

eigenen betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) entwickelt. Gemeinsam mit den anderen Projektpartnern und Universitäten beteiligte sich die HHLA im Anschluss an die aktive Projektarbeit an der Schlusskonferenz und der Abschlusspublikation, um ihre Lernerfahrungen aus dem Projekt einer breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Im Projektverlauf implementierte die HHLA einen konzernweiten Prozess zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen sowie eine anschließende Wirksamkeitskontrolle von Maßnahmen, die in einem Pilotprojekt überprüft wurde. Die gewonnenen Erkenntnisse flossen in eine konzernweit bindende Verfahrensanweisung ein, die seit 2019 im Konzern gültig ist. Darüber hinaus wurden im Zuge des Projekts weitere Kooperationen mit Unternehmen aus dem Gesundheitssektor vertieft.

Ein weiteres Beispiel für die Gesundheitsförderung der HHLA ist die Kooperation mit dem Start-up 25ways, das eine digitale Mobilitätsplattform entwickelt hat. Mit diesem Pilotprojekt fördert die HHLA die Nutzung gesundheitsorientierter und umweltfreundlicher Verkehrsmittel für den individuellen Weg zur Arbeit. Mit unterschiedlichen Angeboten, wie beispielsweise kostenfreien Testzeiten für verschiedene Fahrradtypen, motiviert sie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu neuen, gesundheitsfördernden Verhaltensweisen. Zusätzlich unterstützt das Unternehmen die Kampagne „Mit dem Rad zur Arbeit“ der AOK.

Mithilfe gezielter Kommunikations- und Informationsstrategien hat sich die HHLA außerdem für die bestehenden Gesundheitsangebote wie beispielsweise die Sozialberatung oder die Gripeschutzimpfungen engagiert. Dies hat zu einer deutlich gesteigerten Wahrnehmung dieser Angebote seitens der Beschäftigten geführt.

Die bereits an allen Standorten etablierten Gesundheitstage, an denen es immer wechselnde Schwerpunkte und Themen zum Ausprobieren und Informieren gibt, stoßen nach wie vor auf ein großes Interesse.

Gesellschaftliches Engagement

Regionale Verantwortung

Etwa jeder zehnte Arbeitsplatz in Hamburg ist mit dem Warenumsatz 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. **Nachhaltigkeitsstrategie** 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“.

Wirtschaft

Wertschöpfung und Innovation

Der Hamburger Hafen als mit Abstand größter Hafen Deutschlands bietet Arbeitsplätze für insgesamt mehr als 165.000 direkt und indirekt Beschäftigte in der Metropolregion Hamburg. Er ist damit einer der wichtigsten Wirtschaftsfaktoren in ganz Norddeutschland und spielt als Drehscheibe des internationalen Warenverkehrs eine überaus wichtige Rolle für das gesamte ökonomische System Deutschlands. Die HHLA will dauerhaft zum gesellschaftlichen Wohlstand an allen ihren Standorten beitragen.

Wertschöpfung

Die Nettowertschöpfung erhöhte sich im Geschäftsjahr 2019 um 5,9 % auf 715,8 Mio. € (im Vorjahr: 676,0 Mio. €). Die Wertschöpfungsquote lag mit 50,7 % in etwa auf dem Vorjahresniveau (im Vorjahr: 50,8 %).

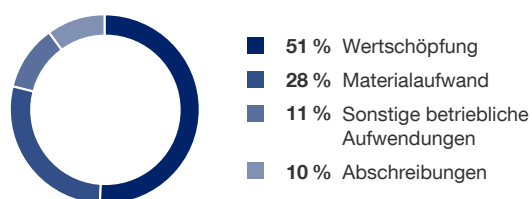
Wertschöpfung im HHLA-Konzern

in Mio. €	2019	2018	Veränd.
Beschäftigte	523,3	487,1	7,4 %
Gesellschafter	137,1	138,5	- 1,0 %
Öffentliche Hand	49,1	45,1	8,8 %
Darlehensgeber	6,3	5,3	17,7 %
Gesamt	715,8	676,0	5,9 %

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.

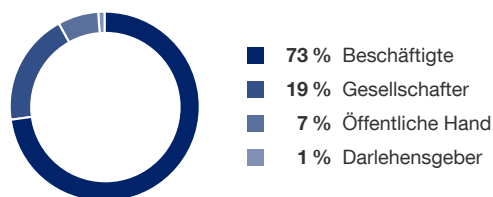
Entstehung der Wertschöpfung

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-