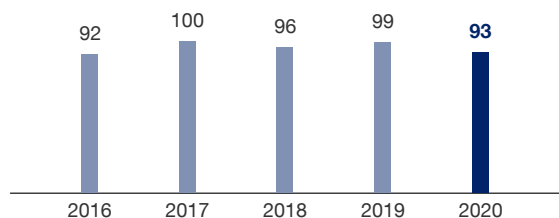


Wasserverbrauch

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 2020 in Deutschland, Estland, Polen, der Slowakei, Tschechien und der Ukraine im Vergleich zum Vorjahr um 6,2 % auf 92.727 m³ (im Vorjahr: 98.895 m³). Dieser Rückgang ist an den meisten Standorten auf die geringere Präsenz von Mitarbeitern vor Ort zurückzuführen. Bereits ab März 2020 wurden für viele Mitarbeiter Homeoffice Möglichkeiten angeboten. Wasser wird an den HHLA-Standorten aus dem öffentlichen Versorgungsnetz bezogen.

Wasserverbrauch

in dam³



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

Soziales

Arbeitswelt

Strategisches Personalmanagement

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 Förderung und Entwicklung der Leistungsfähigkeit der Fach- und Führungskräfte erfolgt dabei systematisch und wird kontinuierlich durch das Personalmanagement begleitet. Gleiches gilt für alle Organisationsentwicklungsmaßnahmen.

Personalstrategie

Im Berichtsjahr wurde die strategische Planung mit fünf identifizierten Handlungsfeldern im Bereich Personal erarbeitet und vom Vorstand verabschiedet. Die strategischen Zielsetzungen beinhalten beispielsweise im Bereich Personalbeschaffung die Entwicklung neuer Recruiting-Strategien und die Weiterentwicklung der Arbeitgebermarke HHLA. Darüber hinaus sollen mit Hilfe innovativer Technologien, Methoden und Konzepte bestehende Ressourcen im Bereich Personal zukünftig noch besser ausgerichtet und das Leistungsangebot kontinuierlich erweitert werden. Mit den Mitbestimmungspartnern, Führungskräften und Beschäftigten werden zudem die beteiligungsorientierten Mitbestimmungsprozesse weiterentwickelt, um zukunftsfähige Rahmenbedingungen für den unternehmeri-

schen Erfolg der HHLA zu gestalten. Der Personalentwicklung kommt neben der Weiterentwicklung vorhandener Potenziale und der Schaffung einer wirksamen Lernkultur im Unternehmen auch die Rolle zu, einen entscheidenden Beitrag zur Weiterentwicklung der Unternehmensorganisation und -kultur zu leisten. Ein weiterer wichtiger Bestandteil der strategischen Planung ist daher die gezielte Förderung der digitalen Vernetzung und der Zusammenarbeit unter allen Mitwirkenden im Konzern. So wird Wissensaustausch gefördert und die Kulturentwicklung nachhaltig vorangetrieben.

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.

Personalbestand

Zum Jahresende 2020 beschäftigte die HHLA insgesamt 6.312 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Gegenüber dem Vorjahr erhöhte sich die Zahl um 16 Personen bzw. um 0,3 %. Darüber hinaus setzte die HHLA im Jahresmittel durchschnittlich 549 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gesamthafenbetriebs-Gesellschaft ein (im Vorjahr: 753).

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 2020 investierte die HHLA am Standort Hamburg insgesamt 5,3 Mio. € (im Vorjahr: 4,6 Mio. €) in die Aus- und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Zum 31. Dezember 2020 wurden in Deutschland 55 Auszubildende in sechs unterschiedlichen Berufen und 21 Studierende in sechs dualen Studiengängen ausgebildet. 25 % aller 76 Auszubildenden und Studierenden waren Frauen. Bei den Studierenden lag der Frauenanteil 2020 bei 33 % (im Vorjahr: 50 %).

