

reiches Projekt zur Überarbeitung der bestehenden Warengruppen aufgesetzt. Ergebnis ist, dass künftig drei Hauptwarengruppen bestehen, für die die Verteilung der Beschaffungsvolumina ausgewiesen wird. Diese sind die Bereiche Technischer Einkauf (im Wesentlichen aus den vorher bestehenden Bereichen Anlagen & Energie und Instandhaltung gebildet), Baueinkauf sowie Informationstechnologie (IT) und indirekter Einkauf. Für 2020 ergibt sich daher analog zu den bisherigen Hauptwarengruppen folgende Verteilung des verantworteten Einkaufsvolumens: 48,8 % auf die Warengruppe Technischer Einkauf, 28,7 % auf den Bereich Bau und 22,5 % auf den Bereich IT und indirekter Einkauf.

Für die Deckung des täglichen Bedarfes wird die Automatisierung der Einkaufsprozesse weiter vorangetrieben. So konnten im Berichtszeitraum 48,1 % (im Vorjahr: 32,9 %) aller Einkaufsprozesse vollautomatisiert über die 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 auch für das Jahr 2021 weiteres Automatisierungspotenzial, welches unter anderem dadurch erreicht werden soll, dass das aktuelle E-Procurement-System durch ein zeitgemäßes Tool abgelöst wird.

Im Bereich der Prozessautomatisierung konnte bei der Treibstoffversorgung ein 2019 begonnenes Projekt abgeschlossen werden. Gesellschaftsübergreifend wurden Prozesse, Bedarfsmengen und Lieferantenstrukturen detailliert analysiert und neu strukturiert. Der Prozess der Beschaffungen wurde auf ein VMI-Konzept (Vendor Managed Inventory) umgestellt, was bedeutet, dass der Lieferant die Verantwortung für die Bestände übernimmt und Lieferungen eigenständig koordiniert. Neben einer Senkung der Beschaffungskosten konnte durch die Überarbeitung der Abläufe eine Verschlankeung und Automatisierung erreicht werden, was in der Folge eine Senkung der Prozesskosten bewirkt.

Nachdem sich der Einkauf in den Jahren 2019 und 2020 im Wesentlichen auf die Optimierung der wichtigsten Beschaffungsthemen konzentriert hat, wird der Fokus 2021 beschaffungsseitig weiter auf der Modellierung der gesamten Prozesskette und der strategischen Ausrichtung liegen. Im Zentrum stehen die Themen Warengruppen- und Lieferantenmanagement. Prozesstechnisch liegt das Hauptaugenmerk auf der Neustrukturierung der Investitionsgüterbeschaffung sowie der Beschaffung indirekter Güter und Dienstleistungen.

Nachhaltige Leistungsindikatoren

Der direkte und indirekte Energieverbrauch der HHLA und ihrer Gesellschaften stellt sich für das Geschäftsjahr wie folgt dar.

Energieverbrauch und -einspeisung

	2016	2017	2018	2019	2020
Diesel, Benzin und Heizöl in Mio. Liter	26,6	27,4	28,4	28,0	24,1
Erdgas in Mio. m ³	2,4	3,6	4,4	8,0	9,1
Strom ¹ in Mio. kWh	139,6	135,6	135,9	123,2	117,0
davon Strom aus erneuerbarer Energie	73,2	82,8	78,9	78,7	86,2
Fahrstrom in Mio. kWh	150,0	157,5	181,4	185,0	191,9
Fernwärme in Mio. kWh	3,6	3,6	3,7	3,6	3,1
Fernwärmeeinspeisung ² in kWh	–	–	10,9	33,3	32,8

Energieverbrauch 2020 für Heizöl, Erdgas und Fahrstrom geschätzt (vorläufig)

1 Strom ohne Fahrstrom

2 Durch hocheffiziente Kraft-Wärme-Kopplungs-(KWK-)Anlage erzeugt (vorläufig)

Weiterführende Informationen zum Thema Nachhaltigkeit finden sich im Abschnitt **Nachhaltigkeit** des Geschäftsberichts.

