HHLA

DAS TOR ZUR ZUKUNFT

NACHHALTIGKEITSBERICHT

2018 HAMBURGER HAFEN UND LOGISTIK AKTIENGESELLSCHAFT

Kennzahlen

	HHLA-Konzern		
	2018	2017	Veränderung
Ökologie			
CO_2-Emissionen in Tsd. t	193,2	208,6	- 7,4 %
Direkte CO_2-Emissionen	82,3	79,8	3,1 %
Indirekte CO_2-Emissionen (ohne Fahrstrom)	42,3	43,7	- 3,2 %
davon kompensiert durch erneuerbare Energien	22,8	26,2	- 13,0 %
Indirekte CO_2-Emissionen durch Fahrstrom	68,6	85,1	- 19,4 %
Diesel, Benzin und Heizöl in Mio. l	28,4	27,4	3,6 %
Erdgas in Mio. m^3	4,4	3,6	22,2 %
Strom[1] in Mio. kWh	135,9	135,6	0,0 %
davon Strom aus erneuerbarer Energie	78,9	82,8	- 4,7 %
Fahrstrom in Mio. kWh	181,4	157,5	15,2 %
Fernwärme in Mio. kWh	3,7	3,6	2,8 %
Wasserverbrauch[2] in m^3	97.344	99.951	- 2,6 %
Abfallmenge in t	9.221	8.023	14,9 %
davon nicht gefährliche Abfälle	7.326	5.625	30,3 %
davon gefährliche Abfälle	1.895	2.398	- 21,0 %

	31.12.2018	31.12.2017	Veränderung
Beschäftigte			
Anzahl der Beschäftigten	5.937	5.581	6,4 %
Anzahl der Neueinstellungen	121	86	40,7 %
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren	15,5	15,2	2,0 %
Fluktuationsquote[4] in %	4,2	4,7	- 0,5 PP
Ausgaben für Aus- und Weiterbildung in Mio. €	4,7	4,2	11,9 %
Anzahl der meldepflichtigen Unfälle[3] (ohne Wegunfälle)	83	97	- 14,4 %

	2018	2017	Veränderung
Wirtschaft			
Wertschöpfung in Mio. €	676	623,2	8,5 %

1 Verbräuche für Erdgas und Fahrstrom teilweise geschätzt
2 Ohne Fahrstrom
3 Deutschland, Estland, Polen, Tschechien, Slowakei und Ukraine
4 In Deutschland

Inhalt

4 Statement der Vorstandsvorsitzenden
6 Nachhaltigkeitsstrategie*
6 Nachhaltigkeitsorganisation und Dialog
6 Grundsätze und Berichtsstandards
7 Berichtsprofil
8 Hinweise zum nichtfinanziellen Bericht*
10 Wesentlichkeitsanalyse*
16 Personal**
16 Entwicklung des Personalbestands**
17 Personalstruktur**
18 Personalentwicklung**
13 Ökologie
13 Flächenschonung
13 Emissionen und Energie
15 Wasserverbrauch
15 Abfälle und Recycling
18 Beschäftigte
18 Strategisches Personalmanagement
18 Entwicklung des Personalbestands*
18 Personalentwicklung*
19 Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung*
20 Verträge, Vergütung und Zusatzleistungen
21 Soziales
22 Bekämpfung von Korruption und Bestechung*
23 Achtung der Menschenrechte
23 Wirtschaft
24 Forschung und Entwicklung**
25 Einkauf und Materialwirtschaft**
27 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 2018. Der Nachhaltigkeitsbericht dient zugleich der Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen, die sich für die HHLA erstmals seit 2017 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.

bericht.hhla.de/geschaeftsbericht-2018

Nachhaltigkeit

Sehr geehrte Damen und Herren,

Hamburg ist das Tor zur Welt und der Heimathafen der Hamburger Hafen und Logistik AG (HHLA). So wie die Hansestadt die Welt zu sich holt, so gestalten wir mit unseren Kunden die Welt von morgen. Wir verbinden Orte, Unternehmen und Menschen, um uns auszutauschen und Neues zu entwickeln. Zukunft ist dabei unser Antrieb, Erneuerung unser ständiger Begleiter. Das meinen wir, wenn wir sagen: Die HHLA ist das Tor zur Zukunft. Dieser Anspruch beschränkt sich nicht auf unser übergreifendes Ziel, als eines der führenden europäischen Hafenlogistik- und Transportunternehmen wirtschaftlich erfolgreich zu sein. Wenn wir Zukunft gestalten, dann heißt das für uns immer auch, dass wir verantwortungsvoll mit natürlichen Ressourcen umgehen. Unser nachhaltiges Geschäftsmodell war dabei bereits sehr erfolgreich, wie die Nominierung für den Deutschen Nachhaltigkeitspreis 2018 bestätigte.

Bei der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie konzentrieren wir uns auf zehn Handlungsfelder. Diese verbinden wirtschaftlich erfolgreiches Handeln mit ökologischen Anforderungen und sozialer Verantwortung. Ökologisch verantwortungsvolles Handeln in der Logistik ist aktuell und zukünftig auf die Verlagerung des Straßenverkehrs auf die Schiene ausgerichtet. Auch sehen wir darin einen geeigneten Weg, die ökologischen Herausforderungen internationaler Supply Chains zu meistern. Die HHLA unterstützt daher die Initiative europäischer Bahnunternehmen, den Anteil am Frachttransport auf der Schiene bis zum Jahr 2030 deutlich zu steigern. Dieses im Rahmen der Klimakonferenz von Kattowitz im vergangenen Jahr veröffentlichte Ziel trägt dazu bei, die verkehrsbedingten Klimaauswirkungen zu reduzieren. Zudem entspricht es den Zielen des Pariser Klimaabkommens. Bis zum Jahr 2022 wird die HHLA ihrer Bahntochter Metrans 350 Mio. € an Investitionsmitteln für moderne Terminalanlagen, Lokomotiven und den Waggonpark zur Verfügung stellen. Im Berichtsjahr nahm die Metrans bereits die 40. umweltfreundliche Mehrsystem-E-Streckenlokomotive und weitere geräuscharme Containertragwagen in Betrieb. Mit mehr eigenen Lokomotiven steuert die Metrans ihre Transportprozesse noch besser, was wiederum bedeutet, dass wir unseren Kunden noch attraktivere und umfangreichere Angebote machen können. Die erneut gestiegenen Transportmengen unserer Bahngesellschaft tragen signifikant zum positiven Geschäftsergebnis der HHLA bei, gleichzeitig spiegeln sich darin die Anstrengungen wider, die wir unternehmen, um klimafreundlichen Bahnverkehr zu stärken.

