weitere Angaben zur Entwicklung des Personalbestands werden ausführlich im Lagebericht erläutert. **Personal, Personalbestand**

Personalentwicklung

Im Jahr 2018 investierte die HHLA am Standort Hamburg insgesamt 4,6 Mio. € (im Vorjahr: 4,2 Mio. €) in die Aus- und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Zum 31. Dezember 2018 wurden in Deutschland 59 Auszubildende in sechs unterschiedlichen Berufen und 13 Studierende in sieben dualen Studiengängen ausgebildet. 33 % aller 72 Auszubildenden und Studierenden waren Frauen. Bei den Studierenden lag der Frauenanteil 2018 bei 54 % (im Vorjahr: 58 %).

Weitere Angaben zur Personalstruktur werden ausführlich im Lagebericht erläutert. **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. **Corporate Governance, Vergütungsbericht**

Weiterbildung

Alle Weiterbildungsangebote der HHLA dienen der bedarfsge- rechten 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 werden- der 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 gesellschafts- übergreifend angeboten. Unter anderem wird so das Verständ- nis der Belegschaft für die unterschiedlichen Aufgaben sowie Rollen und Funktionen in den unterschiedlichen Geschäftsfel- dern im Konzern gefördert.

Die operativen Personalbedarfe im Containerumschlag werden durch eigene Qualifizierungsmaßnahmen gedeckt. Viele dieser Qualifizierungsmaßnahmen erfolgen im 1:1-Ausbildungsverhält- nis auf den Umschlaggeräten oder an den operativen IT-Syste- men im Echtbetrieb. Durch die kontinuierliche Weiterentwick- lung der operativen Umschlagprozesse ergibt sich daneben auch ein kontinuierlicher Bedarf an praxisnahen und handlungs- orientierten Weiterqualifizierungen. Die Qualifizierungsangebote für operative Führungskräfte dienen sowohl der internen Orga- nisationsentwicklung durch die Veränderung der Führungskul- tur als auch der Vermittlung von fachlichen und methodischen Inhalten.

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt über 630 ein- bis mehr- tägige Veranstaltungen realisiert. Davon wurden durch die eige- nen Ausbilderinnen und Ausbilder über 550 Qualifizierungen als interne gewerbliche Weiterbildungen mit 2.673 Ausbildungsta- gen durchgeführt. Im Rahmen des internen segmentübergrei- fenden Seminarangebots wurden zusätzlich über 80 ein- bis mehrtägige Veranstaltungen mit über 960 Teilnehmertagen organisiert. Der Frauenanteil lag bei 36 % (im Vorjahr: 31 %).

Berufsausbildung und Studium

Das Angebot an Ausbildungsplätzen und dualen Studienplät- zen orientiert sich an der Personalplanung der Gesellschaften am Standort Hamburg. Der Schwerpunkt liegt in den techni- schen und gewerblichen Berufsfeldern.

Um weiterhin geeignete Bewerberinnen und Bewerber in den sogenannten MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwis- senschaften und Technik) zu gewinnen, wurden die Kooperati- onen mit Berufsschulen, Fachgymnasien und Stadtteilschulen weiter intensiviert. Damit sich dabei der Anteil der weiblichen Auszubildenden in den MINT-Berufen weiter erhöht, wurden in den technischen Ausbildungsberufen insbesondere Prakti- kumsplätze 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 2018 wurden zwölf Messen im Großraum Hamburg mitgestaltet.

Zur Vorbereitung auf zukünftige Anforderungen in den Arbeits- feldern 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 auch im Rahmen eines agilen Projektmanagements und der Auseinandersetzung mit neuen Technologien – wie beispielsweise Augmented Reality oder 3D-Druck – gefördert.

Das im Rahmen des bereits 2016 gestarteten Pilotprojektes AvM Dual entwickelte Konzept zur Ausbildungsvorbereitung für Migrantinnen und Migranten des Hamburger Ausbildungszen- trums e.V. (HAZ) wurde 2018 erfolgreich umgesetzt. So hat sich für fünf der zwölf teilnehmenden jungen Migrantinnen und Migranten eine unmittelbare Ausbildungsperspektive ergeben. Ein weiteres Drittel wird weiterhin in Einstiegs- oder Berufsquali- fizierungen begleitet.

