

Bericht zum LkSG (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz)

Berichtszeitraum von 01.01.2023 bis 31.12.2023

Name der Organisation: Hamburger Hafen und Logistik Aktiengesellschaft

Anschrift: Bei St. Annen 1, 20457 Hamburg

Inhaltsverzeichnis

A. Strategie & Verankerung	1
A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung	1
A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie	3
A3. Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation	7
B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen	13
B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse	13
B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich	19
B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern	25
B5. Kommunikation der Ergebnisse	27
B6. Änderungen der Risikodisposition	28
C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen	29
C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich	29
C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern	30
C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern	31
D. Beschwerdeverfahren	32
D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren	32
D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren	38
D3. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens	40
E. Überprüfung des Risikomanagements	41

A. Strategie & Verankerung

A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung

Welche Zuständigkeiten für die Überwachung des Risikomanagements waren im Berichtszeitraum festgelegt?

Im Jahr 2022 wurde eine betriebsinterne Zuständigkeit in der Position eines Menschenrechtsbeauftragten zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten aus dem LkSG festgelegt und die Funktion und dazugehörigen Aufgaben gemäß § 4 Abs. 3 LkSG in der HHLA Compliance-Richtlinie verankert. Der Menschenrechtsbeauftragte trägt die Verantwortung zur kontinuierlichen Überwachung und ggf. Anpassung des Risikomanagements im Sinne des LkSG. Der Menschenrechtsbeauftragte wurde Ende 2022 durch den HHLA Vorstand ernannt und ist in der Abteilung Compliance angesiedelt.

Im Berichtszeitraum wurde die Funktion der Menschenrechtsbeauftragten von Frau Ann Katrin Ottsen, Compliance Managerin, wahrgenommen. Der Leiter Compliance und Konzern-Compliance-Beauftragte Dr. John Maurer hat seit dem 1.4.2024 die Funktion des Menschenrechtsbeauftragten der HHLA inne.

A. Strategie & Verankerung

A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung

Hat die Geschäftsleitung einen Berichtsprozess etabliert, der gewährleistet, dass sie regelmäßig - mindestens einmal jährlich - über die Arbeit der für die Überwachung des Risikomanagements zuständigen Person informiert wird?

Es wird bestätigt, dass die Geschäftsleitung einen Berichtsprozess etabliert hat, der i. S. d. § 4 Abs. 3 LkSG gewährleistet, dass sie regelmäßig - mindestens einmal jährlich - über die Arbeit der für die Überwachung des Risikomanagements zuständigen Person informiert wird.

- Bestätigt

Beschreiben Sie den Prozess, der mindestens einmal im Jahr bzw. regelmäßig die Berichterstattung an die Geschäftsleitung mit Blick auf das Risikomanagement sicherstellt.

Gemäß HHLA Compliance-Richtlinie erfolgt mindestens jährlich die Berichterstattung an den Vorstand durch den Menschenrechtsbeauftragten der HHLA, wie die Erfüllung der menschenrechts- und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten im Sinne des LkSG bei der HHLA umgesetzt und welche Risiken festgestellt wurden. Dies umfasst auch die Berichterstattung mit Blick auf das Risikomanagement im Sinne des LkSG.

Bei der Identifikation eines neuen, wesentlich veränderten oder weggefallenen Risikos wird dies unverzüglich dem für Compliance zuständigen Vorstandsmitglied angezeigt. Darüber hinaus wird bei Bedarf auch der für das betroffene Segment verantwortliche Vorstand sowie die Geschäftsführung der betroffenen Einzelgesellschaft informiert.

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

Liegt eine Grundsatzklärung vor, die auf Grundlage der im Berichtszeitraum durchgeführten Risikoanalyse erstellt bzw. aktualisiert wurde?

Die Grundsatzklärung wurde hochgeladen

https://hbla.de/fileadmin/download/investoren/corporategovernance/HHLA_Grundsatzklaerung_Menschenrechte_2023.pdf

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

Wurde die Grundsatzklärung für den Berichtszeitraum kommuniziert?

Es wird bestätigt, dass die Grundsatzklärung gegenüber Beschäftigten, gegebenenfalls dem Betriebsrat, der Öffentlichkeit und den unmittelbaren Zulieferern, bei denen im Rahmen der Risikoanalyse ein Risiko festgestellt wurde, kommuniziert worden ist.

- Bestätigt

Bitte beschreiben Sie, wie die Grundsatzklärung an die jeweiligen relevanten Zielgruppen kommuniziert wurde.