Die Verlagerung von Transporten auf den umweltfreundlicheren Verkehrsträger Schiene wird durch den Betrieb emissionsminimierter Terminals unterstützt. Darüber hinaus binden wir weitere Akteure in die Optimierung von Logistikketten ein, so etwa das HVCC Hamburg Vessel Coordination Center. Als zentrale, neutrale, überbetriebliche Koordinationsstelle für Großschiffs-, Feeder- und Binnenschiffsverkehre im Hamburger Hafen bietet das HVCC den Terminals und Reedern betriebliche Koordinierungsleistungen für einen emissionsoptimierten Zu- und Ablauf der Schiffe an. Die Zahl der Unternehmen, die die Dienstleistung des HVCC nutzen, konnte im Geschäftsjahr weiter erhöht werden. In unsere langfristig ausgelegte Nachhaltigkeitsstrategie passt auch der Erwerb des größten estnischen Terminalbetreibers Transiidikeskuse (HHLA TK). Der Standort entwickelt sich durch regionale Infrastrukturprojekte (u.a. das Rail-Baltica-Projekt) zu einem multimodalen Knotenpunkt und verbreitert unser wirtschaftliches Fundament. Die Gründung eines Joint Ventures mit dem US-amerikanischen Forschungs- und Entwicklungsunternehmen Hyperloop Transportation Technologies (HTT) zur Entwicklung und Vermarktung eines Hyperloop-Transportsystems für Seecontainer ist ein weiterer Schritt, um mit innovativen Ansätzen einen Beitrag zur Entlastung der Verkehrsinfrastruktur zu leisten.

Unser ehrgeiziges Klimaschutzziel, die CO_2-Emissionen je umgeschlagenen Container bis zum Jahr 2020 um mindestens 30 Prozent bezogen auf das Jahr 2008 zu senken, haben wir im Berichtsjahr bereits erreicht und übertroffen. Durch die kontinuierliche Elektrifizierung von bisher dieselbetriebenen Geräten und Anlagen, die Verbesserung von Prozessen und den Einsatz von Strom aus erneuerbaren Energien haben wir inzwischen eine Reduktion von 31,7 Prozent erreicht. Im Berichtsjahr wurden am Container Terminal Altenwerder (CTA) die Voraussetzungen für eine vollständige Elektrifizierung der bisher für den Horizontaltransport eingesetzten Automated Guided Vehicles (AGVs) weiter intensiviert. Damit wird ein maßgeblicher Teil des Container-Horizontaltransports auf dem Terminal lokal emissionsfrei.

Die Umstellung unserer auf den Terminals eingesetzten Fahrzeuge auf Elektroantrieb haben wir fortgesetzt. Im Berichtsjahr fuhren bereits 81 Pkws mit reinem Elektroantrieb, fünf mit Hybridantrieb und ein Fahrzeug mit Wasserstoff als Energieträger. Auf mehreren Betriebsparkplätzen wurden Lademöglichkeiten für privat genutzte elektrisch angetriebene Pkws geschaffen. Damit können auch unsere Beschäftigten ihre privaten E-Fahrzeuge während der Arbeitszeit laden.

Überhaupt unternehmen wir große Anstrengungen, um die Gesundheit und Unversehrtheit unserer Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und der Beschäftigten von Fremdfirmen zu schützen. Kontinuierlich werden die Arbeitsbedingungen entsprechend überprüft und ggf. angepasst.

Unser gesellschaftliches Engagement konzentriert sich auf Schülerinnen und Schüler. Die von der HHLA unterstützten maritimen Bildungsprojekte zeichnen sich durch einen engen Bezug zu Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen aus. Im Jahr 2018 wurden mehr als 1.400 Schülerinnen und Schüler durch solche Projekte weitergebildet.

Mit der erfolgreichen Rezertifizierung unseres nach DIN EN ISO 50001 zertifizierten Energiemanagementsystems wurden im Jahr 2018 die Ergebnisse unserer Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz bestätigt. Durch die effiziente Nutzung von Energie, was zu den tragenden Säulen der Energiewende gehört, leisten wir einen wirksamen und messbaren Beitrag zur Verringerung der CO_2-Emissionen. Der Geltungsbereich des zertifizierten Energiemanagementsystems umfasst alle deutschen und polnischen Gesellschaften mit einem nennenswerten Energieverbrauch.

Unsere bereits hohe Wertschöpfungsquote konnten wir im Jahr 2018 um 8,5 % auf 676 Mio. € steigern. Dieser wichtige Indikator spiegelt den bedeutenden volkswirtschaftlichen Mehrwert unserer Geschäftstätigkeit an allen unseren Standorten wider.

