

Nachhaltige Leistungsindikatoren

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

Energieverbrauch und -einspeisung

	2017	2018	2019	2020	2021
Diesel, Benzin und Heizöl in Mio. Liter	27,4	28,4	28,0	24,1	24,1
Erdgas in Mio. m ³	3,6	4,4	8,0	9,1	7,5
Strom ¹ in Mio. kWh	135,6	135,9	123,2	117,0	133,7
davon Strom aus erneuerbarer Energie in Mio. kWh	82,8	78,9	78,7	86,2	97,4
Fahrstrom in Mio. kWh	157,5	181,4	185,0	191,9	208,7
davon Strom aus erneuerbarer Energie in Mio. kWh				6,6	115,7
Fernwärme in Mio. kWh	3,6	3,7	3,6	3,1	4,0
Fernwärmeeinspeisung ² in kWh	–	10,9	33,3	32,8	25,5

Energieverbrauch 2021 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. 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) ergeben. Darüber hinaus erfüllt er die regulatorischen Anforderungen, die aus der EU-Taxonomie-Verordnung resultieren, die Mitte 2020 in Kraft getreten ist. Sie legt als einheitliches und rechtsverbindliches Klassifizierungssystem fest, welche Wirtschaftstätigkeiten in der Europäischen Union als „ökologisch nachhaltig“ gelten.

Alle Inhalte des nichtfinanziellen Berichts sind in den Abschnitt **Nachhaltigkeit** des Geschäftsberichts eingebettet. Zudem steht der nichtfinanzielle Bericht als eigenständiges PDF im Download-Center des Online-Geschäftsberichts zur Verfügung.
bericht.hhla.de/nichtfinanzieller-bericht 

Personal

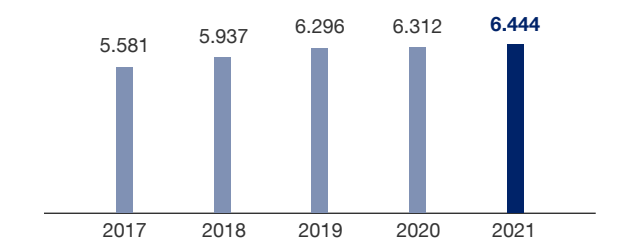
Entwicklung des Personalbestands

Die Personalstrategie der HHLA umfasst fünf Handlungsfelder: „Wunsch Arbeitgeber“, „Weiter Entwickeln“, „Zusammen Wirken“, „Ressourcen Management“ und „Mit Bestimmung“. 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 zum Beispiel 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 Wirtschaftsplanung, ihrer Betriebsnotwendigkeit und anderer innerbetrieblicher Besetzungs- und Handlungsmöglichkeiten überprüft. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass sich die Beschaffungsprozesse im Rahmen der durch den Vorstand genehmigten strategischen Personalbedarfsplanungen 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 2021 beschäftigte die HHLA insgesamt 6.444 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Gegenüber dem Vorjahr erhöhte sich die Zahl um 132 Personen bzw. um 2,1 %. Darüber hinaus setzte die HHLA im Jahresmittel durchschnittlich 624 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gesamthafenbetriebs-Gesellschaft ein (im Vorjahr: 549).

Beschäftigte nach Segmenten

Im Segment Container ist die Anzahl der Beschäftigten zum 31. Dezember 2021 auf 3.149 gestiegen. Insgesamt waren dort im Berichtszeitraum 17 Personen mehr beschäftigt als im Vorjahr (im Vorjahr: 3.132). Dies entspricht einem Zuwachs von 0,5 %. Das Segment Intermodal verstärkte sich im Rahmen der weiteren Leistungsausweitung und Erhöhung der Wertschöpfungstiefe um insgesamt 31 Beschäftigte auf 2.310 (im Vorjahr: 2.279). Auch die Beschäftigtenzahl im Segment Logistik erhöhte sich im Berichtszeitraum auf 253 (im Vorjahr: 186). Dies entspricht einem Zuwachs von 36,0 % 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 2,7 % auf 645 Beschäftigte (im Vorjahr: 628). Die Anzahl der Beschäftigten im Segment Immobilien lag zum 31. Dezember 2021 bei 87 Beschäftigten (im Vorjahr: 87). Die Anzahl enthält die Beschäftigten der Management-Holding, die dem Bereich Immobilien zugeordnet sind.