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

Im Jahr 2020 lag der Fokus der Personalentwicklung der HHLA in Deutschland auf der Entwicklung neuer Formate sowie dem Anpassen bestehender und neuer Weiterbildungsangebote als Reaktion auf die Coronavirus-Pandemie.

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt über 691 ein- bis mehrtägige Veranstaltungen realisiert, von denen ein Teil aufgrund der Coronavirus-Pandemie in einem digitalen Format durchgeführt werden. Von den Aus- und Weiterbildungen wurden über 540 Qualifizierungen durch eigene Ausbilderinnen und Ausbilder als interne gewerbliche Weiterbildungen mit 2.613 Ausbildungstagen durchgeführt. Im Rahmen des internen segmentübergreifenden Seminarangebots wurden zusätzlich 151 ein- bis mehrtägige Veranstaltungen mit über 2.400 Teilnehmertagen organisiert. Der Frauenanteil lag wie im Vorjahr bei 35 %.

Die Fortführung bereits erfolgreich implementierter Qualifizierungsangebote der Fach- und Führungskräfteentwicklung, des agilen Projekt-managements und das Herausarbeiten neuer Schwerpunkte in der Aus- und Weiterbildung in Hinblick auf die in Zukunft notwendigen Kompetenzen bei der HHLA sind und bleiben die wichtigsten strategischen Ziele des laufenden Jahres und der Folgejahre.

Die enge Begleitung der Veränderungsprozesse mehrerer digitaler Transformationsprojekte bildete dabei einen Schwerpunkt in Personalentwicklung und Förderung einer verstärkten netzwerkorientierten und crossfunktionalen Zusammenarbeit im HHLA-Konzern. Dies lässt sich anhand der folgenden Beispiele verdeutlichen.

Mit der Einführung der neuesten Generation der **Microsoft-Produktpalette** sollen Möglichkeiten geschaffen werden, die Zusammenarbeit effizienter, qualitativ besser und transparenter zu gestalten.

Aus dem Projekt der **SAP-S4/HANA-Einführung**, in dem die HHLA-Bereitstellungsprozesse im Sinne eines End-to-End-Gedankens überprüft und ggf. neu entwickelt werden, ist die Personalentwicklung in der Verantwortung, ein erfolgreiches Changemanagement von Beginn an zu integrieren.

Vor dem Hintergrund der Einführung der neuen Terminal Operating Software NAVIS N4 werden in der Reihe „**Fit4Future-Lotsen**“ 54 Beschäftigte zu Multiplikatorinnen und Multiplikatoren

ausgebildet. Die Weiterbildungsmaßnahme wurde auf Basis des Qualifizierungschancengesetzes von der Agentur für Arbeit zertifiziert und gefördert. In vier einwöchigen Modulen werden sie zu Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern, die den Kolleginnen und Kollegen vor Ort Veränderungen von Prozessen durch digitale Transformation vermitteln.

Die bereits Ende 2019 in Kooperation mit dem maritimen kompetenzzentrum (ma-co) gestartete interne Weiterbildungsreihe „**Zukunftsplotse**“ wurde 2020 mit der ersten Gruppe erfolgreich beendet und bereits mit einer zweiten Gruppe wiederholt. Im Rahmen der verschiedenen Module wurden die Fach- und Führungskräfte gezielt im Umgang mit Innovationsprozessen und der digitalen Transformation im HHLA-Konzern qualifiziert.

Zusätzlich ist im Berichtsjahr das Projekt „**Zukunftswerkstatt**“ am Container Terminal Altenwerder (CTA) gestartet. Gemeinsam mit Verantwortlichen aus dem Betrieb und Mitgliedern des Betriebsrats sollen Ideen für die Zukunft der Hafenarbeit entwickelt werden. Mit Hilfe des Formats sollen in einer ergebnisoffenen und innovativen Atmosphäre Fragestellungen aufgegriffen werden, die zu einer gemeinsam getragenen Zukunftsperspektive führen.

