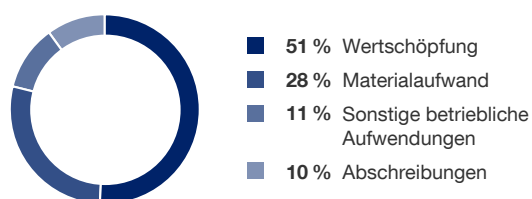


Die Nettowertschöpfung dient als Indikator für den volkswirtschaftlichen Mehrwert der Geschäftstätigkeit. Sie errechnet sich aus dem Produktionswert abzüglich sämtlicher Vorleistungen und Abschreibungen. Die Wertschöpfung verteilt sich auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Gesellschafter, öffentliche Hand (Steuern) sowie Darlehensgeber. Der größte Teil entfiel mit 523,3 Mio. € und einem Anteil von 73,1 % auf die Beschäftigten.

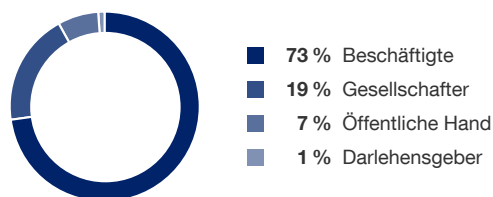
Entstehung der Wertschöpfung

Produktionswert 2019: 1.411 Mio. € = 100 %



Verwendung der Wertschöpfung

Nettowertschöpfung 2019: 716 Mio. € = 100 %



Innovation

Seit ihrer Gründung im Jahr 1885 agiert die HHLA aus dem Selbstverständnis eines Start-ups heraus. Ohne Innovationen und dem Antrieb, sich fortlaufend mit neuen Trends und Technologien auseinander zu setzen, wäre der Weg der HHLA nicht erfolgreich gewesen. Heute beschäftigt sich das Unternehmen im Wesentlichen mit den Möglichkeiten, die sich aus der Automatisierung und Digitalisierung für die moderne Logistik ergeben. **Forschung und Entwicklung**

Geschäftspartner

Die HHLA strebt in ihren Beziehungen gegenüber Geschäftspartnern ein von Integrität, Fairness, Verantwortung und Nachhaltigkeit geprägtes Verhältnis an. Zur Minimierung von Risiken, die zu Beginn und im Verlauf von Geschäftsbeziehungen auftreten können, führt die HHLA derzeit konzernweit ein Business-Partner-Screening-System ein. Das System ermöglicht eine wiederkehrende risikobasierte Analyse und Bewertung von Geschäftsbeziehungen und möglicher Maßnahmen zur Reduktion von Risiken. **Einkauf und Materialwirtschaft**

Die HHLA erwartet insbesondere auch von ihren Lieferanten, eine auf den vorstehenden Werten basierende Unternehmenspolitik sicherzustellen und sich an alle zur Anwendung kommenden Gesetzesvorgaben zu halten. Vor diesem Hinter-

grund führt die HHLA momentan konzernweit einen Supplier Code of Conduct ein, in dem die wesentlichen Verhaltensgrundsätze zusammengefasst werden.

Governance

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. **Erklärung zur Unternehmensführung** 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 Mitarbei-

terinnen und Mitarbeitern das notwendige Wissen über die Annahme und Gewährung von Vorteilen gegenüber Geschäftspartnern und Amtsträgern vermittelt und anhand von praktischen Beispielen veranschaulicht.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind gemäß dem Verhaltenskodex verpflichtet, Hinweise auf Fehlverhalten im Unternehmen weiterzugeben. Auch für Dritte besteht die Möglichkeit, Hinweise über die Compliance-Hotline zu geben. Alle Mitteilungen werden vertraulich behandelt und können anonym erfolgen. Darüber hinaus wird von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch gemäß der 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 Verhaltenskodex sowie auch weiterführende Themen wie z.B. die Korruptionsvermeidung und das von ihnen erwartete Verhalten im Rahmen der Antikorruptionsrichtlinie vermittelt. Im Berichtszeitraum wurden schwerpunktmäßig HHLA-Beschäftigte mit internationaler Beratungstätigkeit sowie im Einkauf 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 wurde mit der Einführung eines IT-basierten Business-Partner-Screening-Systems begonnen, mit dem eine risikobasierte Prüfung von Geschäftspartnern der HHLA u. a. hinsichtlich integren Verhaltens im internationalen Geschäftsverkehr ermöglicht wird. **Geschäftspartner**

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 Nachhaltigkeitsstrategie der HHLA. **Nachhaltigkeitsstrategie**

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

Das von der HHLA derzeit im Bereich Third Party Compliance eingeführte Business-Partner-Screening-System zur risikoorientierten Prüfung von Geschäftspartnern trägt auch im Bereich Menschenrechte zur frühzeitigen Erkennung möglicher Risiken bei. Bei der ebenfalls anlaufenden Einführung eines Lieferantenkodex ist ausdrücklich auch die Einhaltung der Menschenrechte mit umfasst.