Gut qualifizierte, zufriedene und motivierte Fach- und Führungskräfte gehören für die HHLA zu den zentralen Erfolgsfaktoren. Investitionen in vielfältige und attraktive Sozialleistungen, umfangreiche Angebote für Aus- und Weiterbildung sowie zahlreiche Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärken die Bindung und Motivation der Mitarbeiter. Durch Maßnahmen zum Gesundheitsschutz und zur Gesundheitsvorsorge sowie zur Arbeitssicherheit nehmen wir unsere soziale Verantwortung wahr. Da ein nennenswerter Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter körperlich anspruchsvolle Tätigkeiten ausübt, wird durch hohe Arbeitssicherheitsstandards und aktive Gesundheitsförderung ein wichtiger Beitrag dazu geleistet, auf die Auswirkungen des demografischen Wandels im Unternehmen zu reagieren. Der Aufbau agiler Strukturen wird aktiv durch die Zusammensetzung crossfunktionaler Teams gefördert. Diversity-Kriterien sind mit Zielen im strategischen Personalmanagement verankert. Die HHLA ist ein attraktiver Arbeitgeber. Das zeigt sich am großen Interesse junger Menschen an einer Ausbildung bei der HHLA, an langen Betriebszugehörigkeiten sowie an der steigenden Mitarbeiterzahl.

Auch künftig wollen wir zur Spitzengruppe der deutschen Großunternehmen gehören, deren Nachhaltigkeitsleistungen von unabhängigen Experten anerkannt werden. Deshalb werden wir unser nachhaltiges Geschäftsmodell kontinuierlich weiterentwickeln.

Ihre

Angela Titzrath
Vorstandsvorsitzende

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 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.

Nachhaltigkeitsorganisation und Dialog

Ein Nachhaltigkeitsrat berät Themen der 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. 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-Standards“) 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.deutscher-nachhaltigkeitskodex.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
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

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. Im Herbst 2018 führte die HHLA erneut eine internationale Online-Stakeholder-Befragung durch. Die Ergebnisse dieser Umfrage fließen in die Bestimmung der künftigen wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen ein. 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. Konzernanhang, Tz. 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). 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. 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. Bestätigungsvermerk

Darüber hinaus wurden die Bestandteile des Nachhaltigkeitsberichts, die dem nichtfinanziellen Bericht zuzuordnen sind, ebenfalls geprüft. Hinweise zum nichtfinanziellen Bericht, Externe Prüfung des nichtfinanziellen Berichts

Der Geschäftsbericht 2018 wurde in Übereinstimmung mit den internationalen Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) nach „GRI-Standards“ erstellt.

GRI Content Index

Der GRI-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 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/geschaefts-bericht-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.

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

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. siehe Wesentlichkeitsanalyse Überleitung wesentlicher Themen nach HGB
Achtung der Menschenrechte	
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Bekämpfung von Korruption und Bestechung siehe Bekämpfung von Korruption und Bestechung

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.

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.

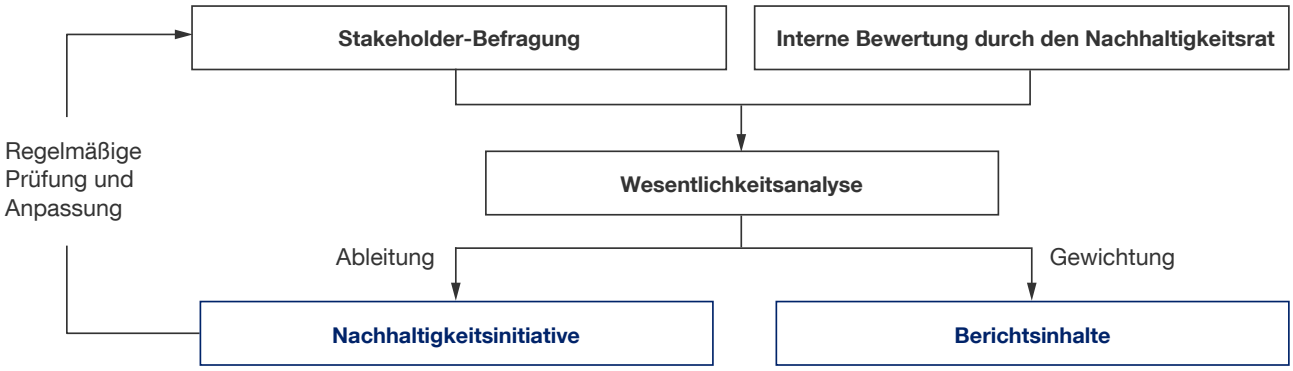
Insgesamt bewerteten rund 100 Personen die für die HHLA potenziell relevanten Themen, insbesondere Kunden, Geschäftspartner und Lieferanten sowie Beschäftigte der HHLA. Alle Interessengruppen haben an der Befragung teilgenommen. Darüber hinaus hatten die Stakeholder die Möglichkeit, die Themen zu gewichten, 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.