Berufsausbildung und Studium

Das **Angebot an Ausbildungsplätzen und dualen Studi-enplätzen** orientiert sich an der Personalplanung der Gesellschaften am Standort Hamburg. Während der Schwerpunkt der Ausbildung auf den technischen und gewerblichen Berufsfeldern liegt, werden bei den dualen Studiengängen sowohl Abschlüsse im betriebswirtschaftlichen Bereich als auch im technischen und IT-Bereich angeboten.

Die bestehenden Kooperationen mit Berufsschulen, Fachgymnasien und Stadtteilschulen wurden auch 2020 genutzt, um geeignete Bewerberinnen und Bewerber in den sogenannten **MINT-Berufen** (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) zu gewinnen. Damit sich 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. Da aufgrund der Einschränkungen durch die Coronavirus-Pandemie viele Vor-Ort-Besuche nicht möglich waren, fanden viele Veranstaltungen in digitaler Form statt. So konnten im Jahr 2020 dennoch fünf Messen im Großraum Hamburg mitgestaltet werden.

Zur Vorbereitung auf zukünftige Anforderungen in den Arbeitsfeldern der HHLA ist es notwendig, die Ausbildung durch ausbildungsbegleitende Angebote zu unterstützen. Auszubildende und dual Studierende übernehmen in unterschiedlichen

Projekten Verantwortung und erweiterten dabei ihre **Projekt- und Digitalkompetenzen**. Im Rahmen crossfunktionaler Teams gestalten sie u.a. das Employer Branding und den Social-Media-Auftritt der Karriereseite für ihre eigene Zielgruppe. Im Rahmen einer eigenen Weiterbildungswoche haben die dual Studierenden einen digitalen Design-Thinking-Workshop durchgeführt und sich mit der Frage befasst, wie sie einen Beitrag zur Innovations- und Gestaltungskraft der HHLA leisten können.

Verträge, Vergütungen und Zusatzleistungen Tarifverträge

Für 86,4 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in **Deutschland** sind die Entgelt- und Arbeitsbedingungen in Tarifverträgen geregelt (im Vorjahr: 87,2 %). Der Anteil unbefristeter Arbeitsverträge (exkl. Berufsausbildungsverträge) lag bei 96,4 % (im Vorjahr: 96,1 %).

Im November 2020 einigten sich die Tarifvertragsparteien – der Zentralverband der deutschen Seehafenbetriebe e.V. (ZDS) und die Gewerkschaft ver.di – auf tabellenwirksame Anhebungen ab 1. Oktober 2020 um 1,0 % bei einer zwölfmonatigen Laufzeit für die Hafenarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe. Abschlüsse ähnlicher Größenordnung wurden auch für weitere Entgelttarifverträge des HHLA-Konzerns in Deutschland geschlossen.

In den **ausländischen Gesellschaften** beträgt der Anteil der Beschäftigten, deren Entgelt- und Arbeitsbedingungen in Tarifverträgen geregelt sind 26,3 %. 92,6 % aller Arbeitsverträge sind unbefristet.

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.

Das **Beurteilungssystem für die Führungskräfte** der HHLA wurde im Berichtsjahr neu ausgerichtet: Zusätzlich zu bereits bestehenden Vergütungsbestandteilen wie der ROCE, der Rendite auf das eingesetzte Kapital, und dem EBIT wurden Segment- und Gesellschaftsspezifische Kennzahlen als neue Zielkategorie aufgenommen. Zudem wurde die Beurteilung der individuellen Leistung der Führungskräfte um neu definierte Führungsprinzipien erweitert.

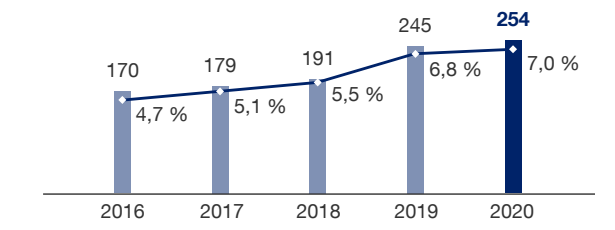
Ziel der Neuausrichtung des **variablen Vergütungssystems** ist die Förderung der cross-funktionalen Zusammenarbeit einhergehend mit einer stärkeren Vernetzung und ressortübergreifender Prozessorientierung, um so den Kulturwandel bei der HHLA nachhaltig zu unterstützen.