Beschäftigte

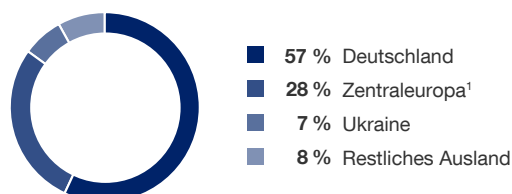
nach Segmenten	2021	2020	Veränd.
Container	3.149	3.132	0,5 %
Intermodal	2.310	2.279	1,4 %
Holding/Übrige	645	628	2,7 %
Logistik	253	186	36,0 %
Immobilien	87	87	0,0 %
HHLA-Konzern	6.444	6.312	2,1 %

Beschäftigte nach Regionen

Der geografische Schwerpunkt lag mit 3.674 Beschäftigten (im Vorjahr: 3.632) in Deutschland, von denen die überwiegende Zahl am Standort Hamburg tätig war. Dies entspricht einem Anteil von 57,0 % (im Vorjahr: 57,5 %) und ist – bei einem gleichzeitig leichten Anstieg der Anzahl der Arbeitsplätze im Ausland um 3,4 % auf 2.770 (im Vorjahr: 2.680) – auf den Aufbau neuer Geschäftsfelder im Ausland zurückzuführen. In Zentraleuropa ist die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit 1.774 im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen (im Vorjahr:

Beschäftigte nach Regionen

Anzahl der Beschäftigten zum 31.12.2021: 6.444



¹ Tschechien, Slowakei, Ungarn, Slowenien

1.752), während sich in Estland die Belegschaft auf 212 verringert hat (im Vorjahr: 224). In der Ukraine erhöhte sich die Belegschaft um 0,9 % auf 473 Beschäftigte (im Vorjahr: 469).

Neueinstellungen

Von den 147 neu eingestellten Beschäftigten, die vorher nicht über die Gesamthafenbetriebs-Gesellschaft mbH Hamburg (GHB) o.Ä. bei der HHLA in Deutschland eingesetzt waren, waren 43,5 % unter 30 Jahre alt.

Neueinstellungen 2021

	Gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen
< 30 Jahre	64	23	35,9 %
30 – 50 Jahre	66	18	27,3 %
> 50 Jahre	17	6	35,3 %
HHLA Deutschland	147	47	32,0 %

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 351 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt. 77,8 % der Neueinstellungen entfallen auf das Segment Intermodal. Der Frauenanteil der 351 Neueinstellungen liegt bei 26,8 %, der Anteil der unter 30-Jährigen bei 52,4 %.

Die **Fluktuationsquote** (ohne konzerninterne Wechsel) in Deutschland ist mit 4,4 % im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken (im Vorjahr: 4,8 %). 41,9 % der insgesamt 160 Austritte waren altersbedingt (im Vorjahr: 42,2 %). Im Ausland lag die Fluktuationsquote im Berichtsjahr bei 11,7 % (im Vorjahr: 11,1 %). Der Anteil der altersbedingten Austritte war mit 0,3 % (im Vorjahr: 2,7 %) vergleichsweise sehr 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 15,7 % (im Vorjahr: 15,2 %). In den ausländischen Gesellschaften lag die Frauenquote im Berichtsjahr bei durchschnittlich 21,5 % (im Vorjahr: 22,2 %).

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. [Erklärung zur Unternehmensführung](#)

Altersstruktur

Das Durchschnittsalter der Belegschaft in Deutschland lag im Berichtszeitraum bei 45,2 Jahren (im Vorjahr: 45,1). Das Durchschnittsalter der Männer betrug 45,8 Jahre, während die Frauen durchschnittlich 42,4 Jahre alt waren. Über die Hälfte aller Beschäftigten ist zwischen 30 und 50 Jahre alt. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten in den ausländischen Gesellschaften lag bei 42,0 Jahren.