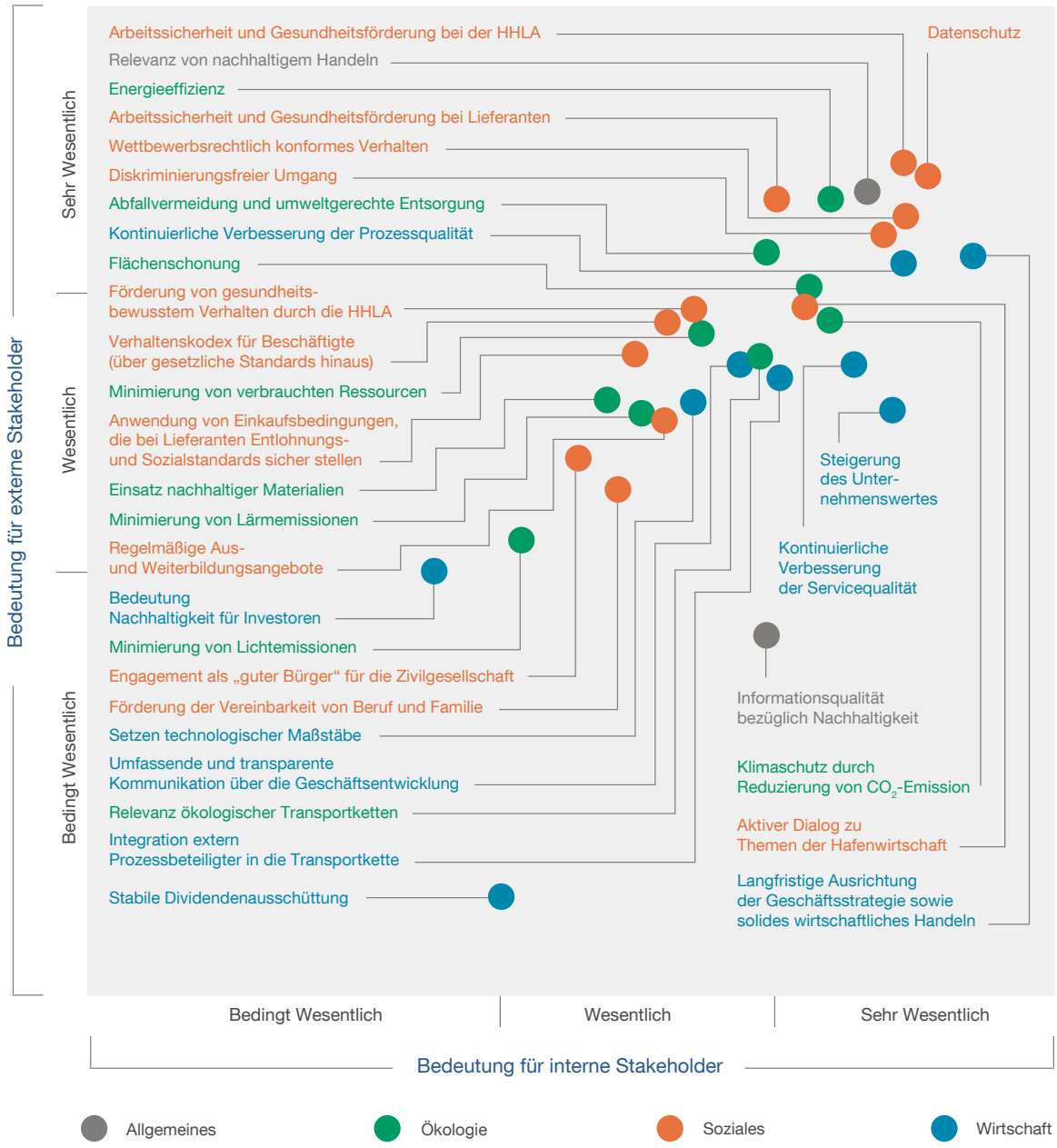
Als sehr wesentlich eingeschätzt wurden insbesondere die Gewährleistung eines hohen Datenschutzes, hohe Arbeitssicherheitsstandards, nachhaltiges Handeln, Compliance, Energieeffizienz, kontinuierliche Qualitätssteigerung, langfristige Ausrichtung der Geschäftsstrategie und die Etablierung eines Verhaltenskodex, der einen diskriminierungsfreien Umgang der Beschäftigten untereinander und mit konzernfremden Personen gewährleistet. CO_2-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“ 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 Einsatz nachhaltiger Materialien Minimierung von Lärmemissionen Minimierung von Lichtemissionen	Abfallvermeidung und umweltgerechte Entsorgung
	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 Metrans 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 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

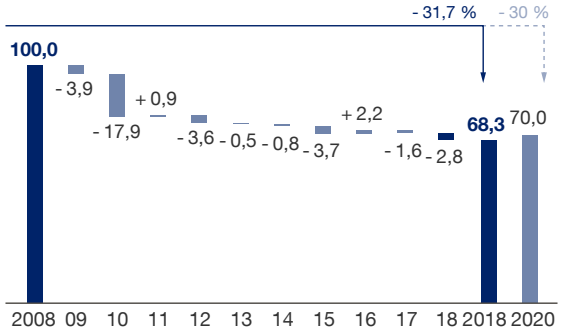
Bereits seit 2008 berichtet die HHLA regelmäßig im Rahmen des internationalen Carbon Disclosure Projects (CDP) über die CO_2-Bilanz. Das CDP ist eine gemeinnützige Initiative, die im Namen institutioneller Investoren eine der weltweit größten Datenbanken für unternehmensbezogene Treibhausgasemissionen führt und diese Informationen der Öffentlichkeit zur Verfügung stellt.

Bei der **Berechnung der CO_2-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 CO_2. 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 CO_2-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 CO_2-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 CO_2-Emissionen – also die CO_2-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 CO_2-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 CO_2-Emissionsentwicklung in die Vorstandsvergütung ein.

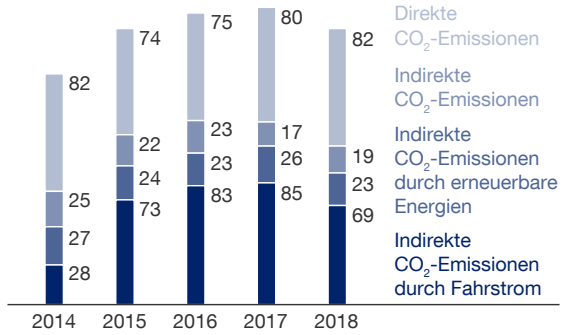
Entwicklung der spezifischen CO_2-Emissionen seit 2008

Klimaschutzziel 2020: Senkung um mindestens 30 %



Direkte und indirekte CO_2-Emissionen

in Tsd. t



Dabei wurde ein Zielkorridor festgelegt, dessen Erreichen eine entsprechende Tantieme auslöst. Corporate Governance, Vergütungsbericht

Die **absoluten CO_2-Emissionen** sanken im Jahresvergleich um 7,4 % oder 15.542 t auf 193.156 t, ohne Berücksichtigung von 22.812 t CO_2-Emissionen durch Einkauf von Strom aus erneuerbaren Energien. Der signifikante Rückgang der absoluten CO_2-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 CO_2-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 CO_2-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.