Die Grundsatzklärung ist öffentlich über die Unternehmenswebsite verfügbar und ist darüber der Öffentlichkeit, unmittelbaren und mittelbaren Zulieferern sowie allen weiteren Stakeholdern des Unternehmens zugänglich. Sie wurde im Rahmen der im Berichtszeitraum stattgefundenen Veranstaltungen an Geschäftsführungen von Tochtergesellschaften, leitende Angestellte sowie weitere relevante Personengruppen (u.a. Einkaufsbereich, Personalbereich) durch umfassende Informationsveranstaltungen zum LkSG kommuniziert.

Die HHLA Grundsatzklärung zur Menschenrechtsstrategie wurde insbesondere über das HHLA Intranet sowie Schulungen an die eigenen Beschäftigten kommuniziert. Die bei der HHLA prioritär identifizierten Risiken unterliegen zudem einer fortlaufenden Sensibilisierung. In regelmäßigen Schulungen werden Beschäftigte zum HHLA Verhaltenskodex und weiteren menschenrechtsrelevanten Themen wie Arbeitssicherheit geschult.

Zudem wurde der Betriebsrat im Berichtszeitraum über die HHLA Grundsatzklärung und ihre Inhalte informiert.

Im Rahmen eines Serienbriefs wurden unmittelbaren Lieferanten im Berichtszeitraum Informationsmaterialien zum Thema Menschenrechte zur Verfügung gestellt, dies umfasst auch die Menschenrechtsstrategie der HHLA.

Des Weiteren berichtet die HHLA regelmäßig im Geschäftsbericht über die Menschenrechtsstrategie und die dazugehörigen Maßnahmen zur Achtung der Menschenrechte.

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

Welche Elemente enthält die Grundsatzklärung?

- Einrichtung eines Risikomanagement
- Jährliche Risikoanalyse
- Verankerung von Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich, bei unmittelbaren Zulieferern und ggf. mittelbaren Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich, bei unmittelbaren Zulieferern und ggf. mittelbaren Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Bereitstellung eines Beschwerdeverfahrens im eigenen Geschäftsbereich, bei Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Dokumentations- und Berichtspflicht
- Beschreibung der festgestellten prioritären Risiken
- Beschreibung von menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Erwartungen an eigene Beschäftigte und Zulieferer

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

Beschreibung möglicher Aktualisierungen im Berichtszeitraum und der Gründe hierfür.

Der Menschenrechtsbeauftragte der HHLA prüft die Grundsatzklärung jährlich bzw. anlassbezogen auf notwendige Anpassungen. Bei Änderungen werden diese durch den Vorstand der HHLA freigegeben. Die Grundsatzklärung der HHLA zur Menschenrechtsstrategie wurde zuletzt Ende 2022 aktualisiert und durch den Vorstand der HHLA mit Vorstandsbeschluss vom 19. Dezember 2022 mit Inkrafttreten zum 01. Januar 2023 freigegeben.

Eine Aktualisierung der Grundsatzklärung ist im Laufe des Berichtszeitraums nicht notwendig geworden, da keine wesentlichen Änderungen an unseren Verfahren (bspw. Risikomanagementsystem, Beschwerdeverfahren) notwendig geworden sind, noch wesentlich veränderte oder neu identifizierte Risiken auf Basis der durchgeführten Risikoanalysen bekannt geworden sind.

A. Strategie & Verankerung

A3. Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation

In welchen maßgeblichen Fachabteilungen/Geschäftsabläufen wurde die Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb des Berichtszeitraums sichergestellt?

- Personal/HR
- Umweltmanagement
- Arbeitssicherheit & Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Einkauf/Beschaffung
- Zulieferermanagement
- CSR/Nachhaltigkeit
- Recht/Compliance
- Mergers & Acquisitions
- Revision
- Sonstige: Allgemeines Risikomanagement

Beschreiben Sie, wie die Verantwortung für die Umsetzung der Strategie innerhalb der verschiedenen Fachabteilungen/Geschäftsabläufe verteilt ist.

Personal/HR

Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt 2022 bekräftigte der Vorstand der HHLA das Engagement des Unternehmens für Vielfalt und Inklusion im Arbeitsumfeld und verpflichtet sich, Diversity & Inclusion-Management im Unternehmen nachhaltig umzusetzen. Seit 1. Januar 2023 gibt es eine Stabsstelle für Vielfalt und Inklusion, die direkt an den Vorstand berichtet und für die Umsetzung des strategischen Diversity & Inclusion-Management bei der HHLA verantwortlich ist.