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.

HHLA-Beschäftigte in Teilzeit in Deutschland

zum 31.12./Teilzeitquote in %



Im Jahr 2020 wurde von insgesamt 254 Beschäftigten die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen (im Vorjahr: 245). Die **Teilzeitquote** in der HHLA in Deutschland erhöhte sich somit zum Jahresende 2020 auf 7,0 % (zum 31. Dezember 2019: 6,8 %). Der Anteil der Männer mit einer Teilzeitbeschäftigung ist auf 35,8 % gestiegen (im Vorjahr: 33,5 %). In der kaufmännisch geprägten Holding (ohne Auszubildende) betrug der Anteil an Teilzeitkräften 17,8 % (im Vorjahr: 18,6 %). Die Teilzeitquote in den ausländischen Gesellschaften der HHLA lag im Berichtsjahr bei 1 %.

Altersvorsorge

Mit der grundlegenden Neuausrichtung und Weiterentwicklung der **betrieblichen Altersvorsorge** im Jahr 2018 haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland 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 Altersvorsorge 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. Im Jahr 2020 profitierten bereits 60 % der berechtigten Beschäftigten von dieser Regelung zur Altersvorsorge.

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

Gesundheits- und Arbeitsschutz

Arbeitsschutz

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.

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

Um die Wahrnehmung der Arbeitssicherheit als Führungsaufgabe zu stärken, wurde im Berichtsjahr ein Pilotprojekt zur Förderung des Sicherheitsbewusstseins und der Entwicklung einer verhaltensorientierten Sicherheitskultur an einem der Hamburger Containerterminals gestartet. In Workshops werden die Führungskräfte in wertschätzenden und anerkennenden Methoden geschult, um den Arbeitsschutz aktiv in das Führungshandeln und in die Kommunikation mit den Beschäftigten zu integrieren. Auf diese Weise sollen nachhaltig Ausfalltage reduziert und Arbeitsunfälle weiter vermieden werden.

Weiterhin werden an den Standorten der HHLA-Betriebe regelmäßig Arbeitsschutzkampagnen 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 2020 ereigneten sich in den Gesellschaften am Standort Hamburg, bei denen die HHLA eine Beteiligung von mehr als 50 % hält, 79 meldepflichtige Unfälle ohne Wegeunfälle (im Vorjahr: 77). Dies entspricht einem Zuwachs von 2,6 %.

Gesundheitsschutz

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.

Mit Hilfe gezielter Kommunikations- und Informationsstrategien hat sich die HHLA darüber hinaus für die bestehenden Gesundheitsangebote wie beispielsweise die Sozialberatung oder die Gripeschutzimpfungen engagiert. Dies hat zu einer deutlich gesteigerten Wahrnehmung dieser Angebote durch die Beschäftigten geführt.

Darüber hinaus stellte das Jahr 2020 den Gesundheitsschutz der HHLA aufgrund der Coronavirus-Pandemie vor besondere Herausforderungen. Um diesen zu begegnen wurde ein Corona-Krisenstab unter Führung des Vorstands und ein in der Management-Holding angesiedelter Corona-Arbeitsstab eingerichtet. Das gemeinsam erarbeitete Hygienekonzept beinhaltet u.a. klassische Abstands- und Hygieneregeln, eine Maskenpflicht und ein Einbahnstraßensystem auf allen Verkehrswegen der HHLA. Zusätzlich wurden die Reinigungsintervalle erhöht und Reinigungsmittel für Wechselarbeitsplätze zur Verfügung gestellt.