Nichtfinanzieller Bericht

Die HHLA berichtet über den Konzern sowie über die AG in Form eines zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts, dessen Inhalte in den Abschnitt **Nachhaltigkeit** eingebettet sind. Der nichtfinanzielle Bericht steht zudem als eigenständiges PDF im Download-Center des Online-Geschäftsberichts zur Verfügung: bericht.hhla.de/nichtfinanzieller-bericht 

Personal

Entwicklung des Personalbestands

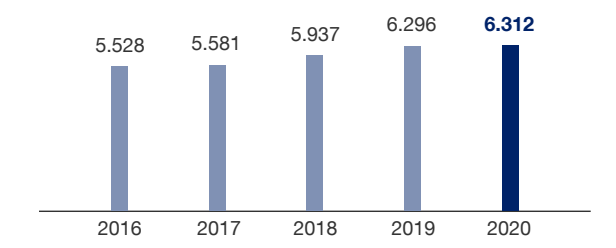
Im Berichtsjahr wurde die strategische Planung mit fünf identifizierten Handlungsfeldern im Bereich Personal erarbeitet und vom Vorstand verabschiedet. Die strategische Planung richtet sich an der zukünftigen Entwicklung der unterschiedlichen Unternehmensbereiche aus und soll zukünftig dazu beitragen, frühzeitig auf die qualitativen und quantitativen Personalbedarfe der HHLA reagieren zu können. Schwerpunkte im Rahmen des Handlungsfelds „Wunsch Arbeitgeber“ sind z. B. die Optimierung des Recruitings und die Weiterentwicklung der Arbeitgebermarke HHLA.

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 Wirtschaftsplannung, 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.

Beschäftigte im HHLA-Konzern

zum 31.12.



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).

Beschäftigte nach Segmenten

Im Segment Container ist die Anzahl der Beschäftigten zum 31. Dezember 2020 auf 3.132 gesunken. Insgesamt waren dort im Berichtszeitraum 54 Personen weniger beschäftigt als im Vorjahr (im Vorjahr: 3.186). Dies entspricht einem Rückgang von 1,7 %. Das Segment Intermodal verstärkte sich im Rahmen der weiteren Leistungsausweitung und Erhöhung der Wertschöpfungstiefe um insgesamt 36 Beschäftigte auf 2.279 (im Vorjahr: 2.243). Auch die Beschäftigtenzahl im Segment Logistik erhöhte sich im Berichtszeitraum auf 186 (im Vorjahr: 167). Dies entspricht einem Zuwachs von 11,4 % und ist unter anderem auf den Aufbau weiterer Geschäftsfelder und damit verbunden die Aufnahme weiterer Gesellschaften in den Konsolidierungskreis zurückzuführen. Die Belegschaft der strategischen Management-Holding erhöhte sich um 2,6 % auf 628 Beschäftigte (im Vorjahr: 612). Die Anzahl der Beschäftigten im Segment Immobilien lag zum 31. Dezember 2020 bei 87 Beschäftigten (im Vorjahr: 88). Die Anzahl enthält die Beschäftigten der Management-Holding, die dem Bereich Immobilien zugeordnet sind.

Beschäftigte

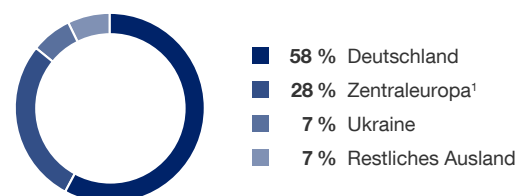
nach Segmenten	2020	2019	Veränd.
Container	3.132	3.186	- 1,7 %
Intermodal	2.279	2.243	1,6 %
Holding/Übrige	628	612	2,6 %
Logistik	186	167	11,4 %
Immobilien	87	88	- 1,1 %
HHLA-Konzern	6.312	6.296	0,3 %

Beschäftigte nach Regionen

Der geografische Schwerpunkt lag mit 3.632 Beschäftigten (im Vorjahr: 3.597) in Deutschland, von denen die überwiegende Zahl am Standort Hamburg tätig war. Dies entspricht einem Anteil von 57,5 % (im Vorjahr: 57,1 %) und ist – bei einem gleichzeitig leichten Rückgang der Anzahl der Arbeitsplätze im Ausland um 0,7 % auf 2.680 (im Vorjahr: 2.699) – auf den Aufbau neuer Geschäftsfelder in Deutschland zurückzuführen. In Zentraleuropa ist die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit 1.752 im Vergleich zum Vorjahr gleichgeblieben (im Vorjahr: 1.752), während sich in Estland die Belegschaft auf 224 verringert hat (im Vorjahr: 271). In der Ukraine erhöhte sich die Belegschaft um 2,0 % auf 469 Beschäftigte (im Vorjahr: 460).

Beschäftigte nach Regionen

zum 31.12.2020



¹ Tschechien, Slowakei, Ungarn, Slowenien

Neueinstellungen

Von den 174 neu eingestellten Beschäftigten, die vorher nicht über die Gesamthafenbetriebs-Gesellschaft mbH Hamburg (GHB) o.Ä. bei der HHLA in Deutschland eingesetzt waren, waren 41 % unter 30 Jahre alt.

Neueinstellungen

	Gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen
< 30 Jahre	71	16	22,5 %
30 – 50 Jahre	81	18	22,2 %
> 50 Jahre	22	10	45,5 %
HHLA Deutschland	174	44	25,3 %

Seit 2013 setzt die HHLA in Deutschland 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.