Neben der Umsetzung des strategischen Diversity & Inclusion-Management verantwortet der Bereich Personal auch das Mitbestimmungsmanagement, in dessen Rahmen die HHLA aktiv die Gestaltung der betrieblichen Mitbestimmung fördert. Mitbestimmung und sozialpartnerschaftliches Verhandeln von Arbeitnehmerinteressen ist traditionell ein hohes Gut der HHLA und ihren Tochtergesellschaften. Die HHLA und ihre Tochtergesellschaften als tarifgebundene Unternehmen stehen in regelmäßigem Dialog und in Tarifverhandlungen mit der Gewerkschaft ver.di.

Umweltmanagement/CSR/Nachhaltigkeit

Eine lebenswerte Umwelt auch für folgende Generationen zu bewahren und daraus resultierendes nachhaltiges Denken und Handeln stehen bei der HHLA im Fokus der unternehmerischen Entscheidungen. Der Einsatz modernster Technologien, die Einhaltung von Sozialstandards, die Implementierung hocheffizienter Geschäftsprozesse sowie eine wertorientierte Unternehmensführung sind Kernelemente der langfristig angelegten Nachhaltigkeitsstrategie der HHLA. Die HHLA hat das Thema Nachhaltigkeit fest in ihrer Governance verankert, um dieses im Rahmen des strategischen Transformationsprozesses des HHLA-Konzerns fokussiert voranzutreiben. Hierfür besteht ein Corporate Strategy Board, welches vom HHLA Vorstand gesteuert wird. Die sogenannten Focus Teams sind für die Operationalisierung der HHLA-Strategie verantwortlich. Das Focus Team „Nachhaltigkeit“ fokussiert sich dabei auf sämtliche Themen rund um die Nachhaltigkeitsstrategie der HHLA. Das crossfunktionale Corporate Sustainability Board bildet die zentrale Funktionseinheit innerhalb des HHLA-Konzerns, das sich mit der Synchronisation nachhaltigkeitsbezogener Fragestellungen im Konzern beschäftigt und für eine abgestimmte Bearbeitung sämtlicher Regularien in Bezug auf Nachhaltigkeit verantwortlich ist.

Arbeitssicherheit & Betriebliches Gesundheitsmanagement

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 im Rahmen des HHLA Arbeitsschutzmanagementsystems sichergestellt. Gemäß HHLA-Arbeitsschutzrichtlinie stellt der Bereich Arbeitsschutz ein effektives Arbeitsschutz-, Gesundheitsschutz-, Umweltschutz- und Störfallmanagement (AGU) sicher und steuert und koordiniert die AGU-relevanten Aktivitäten.

Einkauf/Beschaffung und Zulieferermanagement

Der HHLA-Konzerneinkauf (auch Zentraleinkauf) ist zentral in der Management-Holding in Hamburg organisiert und übernimmt die Beschaffung für den Großteil der inländischen Mehrheitsbeteiligungen. Bei der Auswahl der Partner wird neben wirtschaftlicher Stabilität, Qualität, Zuverlässigkeit und Innovationskraft ein Schwerpunkt auf die Themen Nachhaltigkeit und Compliance gelegt. Die Verantwortlichkeit für das Lieferanten-Risikomanagement nach dem LkSG liegt gemäß HHLA Einkaufsrichtlinie beim Zentraleinkauf und den lokal zuständigen Einkaufsorganisationen.

Für Bestandslieferanten sowie für neue Lieferanten wird nach den Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes eine Risikoanalyse durchgeführt. Abgeleitet vom Risikoscore ist ein angemessener umsatzbezogener Maßnahmenkatalog entwickelt.

Die Ergebnisse der Risikoanalyse und der daraus abgeleitete Maßnahmenplan werden bei der Lieferantenauswahl/-onboarding/-qualifizierung, der Lieferantenbewertung/-klassifizierung und der Lieferantenentwicklung sowie der Einkaufsstrategie angemessen berücksichtigt.

Compliance/Recht

Der Bereich Compliance ist konzernweit für die Implementierung und Weiterentwicklung des Compliance-Management-Systems der HHLA verantwortlich. Gemäß Compliance-Richtlinie liegt die Zuständigkeit für die Menschenrechtsrisikoanalyse des eigenen Geschäftsbereichs im Bereich Compliance. Ebenso werden die Aufgaben des Menschenrechtsbeauftragten durch die Compliance-Abteilung erfüllt.