Des Weiteren wurden Maßnahmen ergriffen, die auf die Besonderheiten der verschiedenen Arbeitsumgebungen der HHLA abgestimmt sind. Um die Anzahl der Kontakte gering zu halten, sieht das Konzept im gewerblichen Bereich beispielsweise vor, dass die übliche Schichtüberlappung entfällt und die Beschäftigten in festen Arbeitsgruppen und in kleineren Teams arbeiten als zuvor. Darüber hinaus wurden an allen Standorten in Deutschland Quarantäne-Manager installiert, die im Infektionsfall schnell und direkt eine Kontaktnachverfolgung durchführen.

Die bereits Ende 2019 und somit vor Beginn der Coronavirus-Pandemie abgeschlossene Homeoffice-Regelung diente als Grundlage für eine schnelle und konsequente Umsetzung weiterer Homeoffice-Regelungen während der Pandemie.

Aufgrund der schnellen, konsequenten und über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehenden Corona-Schutzmaßnahmen konnte das innerbetriebliche Infektionsgeschehen in allen Unternehmensbereichen der HHLA in Deutschland geringgehalten und die Betriebsfähigkeit auf den Anlagen der HHLA während beider Lockdown-Phasen komplett erhalten werden. Dies belegt die Wirksamkeit der Maßnahmenpakete.

Der Corona-Arbeitsstab hat darüber hinaus gemeinsam mit dem Konzernbetriebsrat Regelungen zur Festlegung der zeitlichen Lage von Freizeitansprüchen ergriffen, um in Phasen geringer Auslastung der gewerblichen Betriebe gezielt Freizeiten vergeben zu können. Zudem wurde neben den Homeoffice-

Regelungen mehrschichtiges Arbeiten in den administrativen Bereichen wie beispielsweise der Management-Holding ermöglicht.

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 initiierte 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 wurde dieses Bildungsprojekt coronabedingt eingeschränkt durchgeführt. Insgesamt verzeichnete das Projekt 482 Teilnehmer im Jahr 2020.

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 entwickelte sich im Geschäftsjahr 2020 pandemiebedingt rückläufig und nahm gegenüber dem Vorjahr um 8,3 % auf 656,0 Mio. € ab (im Vorjahr: 715,6 Mio. €). Die Wertschöpfungsquote lag mit 49,0 % leicht unter dem Vorjahresniveau (im Vorjahr: 50,7 %).

Wertschöpfung im HHLA-Konzern

in Mio. €	2020	2019	Veränd.
Beschäftigte	551,6	523,3	5,4 %
Gesellschafter	74,1	137,1	- 45,9 %
Öffentliche Hand	25,0	49,1	- 49,1 %
Darlehensgeber	5,3	6,3	- 15,2 %
Gesamt	656,0	715,6	- 8,3 %

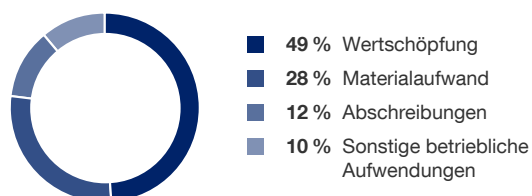
Die Nettowertschöpfung dient als Indikator für den volkswirtschaftlichen Mehrwert der Geschäftstätigkeit. Sie errechnet sich aus dem Produktionswert abzüglich sämtlicher Vorleistungen und Abschreibungen. Die Wertschöpfung verteilt sich auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Gesellschafter, öffentliche Hand (Steuern) sowie Darlehensgeber. Der größte Teil entfiel mit 551,6 Mio. € und einem Anteil von 84,1 % auf die Beschäftigten.

Innovation

Seit ihrer Gründung im Jahr 1885 agiert die HHLA aus dem Selbstverständnis eines Start-ups heraus. Ohne Innovationen und den Antrieb, sich fortlaufend mit neuen Trends und Technologien auseinanderzusetzen, 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**

Entstehung der Wertschöpfung

Produktionswert 2020: 1.340 Mio. €



Verwendung der Wertschöpfung

Nettowertschöpfung 2020: 656 Mio. €