Ein langfristig höherer Stromanteil am Energieträgermix des Konzerns ermöglicht den verstärkten **Einsatz von Strom aus erneuerbaren Energien** und damit substanzielle CO_2-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 Bahnkräne am Container Terminal Tollerort (CTT) wird aus erneuerbaren Energien gedeckt. Im Berichtsjahr wurden zusätzliche Mengen an Strom aus erneuerbaren Energien beschafft, maßgeblich um CO_2-Emissionen aus dem Betrieb eines Blockheizkraftwerks zu kompensieren. Durch diese Maßnahmen wurden die CO_2-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) CO_2-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

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

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 CO_2 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 Schadstoffemissionen 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 Dieselkraftstoffen 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.

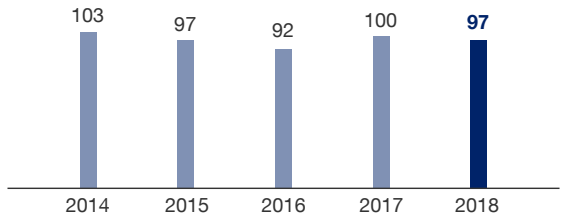
Im Berichtsjahr wurde das für alle HHLA-Gesellschaften in Deutschland und Polen mit nennenswertem Energieverbrauch angewendete Energiemanagementsystem nach DIN ISO 50001:2011 erfolgreich rezertifiziert.

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 m^3 (im Vorjahr: 99.951 m^3). 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



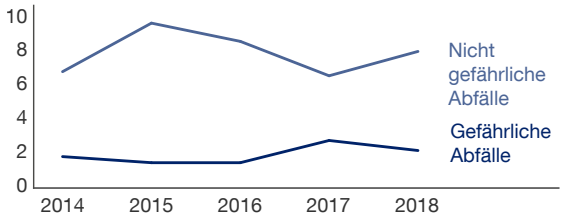
HHLA-Standorte: Deutschland, Estland, Polen, Tschechien, Slowakei und Ukraine

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 Gesamtabfallmenge 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 CO_2-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.

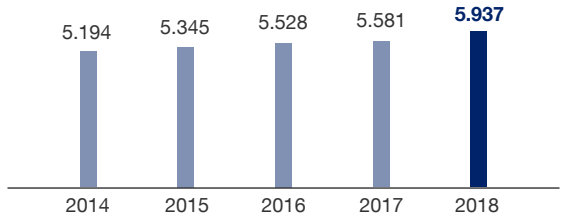
Entwicklung der Abfallmenge

in Tsd. t



Beschäftigte im HHLA-Konzern

zum 31.12.



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 Flächensanierung 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.

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 2018 beschäftigte die HHLA insgesamt 5.937 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Gegenüber dem Vorjahr erhöhte sich die Zahl um 356 Personen bzw. um 6,4 %, wovon ein Großteil auf die erfolgreiche Akquisition des größten estnischen Terminalbetreibers zurückzuführen ist. Darüber hinaus setzte die HHLA im Jahresmittel durchschnittlich 760 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gesamthafenbetriebs-Gesellschaft ein (im Vorjahr: 710).

Beschäftigte nach Segmenten

Im Segment Container ist die Anzahl der Beschäftigten zum 31. Dezember 2018 auf 3.134 gestiegen. Insgesamt waren dort im Berichtszeitraum 225 Personen mehr beschäftigt als im Vorjahr (im Vorjahr: 2.909). Dies entspricht einem Zuwachs von 7,7 % und ist zum größten Teil auf die Erstkonsolidierung der Transiidikeskuse AS zurückzuführen. Auch das Segment Intermodal verstärkte sich im Rahmen der Leistungsausweitung und Erhöhung der Wertschöpfungstiefe erneut um insgesamt 130 Beschäftigte auf 2.002 (im Vorjahr: 1.872). Die Beschäftigtenzahl im Segment Logistik erhöhte sich im Berichtszeitraum auf 141 (im Vorjahr: 134). Die Belegschaft der strategischen Management-Holding hingegen verringerte sich um 1,3 % auf 628 Beschäftigte (im Vorjahr: 636). Die Anzahl der Beschäftigten im Segment Immobilien lag zum 31. Dezember 2018 mit 32 Beschäftigten nahezu auf dem Vorjahresniveau (im Vorjahr: 30).

Beschäftigte nach Segmenten

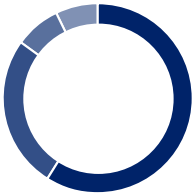
	2018	2017	Veränd.
Container	3.134	2.909	7,7 %
Intermodal	2.002	1.872	6,9 %
Holding/Übrige	628	636	- 1,3 %
Logistik	141	134	5,2 %
Immobilien	32	30	6,7 %
HHLA-Konzern	**5.937**	**5.581**	**6,4 %**

Beschäftigte nach Regionen

Der geografische Schwerpunkt lag mit 3.489 Beschäftigten (im Vorjahr: 3.479) in Deutschland, von denen die überwiegende Zahl am Standort Hamburg tätig war. Dies entspricht einem Anteil von 58,8 % (im Vorjahr: 62,3 %). Die Anzahl der Arbeitsplätze im Ausland ist um 16,5 % auf 2.448 gestiegen (im Vorjahr: 2.102). Dies ist im Wesentlichen auf die Erstkonsolidierung der HHLA TK Estonia mit 220 Beschäftigten zurückzuführen. Hierdurch erhöhte sich der Anteil der Beschäftigten in den Tochterunternehmen in Österreich, Polen, Georgien und Estland auf 429 Personen (im Vorjahr: 179). In Südosteuropa ist die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um 6,3 % auf 1.558 gestiegen (im Vorjahr: 1.465). In der Ukraine erhöhte sich die Belegschaft um 0,7 % auf 461 Beschäftigte (im Vorjahr: 458).