Zu den wichtigen Aufgaben gehören insbesondere:

- Risikoerkennung, -prävention und Weiterentwicklung des Compliance-Management-Systems
- Beratung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen compliance-relevanten Fragen (u.a. bei der Anwendung und Auslegung des HHLA Verhaltenskodex sowie von Compliance-Richtlinien)
- Betreiben des konzernweiten HHLA-Hinweisgebersystems
- Prüfung von Compliance-Sachverhalten
- Überprüfung von Geschäftspartnern im Hinblick auf Compliance-Risiken und Beratung der Konzerneinheiten im Umgang mit diesen Risiken
- Schulungen und Kommunikationsmaßnahmen zu Compliance-Themen
- Zusammenarbeit mit den Konzerneinheiten und weiteren Funktionen (z. B. Interne Revision, Internes Kontrollsystem, Risikomanagement und Rechtsangelegenheiten) zur kontinuierlichen Verbesserung der Prozesse

Mergers & Acquisitions

Jeder Mitarbeiter, der einen neuen Geschäftskontakt herstellen möchte, muss für den potentiellen Geschäftspartner eine Onboarding-Prüfung im HHLA-Business Partner Screening-System initiieren. Bei größeren Investitionen und Projekten – wie bspw. bei strategischen M&A-Projekten – ist immer auch eine erweiterte Prüfung zu beauftragen. Die Stellen können für die Koordination der Onboarding-Prüfung auch bestimmte Mitarbeiter benennen, die die Informationen über die

zu prüfenden Geschäftspartner aus den Fachabteilungen bzw. von der Geschäftsleitung erhalten und die Prüfungen dann zentral initiieren. Im Rahmen der HHLA MA-Aktivitäten wird durch eine frühzeitige Einbindung von Compliance im Rahmen von Geschäftspartnerüberprüfungen sichergestellt, dass u.a. auch menschenrechts- und umweltbezogene Compliance-Risiken erkannt und minimiert werden können.

Allgemeines Risikomanagement

Die Chancen- und Risikomanagement-Richtlinie wurde Anfang 2023 um die expliziten Risikofelder Menschenrechtsrisiken und Umweltrisiken erweitert sowie eine Verbindung zur Compliance- und Einkaufs-Richtlinie geschaffen.

Beschreiben Sie, wie die Strategie in operative Prozesse und Abläufe integriert ist.

Personal/HR

Nach einer ersten Bestandsaufnahme wurde durch die Stabstelle eine Strategie für den Aufbau eines nachhaltig wirksamen Diversity-&-Inclusion-Managements entwickelt und mit dem Vorstand abgestimmt. In diesem Rahmen werden Kommunikationsmaßnahmen und Schulungen durchgeführt, um die Maßnahmen für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld bei der HHLA weiter zu stärken. Daraus abgeleitet konnten im Berichtszeitraum bereits erste operative Maßnahmen platziert werden. So wurden unter Anderem erste Führungskräfteworkshops durchgeführt und daran anknüpfend ein Trainingskonzept für die Weiterführung von wissensbildenden Maßnahmen entwickelt.

Arbeitssicherheit / Betriebliches Gesundheitsmanagement:

Die HHLA setzt verschiedene Maßnahmen um, die eine sicherheitsbewusste Haltung, ein sicherheitsgerechtes Verhalten und die Sicherheitskultur nachhaltig fördern. Hierzu wurde beispielsweise im Berichtszeitraum ein Projekt zum verhaltensbasierten Arbeitsschutz in der HHLA eingeführt, das darauf abzielt, positive Sicherheitsgewohnheiten der Mitarbeitenden zu fördern. Spezielle Schulungen der Führungskräfte stellen sicher, dass die Umsetzung von sicheren Verhaltensweisen im beruflichen Alltag gelingt. Darüber hinaus werden die Mitarbeitenden in regelmäßigen Schulungen und Unterweisungen zu den in ihrem Arbeitsbereich relevanten und zu beachtenden Arbeitssicherheitsmaßnahmen informiert.

M&A / Geschäftspartnerüberprüfungen:

Das von der HHLA im Bereich Third Party Compliance eingesetzte Business-Partner-Screening-

System trägt zur risikoorientierten Prüfung von Geschäftspartnern u. a. im Bereich Menschenrechte zur frühzeitigen Erkennung möglicher Risiken bei (s. auch vorherigen Punkt zu Verantwortungen bspw. im Bereich M&A).