In den ausländischen Gesellschaften der HHLA wurden im Berichtsjahr 267 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt. 92 % der Neueinstellungen entfallen auf das Segment Intermodal. Der Frauenanteil der 246 Neueinstellungen liegt bei knapp 32 %, der Anteil der unter 30-Jährigen bei knapp 30 %.

Die **Fluktuationsquote** (ohne konzerninterne Wechsel) in Deutschland ist mit 4,8 % im Vergleich zum Vorjahr leicht angestiegen (im Vorjahr: 4,7 %). 42,2 % der insgesamt 173 Austritte waren altersbedingt (im Vorjahr: 40,8 %).

Im Ausland lag die Fluktuationsquote im Berichtsjahr bei 11,1 %. Der Anteil der altersbedingten Austritte war mit 2,7 % vergleichsweise gering.

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. Der Anteil der bei der HHLA in Deutschland beschäftigten Frauen (inkl. Auszubildender) lag bei 15,2 % (im Vorjahr: 15,3 %). In den ausländischen Gesellschaften lag die Frauenquote im Berichtsjahr bei durchschnittlich 22,2 %, am Containerterminal in Estland bei 30,4 %.

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 45,1 Jahren (im Vorjahr: 44,7). Das Durchschnittsalter der Männer betrug 45,6 Jahre, während die Frauen durchschnittlich 42,3 Jahre alt waren. Über die Hälfte aller Beschäftigten ist zwischen 30 und 50 Jahre alt.

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten in den ausländischen Containergesellschaften lag bei 46,9 Jahren.

Altersstruktur der Beschäftigten

in %	31.12.2020	Anteil Frauen 31.12.2019	Anteil Frauen
< 30 Jahre	10,6	26,0	10,6
30 – 50 Jahre	51,6	15,0	52,3
> 50 Jahre	37,8	12,4	37,1
HHLA Deutschland	100,0	15,2	100,0

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

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Beschäftigten

in Jahren	31.12.2020	31.12.2019
< 30 Jahre	4,8	4,9
30 – 50 Jahre	11,8	11,5
> 50 Jahre	23,4	23,5
HHLA Deutschland	15,5	15,3

Die Beschäftigungsquote von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Schwerbehinderung (inkl. Gleichgestellter) in Deutschland lag zum Ende des Berichtszeitraums bei 8,4 % (im Vorjahr: 8,5 %).

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 %).

Von den 26 Auszubildenden (davon fünf in einem dualen Studiengang), die im Jahresverlauf ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, wurden 25 in ein Arbeitsverhältnis übernommen. Insgesamt wurden am Standort Hamburg 20 neue Ausbildungsverträge im Ausbildungsjahr 2020 geschlossen, der Frauenanteil lag bei 20 %. Im technischen Bereich lag die Quote der weiblichen Auszubildenden für den Ausbildungsbeginn 2020 bei 33 %, im gewerblichen Bereich bei 22 %.

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt über 691 ein- bis mehrtägige Veranstaltungen realisiert, von denen ein Teil aufgrund der Coronavirus-Pandemie in einem digitalen Format durchgeführt wurde. Von den angebotenen Aus- und Weiterbildungen wurden über 540 Qualifizierungen durch eigene Ausbilderinnen und Ausbilder als interne gewerbliche Weiterbildungen mit 2.613 Ausbildungstagen durchgeführt. Im Rahmen des inter-

nen segmentübergreifenden Seminarangebots wurden zusätzlich 151 ein- bis mehrtägige Veranstaltungen mit über 2.400 Teilnehmertagen organisiert. Der Frauenanteil lag wie im Vorjahr bei 38 %.

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

Wirtschaftliches Umfeld

Gesamtwirtschaftliche Entwicklung

Die weltwirtschaftliche Entwicklung wurde 2020 von der Coronavirus-Pandemie hart getroffen. Die schnelle Ausbreitung des Virus und die daraufhin eingeführten tiefgreifenden Beschränkungen der sozialen und wirtschaftlichen Aktivitäten zur Eindämmung der Pandemie führten im Frühjahr als Folge der ersten Infektionswelle zu einem historischen Konjunkturerinbruch. Nach Schätzungen des Internationalen Währungsfonds (IWF) wird sich der Rückgang des globalen Wachstums für das Gesamtjahr 2020 auf ein Minus von 3,5 % belaufen. Die Erwartungen liegen 0,9 Prozentpunkte über der vorherigen Prognose und spiegeln damit die konjunkturelle Dynamik in der zweiten Hälfte des Jahres 2020 wider. Nach dem Einbruch der Weltkonjunktur im ersten Halbjahr fiel die Erholung der Weltwirtschaft bis zum Herbst 2020 kräftiger und stärker als erwartet aus. Gleichwohl wurde die konjunkturelle Belebung zuletzt durch eine zweite Infektionswelle, neue Mutationen des Virus und die erneuten Maßnahmen zur Eindämmung gebremst. Anders als im Frühjahr waren bislang jedoch keine gravierenden negativen Auswirkungen auf die Produktion im verarbeitenden Gewerbe, den internationalen Warenhandel oder die Rohstoffpreise ersichtlich. Gleichwohl reflektiert das globale Handelsvolumen 2020 mit einem Minus von 9,6 % den pandemiebedingten konjunkturellen Rückgang.