Beschäftigte nach Regionen

zum 31.12.2018



59 % Deutschland
26 % Zentraleuropa[1]
8 % Ukraine
7 % Restliches Ausland

1 Tschechien, Slowakei, Ungarn, Slowenien

Neueinstellungen

Von den 121 neu eingestellten Beschäftigten, die vorher nicht über die Gesamthafenbetriebs-Gesellschaft mbH Hamburg (GHB) o.Ä. bei der HHLA in Deutschland eingesetzt waren, waren 40 % unter 30 Jahre alt.

Neueinstellungen 2018

	Gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen
< 30 Jahre	49	15	30,6 %
30 – 50 Jahre	59	15	25,4 %
> 50 Jahre	13	1	7,7 %
HHLA-Konzern	**121**	**31**	**25,6 %**

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 4,2 % im Vergleich zum Vorjahr leicht rückläufig (im Vorjahr: 4,7 %). 41,2 % der insgesamt 148 Austritte waren altersbedingt (im Vorjahr: 40,2 %).

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 2018 fortgesetzt und der Anteil der bei der HHLA in Deutschland beschäftigten Frauen (inkl. Auszubildender) weiter erhöht. Mit einer Quote von 15,7 % liegt der Frauenanteil 0,2 Prozentpunkte über dem Vorjahresniveau (im Vorjahr: 15,5 %).

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. Corporate Governance, Corporate-Governance-Bericht

Altersstruktur

Das Durchschnittsalter der Belegschaft in Deutschland lag im Berichtszeitraum bei 44,6 Jahren (im Vorjahr: 44,2). Das Durchschnittsalter der Männer betrug 45,3 Jahre, während die Frauen durchschnittlich 41,2 Jahre alt waren. Über die Hälfte aller Beschäftigten ist zwischen 30 und 50 Jahre alt.

Altersstruktur der Beschäftigten

in %	**31.12.2018**	Anteil Frauen	31.12.2017	Anteil Frauen
< 30 Jahre	10,3	28,1	10,9	27,3
30 – 50 Jahre	52,9	16,8	53,5	16,2
> 50 Jahre	36,8	10,6	35,6	10,8
HHLA-Konzern	**100,0**	**15,7**	**100,0**	**15,5**

Die Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland liegt durchschnittlich bei 15,5 Jahren.

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Beschäftigten

in Jahren	**31.12.2018**	31.12.2017
< 30 Jahre	5,2	5,1
30 – 50 Jahre	11,6	11,3
> 50 Jahre	23,9	24,1
HHLA-Konzern	**15,5**	**15,2**

Die Beschäftigungsquote von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Schwerbehinderung (inkl. Gleichgestellter) lag zum Ende des Berichtszeitraums bei 9,8 % (im Vorjahr: 8,8 %).

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 %).

Von den 29 Auszubildenden (davon vier in einem dualen Studiengang), die im Jahresverlauf ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, wurden 27 in ein Arbeitsverhältnis übernommen. Insgesamt wurden am Standort Hamburg im Ausbildungsjahr 2018 23 neue Ausbildungsverträge geschlossen, der Frauenanteil lag bei 30 %. Im technischen Bereich lag die Quote der weiblichen Auszubildenden für den Ausbildungsbeginn 2018 bei 29 %, im gewerblichen Bereich bei 30 %.

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

Weiterführende personalbezogene Informationen zu strategischem Personalmanagement, Personalentwicklung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung sowie Verträgen, Vergütungen und Zusatzleistungen werden ausführlich im Berichtsteil Nachhaltigkeit, Beschäftigte erläutert.

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 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 Umschlagprozesse 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 insgesamt über 630 ein- bis mehrtägige Veranstaltungen realisiert. Davon wurden durch die eigenen Ausbilderinnen und Ausbilder über 550 Qualifizierungen als interne gewerbliche Weiterbildungen mit 2.673 Ausbildungstagen durchgeführt. Im Rahmen des internen segmentübergreifenden 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 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 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 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 2018 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 übernehmen 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 Ausbildungszentrums 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 Berufsqualifizierungen begleitet.

In Kooperation mit dem maritimen competenzcentrum (ma-co) ist das gemeinsam entwickelte Seminar „Interkulturelle Kompetenz 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 unterstützen. 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.

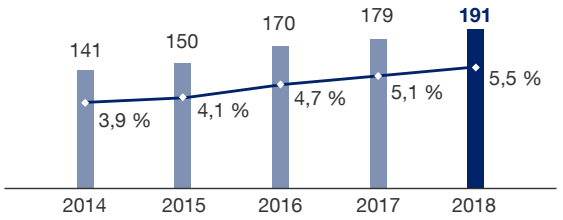
Flexible Arbeitszeitmodelle

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 Vorruhestandslösungen 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.

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. 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. 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 das von ihr mitinitiierte Bildungsangebot „Hafen-Scouts“. Die HHLA, das Hafenmuseum und das Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung haben bereits 2015 das Projekt erfolgreich initiiert. Es vermittelt Schülerinnen und Schülern der vierten Klassen den Transport von Gütern rund um die Welt, die Funktionsweise des Hafens und Berufsbilder im Hafen. Im Berichtsjahr kamen mehr als 1.400 Schülerinnen und Schüler durch dieses Bildungsprojekt auf die HHLA-Anlagen.

Neben diesem Bildungsprojekt organisierte die HHLA im Berichtsjahr u.a. die mit hochkarätigen Experten besetzte Veranstaltung „Was kommt neben dem Container? Transportströme im digitalen Wandel“.