Altersstruktur der Beschäftigten

in %	31.12.2021	Anteil Frauen 31.12.2020	Anteil Frauen
< 30 Jahre	10,0	27,4	10,6
30 – 50 Jahre	51,8	15,5	51,6
> 50 Jahre	38,2	12,9	37,8
HHLA Deutschland	100,0	15,7	100,0

Die Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland liegt durchschnittlich bei 15,5 Jahren, im Ausland dagegen bei 7,1 Jahren.

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Beschäftigten

in Jahren	31.12.2021	31.12.2020
< 30 Jahre	4,5	4,8
30 – 50 Jahre	12,1	11,8
> 50 Jahre	23,0	23,4
HHLA Deutschland	15,5	15,5

Die Beschäftigungsquote von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Schwerbehinderung (inkl. Gleichgestellter) in Deutschland lag zum Ende des Berichtszeitraums bei 8,2 % (im Vorjahr: 8,4 %).

Personalentwicklung

Im Jahr 2021 investierte die HHLA am Standort Hamburg insgesamt 5,0 Mio. € (im Vorjahr: 5,3 Mio. €) in die Aus- und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Zum 31. Dezember 2021 wurden in Deutschland 54 Auszubildende in zehn unterschiedlichen Berufen und 28 Studierende in sieben dualen Studiengängen ausgebildet. 28,1 % aller 82 Auszubildenden und Studierenden waren Frauen. Bei den Studierenden lag der Frauenanteil 2021 bei 39,3 % (im Vorjahr: 33,3 %). Am Containerterminal in Estland konnten im Berichts-

zeitraum zudem acht junge Auszubildende (sechs gewerbliche und zwei kaufmännische) Praktikumseinsätze im Rahmen der Berufsausbildung an der beruflichen Sekundarschule absolvieren.

Von den 15 Auszubildenden, die im Jahresverlauf ihre Ausbildung erfolgreich abschlossen, wurden 15 in ein Arbeitsverhältnis übernommen. Insgesamt wurden am Standort Hamburg 21 neue Ausbildungsverträge im Ausbildungsjahr 2021 geschlossen, der Frauenanteil lag bei 33,3 %. Im kaufmännischen Bereich lag die Quote der weiblichen Auszubildenden für den Ausbildungsbeginn 2021 bei 25,0 %, im gewerblichen Bereich bei 33,3 % und in der dualen Ausbildung bei 57,1 %.

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 642 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 490 Qualifizierungen durch eigene Ausbilderinnen und Ausbilder als interne gewerbliche Weiterbildungen mit 2.322 Ausbildungstagen durchgeführt. Im Rahmen des internen segmentübergreifenden Seminarangebots wurden zusätzlich 152 ein- bis mehrtägige Veranstaltungen mit über 1.654 Teilnehmertagen organisiert. Der Frauenanteil lag bei 38,6 %.

Weiterführende personalbezogene Informationen zu strategischem Personalmanagement, Personalentwicklung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung sowie Verträgen, Vergütungen und Zusatzleistungen werden ausführlich im Geschäftsberichtsteil [Nachhaltigkeit/Soziales/Arbeitswelt](#) erläutert.

Wirtschaftliches Umfeld

Gesamtwirtschaftliche Entwicklung

Nach einem dynamischen Start in das Jahr 2021 geriet die Erholung der Weltwirtschaft im Jahresverlauf zunehmend ins Stocken. In vielen Teilen der Welt bremste das erneut zunehmende Infektionsgeschehen die wirtschaftliche Expansion. Die Infektionswellen, Maßnahmen und damit verbundenen konjunkturellen Auswirkungen verliefen dabei immer weniger synchron. In Ländern mit hohen Impfquoten wurden beispielsweise höhere Inzidenzen toleriert sowie auf umfassende Eindämmungsmaßnahmen verzichtet, die die wirtschaftlichen Aktivitäten stark eingeschränkt hätten. Nach Schätzungen des Internationalen Währungsfonds (IWF) im Januar 2022 wird das Wachstum der **weltweiten Wirtschaftsleistung** für das Gesamtjahr 2021 insgesamt 5,9 % betragen.