In Kooperation mit dem maritimen kompetenzzentrum (ma-co) ist das gemeinsam entwickelte Seminar „Interkulturelle Kompe- tenz im Arbeitsalltag“ ein in die Ausbildung bei der HHLA fest integrierter Bestandteil geworden. Die sozialen Kompetenzen der Auszubildenden und dual Studierenden werden gestärkt, ihre Persönlichkeitsentwicklung und das Verständnis für andere Kulturen gefördert.

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 2018 ereigneten sich in den Gesellschaften am Standort Hamburg, bei denen die HHLA eine Beteiligung von mehr als 50 % hält, 83 meldepflichtige Unfälle ohne Wegeunfälle (im Vorjahr: 97). Dies entspricht einem Rückgang von 14,4 %.

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 Zusammenarbeit mit Universitäten und anderen Unternehmen im Verbundprojekt GESIOP im Rahmen des BMBF-Förderschwerpunktes MEgA (Maßnahmen und Empfehlungen für die gesunde Arbeit von morgen) wird fortgesetzt. Nach erfolgreichem Abschluss der Pilotphase zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen und daraus folgender Maßnahmen wird die Umsetzung standardisierter und gleichzeitig individuell kalibrierbarer Maßnahmen und deren Wirksamkeitsüberprüfung im HHLA-Konzern vorangetrieben. Gleichzeitig kommuniziert die HHLA im Rahmen des Verbundes und assoziierter Publikationen Best-Practice-Beispiele, um andere Unternehmen bei der Umsetzung ähnlicher Themen zu unter-

stützen. Durch die Teilnahme an wissenschaftlichen Veranstaltungen und Kongressen, wie beispielsweise der Arbeitsforschungstagung des Fraunhofer-Instituts, wird der interdisziplinäre Austausch zum Thema auf hohem Niveau begleitet.

Für eine qualifizierte Unterstützung in beruflichen und persönlichen Belastungssituationen bietet die HHLA den Mitarbeiterinnen und 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.

Darüber hinaus veranstaltet die HHLA regelmäßig Gesundheitstage, an denen auch 2018 die Beschäftigten diverser Unternehmensbereiche zu verschiedensten Themen des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung beraten wurden.

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 88,9 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland sind die Entgelt- und Arbeitsbedingungen in Tarifverträgen geregelt (im Vorjahr: 89,3 %).

Im Mai 2018 einigten sich die Tarifvertragsparteien – der Zentralverband der deutschen Seehafenbetriebe e. V. (ZDS) und die Gewerkschaft ver.di – auf tabellenwirksame Anhebungen ab 1. Juni 2018 um 3,0 % bei einer zwölfmonatigen Laufzeit für die Hafenarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe. 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

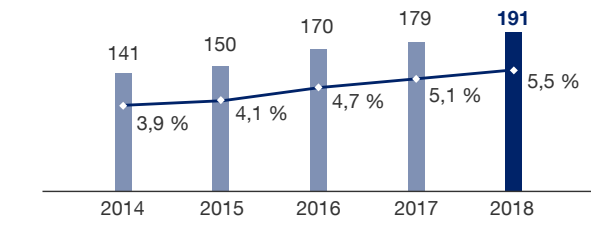
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Ermittlung erfolgsabhängiger Vergütungskomponenten auf Leitungsebenen erfolgt auf mehrjähriger Basis. Dadurch wird der Fokus auf nachhaltige, langfristige Ziele zusätzlich verstärkt.

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 2018 wurde von insgesamt 191 Beschäftigten die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen (im Vorjahr: 179), dies sind 12 Beschäftigte mehr als noch 2017. Die Teilzeitquote bei der HHLA in Deutschland erhöhte sich somit zum Jahresende 2018 auf 5,5 % (zum 31. Dezember 2017: 5,1 %). Der Anteil der Männer mit einer Teilzeitbeschäftigung ist auf 30,9 % gestiegen (im Vorjahr: 29,6 %). In der kaufmännisch geprägten Holding (ohne Auszubildende) betrug der Anteil an Teilzeitkräften 16,8 % (im Vorjahr: 16,2 %).