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 Antikorruptionsrichtlinie 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 Antikorruptionsrichtlinie 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 Verhaltensko-dex sowie auch weiterführende Themen wie z. B. die Korruptionsvermeidung und das von ihnen erwartete Verhalten im Rahmen der Antikorruptionsrichtlinie 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.

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 Nachhaltigkeitsstrategie

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

Wirtschaft

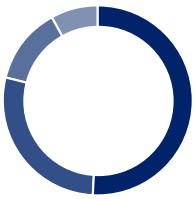
Wertschöpfung im HHLA-Konzern

in Mio. €	2018	2017	Veränd.
Beschäftigte	487,1	469,8	3,7 %
Gesellschafter	138,5	105,9	30,8 %
Öffentliche Hand	45,1	41,4	8,9 %
Darlehensgeber	5,3	6,1	- 12,4 %
Gesamt	**676,0**	**623,2**	**8,5 %**

Die Nettowertschöpfung erhöhte sich im Geschäftsjahr 2018 um 8,5 % auf 676,0 Mio. € (im Vorjahr: 623,2 Mio. €). Die Wertschöpfungsquote lag mit 50,8 % leicht über Vorjahresniveau (im Vorjahr: 48,6 %). 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 487,1 Mio. € und einem Anteil von 72,1 % auf die Beschäftigten.

Entstehung der Wertschöpfung

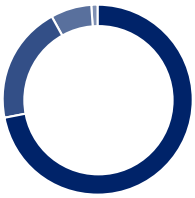
Produktionswert 2018: 1.329 Mio. € = 100 %



- **51 %** Wertschöpfung
- **28 %** Materialaufwand
- **13 %** Sonstige betriebliche Aufwendungen
- **8 %** Abschreibungen

Verwendung der Wertschöpfung

Nettowertschöpfung 2018: 676 Mio. € = 100 %



- **72 %** Beschäftigte
- **20 %** Gesellschafter
- **7 %** Öffentliche Hand
- **1 %** Darlehensgeber

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 2018 konzentrierte die HHLA ihren Ressourceneinsatz und verfügbare Kapazitäten vor allem auf die Forschung im Rahmen des Förderprogramms für Innovative Hafentechnologien (IHATEC).

Containerterminal 4.0

Der Container Terminal Altenwerder (CTA) ist einer der weltweit am höchsten 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) führte, ebenfalls im Rahmen des Förderprogramms IHATEC, das Projekt „HVCC-Software – Weiterentwicklung einer schnittstellen- und echtzeitbasierten Software für die akteursübergreifende Koordination von Binnen-, Feeder- und Großschiffen in einem Universal- und Mehrterminalhafen mit nautischen Restriktionen“ fort. 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.

Heat Treatment Unit

UNIKAI Lagerei- und Speditionsgesellschaft mbH hat eine weltweit einzigartige Technik entwickelt, um Fahrzeuge für den schädlingsfreien Export nach Australien und Neuseeland vorzubereiten. Durch das Auftreten der Halyomorpha halys (Marmorierte Baumwanze) müssen seit dem 1. September Exportgüter aus Deutschland mit Ziel Australien oder Neuseeland begast oder wärmebehandelt werden. Davon betroffen sind auch alle Fahrzeuge, die UNIKAI nach Ozeanien umschlägt. Im neuen Verfahren werden 40-Fuß-Reeferboxen in Heizcontainer umfunktioniert – eine flexible, mobile und ökologisch sinnvolle Lösung, die auch außerhalb Hamburgs auf großes Interesse stößt.

Hamburg TruckPilot

Mit dem auf die nächsten zweieinhalb Jahre angelegten Praxistest „Hamburg TruckPilot“ starten MAN Truck & Bus und die HHLA ein hochinnovatives Forschungs- und Erprobungsprojekt zur Entwicklung von Automatisierungslösungen im Straßentransport. Ziel ist es, realitätsnah die genauen Anforderungen für den kundenspezifischen Einsatz sowie die Integration autonom fahrender Lkw in den automatischen Containerumschlagprozess zu analysieren und zu validieren. Der Projektrahmen sieht zunächst zwei mit den entsprechenden elektronischen Automatisierungssystemen ausgestattete Prototypen-Trucks vor. Sie sollen vollautomatisiert die Anfahrt auf der Autobahn A7 ab der Anschlussstelle Soltau-Ost leisten und innerhalb des Container Terminals Altenwerder (CTA) schließlich autonom die Ent- und Beladung abwickeln können. Das Projekt gliedert sich in drei Phasen: In der Vorbereitungsphase, die 2018 bereits

begonnen hat, werden zunächst die technischen Rahmenbedingungen definiert. Die Testphase ist von Januar 2019 bis Juni 2020 geplant. Sie umfasst die technische Entwicklung des Systems auf dem Prüfgelände von MAN in München gemäß den spezifischen Anforderungen, die sich in der Vorbereitungsphase ergeben haben. Der mehrmonatige Erprobungsbetrieb zwischen Juli und Dezember 2020 orientiert sich in seiner Ausgestaltung an den Ergebnissen der Vorbereitungs- und Testphase und wird in kundennahem Einsatz durchgeführt.

Hyperloop-Transportsystem

Gemeinsam mit dem US-amerikanischen Forschungs- und Entwicklungsunternehmen Hyperloop Transportation Technologies (HTT) gründete die HHLA im Dezember 2018 ein Joint Venture, um die Einsatzmöglichkeiten der Hyperloop-Technologie zum Transport von Seecontainern im Hamburger Hafen zu prüfen. Hinter dem Hyperloop-Konzept steckt die Idee, Personen und Güter mit Hochgeschwindigkeit durch eine Röhre zu befördern. Die eingesetzten Transportkapseln werden mithilfe von Magnetschwebetechnik in einem Tunnel, in dem ein Teilvakuum herrscht, auf bis zu 1.000 km/h und sogar darüber hinaus beschleunigt. Zunächst ist der Aufbau einer Übergabestation für Testzwecke an einem Hamburger HHLA-Terminal sowie die Entwicklung einer Transportkapsel für Standardseecontainer geplant.