Entwicklung des Bruttoinlandsprodukts (BIP)

in %	2020	2019
Welt	- 3,5	2,8
Fortgeschrittene Volkswirtschaften	- 4,9	1,6
USA	- 3,4	2,2
Aufstrebende Volkswirtschaften	- 2,4	3,6
China	2,3	6,0
Russland	- 3,6	1,3
Euroraum	- 7,2	1,3
Mittel- und Osteuropa (aufstrebende europäische Volkswirtschaften)	- 2,8	2,2
Deutschland	- 5,4	0,6
Welthandel	- 9,6	1,0

Quelle: Internationaler Währungsfonds (IWF), Januar 2021

Das Ausmaß der Pandemie und der Erholung unterscheidet sich in regionaler Hinsicht erheblich. Die fortgeschrittenen Volkswirtschaften waren im Allgemeinen in der Lage, expansive fiskalische Maßnahmen für die Unterstützung der Haushalte und der Unternehmen zu ergreifen, um pandemiebedingte Einnahmeausfälle zu mildern. Die Zentralbanken haben dies durch erweiterte Programme zum Anleihekauf und in einigen Fällen durch Zinssenkungen gestützt. Die gesamtwirtschaftliche Leistung der Industrieländer sank 2020 um 4,9 %. Die US-amerikanische Wirtschaft erlebte den größten Einbruch seit dem Zweiten Weltkrieg, wenngleich der Rückgang des Bruttoinlandsprodukts (BIP) um 3,4 % im internationalen Vergleich glimpflich ausfiel. Erhebliche Auswirkungen der Pandemie und der damit verbundenen Lockdown-Maßnahmen sind vor allem in Europa sichtbar: Der IWF erwartet einen Rückgang der Wirtschaftskraft im Euroraum von 7,2 %.

Auch in den aufstrebenden Volkswirtschaften wurde die Wirtschaft durch die Pandemie belastet, der Wachstumsrückgang von 2,4 % fiel aber vergleichsweise gering aus. Dies liegt vor allem an der frühzeitigen und effektiven Bekämpfung der Pandemie in China, wo das Coronavirus seinen Ursprung hatten. In der zweitgrößten Volkswirtschaft der Welt normalisierten sich die Aktivität in weiten Teilen der Wirtschaft bereits wieder in der zweiten Jahreshälfte, so dass Rückgänge teilweise aufgeholt werden konnten. Die chinesische Wirtschaft meldete damit als einzige Volkswirtschaft für 2020 ein positives Wachstum von 2,3 %.

Die russische Wirtschaft schrumpfte 2020 dagegen um 3,6 %. In der Ukraine wird ein Konjunkturerinbruch von 7,2 % erwartet (IWF, Oktober 2020). Die estnische Wirtschaft wird voraussichtlich um 5,2 % schrumpfen (IWF, Oktober 2020). In den mittel- und osteuropäischen Mitgliedsländern der Europäischen Union, in denen die Infektionszahlen im Frühjahr relativ gering waren, wurde die zweite Pandemiewelle durch dynamisch steigende Fallzahlen zur Belastung. Die landesweiten Restriktionen zur Eindämmung dürften zu einem Abbruch des Aufwärtstrends im Sommer und zu einem Rückgang des BIP führen. Die deutsche Wirtschaft ist als Folge der Pandemie und der damit verbundenen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Beschränkungen tief in die Rezession gerutscht. Die Wirtschaftsleistung schrumpfte 2020 um 5,4 %.

Branchenumfeld

Der weltweite Containerumschlag ist im Berichtszeitraum infolge der Coronavirus-Pandemie spürbar zurückgegangen. Allerdings fiel der Rückgang nach jüngsten Schätzungen von Drewry im Gesamtjahr mit einem Minus von 2,1 % nicht so stark aus wie noch zur Jahresmitte befürchtet. Damals war ein deutlicher Einbruch des weltweiten Umschlages von 7,3 % für das Jahr 2020 erwartet worden.