HHLA-Beschäftigte in Teilzeit in Deutschland

zum 31.12., Teilzeitquote in %



Altersvorsorge

Mit der Unterzeichnung des Tarifvertrags zur betrieblichen Altersversorgung zum HHLA-Kapitalplan hat die betriebliche Altersversorgung der HHLA eine grundlegende Neuausrichtung und Weiterentwicklung erfahren. Mit der Einführung des neuen Systems im Jahr 2018 haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch mehr Gestaltungsmöglichkeiten bei der Planung ihrer Lebensarbeitszeit erhalten. Sowohl individuelle Vorruhestands-lösungen als auch verschiedene Optionen für Kapitalauszahlungen zum Ruhestand steigern die Attraktivität der betrieblichen Altersversorgung aus Sicht der Beschäftigten deutlich. Bestehende Ansprüche aus Modellen wie beispielsweise dem Lebensarbeitszeitkonto und der sogenannten Hafenrente wurden in den HHLA-Kapitalplan überführt. Durch die Bündelung dieser Ansprüche in einem System wird die HHLA zudem den gestiegenen Anforderungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Thema Transparenz noch gerechter. Bereits im ersten Jahr profitieren etwa ein Drittel der berechtigten Beschäftigten von dieser neuen Regelung zur Altersvorsorge.

Weitere personalbezogene Angaben werden ausführlich im zusammengefassten Konzernlagebericht unter dem Abschnitt **Personal** erläutert.

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. **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.

Die Funktionen im HHLA-CMS werden zentral durch einen Konzern-Compliance-Beauftragten wahrgenommen, der an das für Compliance zuständige Vorstandsmitglied – derzeit der Arbeitsdirektor bzw. Personalvorstand – und den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats berichtet, sowie dezentral durch lokale Compliance-Ansprechpartner und -Beauftragte, die an den Konzern-Compliance-Beauftragten berichten. 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 Mitarbei-

terinnen 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 Mitarbeiterinnen und 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. Im Berichtszeitraum wurden die Beschäftigten an internationalen Standorten der HHLA in sieben Ländern zum Thema Korruptionsvermeidung geschult.

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. **Einkauf und Materialwirtschaft**

Im Berichtszeitraum erfolgte die Vorbereitung zur Einführung eines IT-basierten Business-Partner-Screening-Systems, mit dem eine risikobasierte Prüfung von Geschäftspartnern der HHLA u. a. hinsichtlich integren Verhaltens im internationalen Geschäftsverkehr ermöglicht werden soll.

Prüfungsvermerk

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

An die HHLA AG, Hamburg

Wir haben den zusammengefassten gesonderten 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 2018 bis 31. Dezember 2018 (im Folgenden der „nichtfinanzielle Bericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen. Der nichtfinanzielle Bericht umfasst die mit Sternchen gekennzeichneten Abschnitte im Nachhaltigkeitsbericht.

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. 289b 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 im nichtfinanziellen Bericht abzugeben.

Nicht Gegenstand unseres Auftrages ist die Beurteilung von externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, auf die in dem 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 2018 bis 31. Dezember 2018 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c i. V. m. 289b 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 über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über Angaben im nichtfinanziellen Bericht
- Durchführung eines Standortbesuchs mit dem Schwerpunkt Arbeitssicherheit
- 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 2018 bis 31. Dezember 2018 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c i. V. m. 289b 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 2019

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Nicolette Behncke ppa. Julia Ranke-Filthaut

Wirtschaftsprüfer

Impressum

Herausgeber

Hamburger Hafen und Logistik AG
Bei St. Annen 1
20457 Hamburg
Telefon +49 40 3088 – 0
Fax +49 40 3088 – 3355
info@hhla.de
www.hhla.de

Nachhaltigkeit

Telefon +49 40 53309 – 2453
Fax +49 40 53309 – 2449
nachhaltigkeit@hhla.de

Design und Umsetzung

nexxar gmbh, Wien
www.nexxar.com

Fotografie

Thies Rätzke

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