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. Der HHLA-Konzerneinkauf unterstützt die Konzernstrategie durch ein professionelles Management der Beschaffungsaktivitäten. Ziel ist eine konsolidierte Lieferantenbasis, die sich durch höchste Wertschöpfung, beste Qualität und optimale Life Cycle Costs auszeichnet.

Der strategische Einkauf unterstützt und berät die Konzerngesellschaften im Rahmen eines ganzheitlichen Warengruppen-, Lieferanten- und Vertragsmanagements, so dass die Anforderungen der internen Kunden an Service und Leistung bestmöglich erfüllt werden. In enger Zusammenarbeit mit Betrieb und Technik werden die Marktentwicklungen bzgl. neuer Technologien, Innovationen und die Servicefähigkeit spezifischer Lieferanten berücksichtigt. In diesem Zusammenhang stellt der Einkauf sicher, dass alle Konzernvorgaben für die Beschaffungsprozesse laut Rahmenrichtlinie eingehalten werden. Die Vorgaben sind für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbindlich.

Zur Entwicklung von zukunftsfähigen Lösungen für die Hafeninfrastruktur setzt die HHLA unter Berücksichtigung von wirtschaftlichen und ökologischen Aspekten weiter auf strategische und partnerschaftliche Kooperationen mit ausgewählten Lieferanten. Produkte, Anlagen und Prozesse werden systematisch weiterentwickelt, um den Grad der Digitalisierung zu erhöhen. Bei der Auswahl der Partner wird auf Zuverlässigkeit, Qualität, Innovationskraft, Kostenstruktur, wirtschaftlicher Stabilität, Nachhaltigkeit und Compliance geachtet. Die Erfüllung der Kriterien wird durch ein IT-basiertes Lieferantenmanagement nachgehalten. Jeder Lieferant durchläuft diesen Prozess, speziell bei der Aufnahme neuer potenzieller Lieferanten. In der Folge ermöglicht dies auch 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.

Für die Deckung des täglichen Bedarfes wird die Automatisierung der Einkaufsprozesse weiter vorangetrieben. So konnten im Berichtszeitraum 25,2 % (im Vorjahr: 15,5 %) aller Einkaufsprozesse vollautomatisiert über die E-Procurement-Systeme abgewickelt werden. Dies dient der Straffung der Prozesse und sichert einen unbürokratischen Ablauf sowie die Einhaltung der Prozessstandards. Durch die konsequente Fortführung der Optimierungsmaßnahmen und Automatisierungen besteht für das Jahr 2019 das Potenzial, bei weiteren 14,7 % der verantworteten Prozesse die Effizienz zu steigern oder sie zu automatisieren. Durch diese Schritte ist es möglich, die strategische Ausrichtung des Einkaufs weiter auszubauen.

Die Lieferketten der HHLA umfassen sowohl Investitionsgüter (wie Hafenumschlagsgeräte) als auch Verbrauchsgüter und sonstige Dienstleistungen (wie Instandhaltungen). Die Lieferanten stammen zum überwiegenden Teil aus Deutschland und aus Ländern innerhalb Europas. Das Beschaffungsvolumen verteilte sich 2018 konzernweit zu 51,0 % auf die Warengruppe Anlagen und Energie, zu 21,5 % auf den Bereich Informationstechnologie (IT), zu 18,0 % auf Bau sowie zu 9,5 % auf Instandhaltung (Ersatzteile, Reparatur und Betrieb). Das verantwortete Einkaufsvolumen beträgt in Summe rund 294 Mio. €.

Ein wesentliches Projekt im Jahr 2018 war die Überprüfung der bestehenden Strukturen, Abläufe und Beschaffungskonzepte im Einkauf. Hierbei ist der Bereich durch einen externen Partner unterstützt worden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Einkaufs wurden mit der Bildung von Projektgruppen eng in diesen Prozess eingebunden und gestalteten für die Themen

Digitalisierung, Schulungskonzept, Kennzahlensysteme und Katalogmanagement die Anforderungen an die Einkaufsorganisation der HHLA. So werden das bestehende Wissen und die Erfahrungen optimal genutzt. Erste Ergebnisse aus dieser Arbeit sind bereits implementiert und resultieren zum Beispiel in einer Stärkung der Eigenverantwortung.

Auf Basis dieser Ergebnisse wird an der Optimierung der Prozesse und Ausgaben weitergearbeitet, wozu Einkaufsinitiativen mit verschiedensten Zielsetzungen definiert worden sind. Die Konzernbereiche werden noch stärker in die Beschaffungsabläufe integriert und die Zusammenarbeit zwischen den internen Kunden intensiviert. Inhaltlich geht es um die Optimierung der Beschaffungskosten, die Steigerung der Effizienz durch die Optimierung des Warengruppen- und des Vertragsmanagements sowie die Überprüfung und Harmonisierung der genutzten IT-Systeme. Die Harmonisierung dient dazu, einen von der Bedarfsentstehung bis zur Zahlung integrierten Prozess zu verwirklichen (P2P – Purchase-to-Pay).

Darüber hinaus leistet der Einkauf seinen Beitrag zur Internationalisierung des Konzerns, indem die ausländischen Gesellschaften durch konkrete Serviceleistungen unterstützt werden. Ziele sind u.a. die Angleichung der Strukturen und die Nutzung von Bündelungseffekten zu ermöglichen sowie auf breiter Basis den Einsatz vorhandener IT-Systeme anzubieten. Aus Einkaufssicht soll insbesondere die Marktposition der Einzelgesellschaften gestärkt werden.

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