Einkauf/Zulieferermanagement:

Im Rahmen des Lieferantenonboardings wurde der bestehende Fragebogen für die Lieferantenqualifizierung um einzelne, noch nicht berücksichtigte, LkSG-relevante Kriterien in den Komplexen Compliance und Nachhaltigkeit erweitert. Er deckt nun neben allgemeinen Themen, Themen aus den Bereichen Einkauf, Compliance, Arbeitssicherheit und Nachhaltigkeit ab, um eine ganzheitliche Bewertung zu ermöglichen.

Im Rahmen der internen Lieferantenbewertung sind neben den Themen Qualität, Konditionen, Zuverlässigkeit, und Service zusätzliche Fragen zu den Komplexen ökologische und soziale Leistungsfähigkeit aufgenommen worden.

Darüber hinaus werden die Dienstleister und Zulieferer bei Überschreitung einer definierten Umsatzgrenze verpflichtet, den HHLA-Lieferantenkodex einzuhalten. Dies wird sowohl von allen betreffenden Bestandslieferanten, als auch potentiellen, neuen Lieferanten (z.B. im Rahmen des Onboardings oder im Rahmen von Ausschreibungen) eingefordert bzw. ist das Vorliegen eigener gleichwertiger Compliance-Regelungen nachzuweisen. Der Kodex der HHLA umfasst insbesondere die Aspekte Menschenrechte, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Umweltschutz und Nachhaltigkeit sowie das Verhalten im Geschäftsumfeld.

Des Weiteren unterstützt der Zentraleinkauf das Ausrollen der Prozesse bei konzernangehörigen Tochtergesellschaften mit eigenen lokalen Einkaufsorganisationen.

Compliance/Recht:

Neben den bereits im vorherigen Punkt beschriebenen Verantwortlichkeiten und den zugrundeliegenden Prozessen wurden Anfang des Jahres 2023 die lokalen Compliance-Beauftragten, die in den internationalen konzernanhängigen Gesellschaften für die interne Risikoanalyse zuständig sind, zur Durchführung der Menschenrechtsrisikoanalyse im eigenen Geschäftsbereich geschult.

Beschreiben Sie, welche Ressourcen & Expertise für die Umsetzung bereitgestellt werden.

Die relevanten Fachfunktionen – wie Compliance, Einkauf und Risikomanagement - setzen die Anforderungen des LkSG in ihrem Verantwortungsbereich um und bringen dabei ihre Erfahrung,

ihr Fachwissen und ihre Ressourcen in die Umsetzung des LkSG ein. Die Compliance-Abteilung koordiniert gemeinsam mit dem Zentraleinkauf die Implementierung des LkSG. Die Mitarbeitenden aus der Compliance-Abteilung bringen dabei insbesondere auch ihre langjährige Erfahrung in der Behandlung von Hinweisen und Beschwerden ein. Außerdem wurde ein Menschenrechtsbeauftragter benannt. Die Mitarbeitenden aus dem Zentraleinkauf steuern maßgeblich das relevante Wissen rundum das Lieferantenmanagement und die Bewertung von Lieferanten bei.

Im Jahr 2022 wurde beim Aufsetzen von Kernprozessen wie bspw. der internen und externen Risikoanalyse eine externe Beratungsgesellschaft beauftragt.

In 2023 wurden bei allen konzernangehörigen Gesellschaften Schulungen gemeinschaftlich durch den Zentraleinkauf und Compliance abgehalten und in diesem Zuge die LkSG-Ansprechpartner instruiert. Es wurden an unterschiedlichen Stellen im Konzern Ansprechpersonen für das LkSG festgelegt.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Wurde im Berichtszeitraum eine regelmäßige (jährliche) Risikoanalyse durchgeführt, um menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken zu ermitteln, zu gewichten und zu priorisieren?

- Ja, für den eigenen Geschäftsbereich
- Ja, für unmittelbare Zulieferer

Beschreiben Sie, in welchem Zeitraum die jährliche Risikoanalyse durchgeführt worden ist.

Eigener Geschäftsbereich: Die Risikoanalyse des eigenen Geschäftsbereichs im Sinne des LkSG wurde Ende 2022/Anfang 2023 durch den Bereich Compliance und die lokalen Compliance-Beauftragten in den ausländischen konzernzugehörigen Tochtergesellschaften durchgeführt. Die jährliche Aktualisierung der internen Risikoanalyse steht im ersten Halbjahr 2024 an.

Unmittelbare Zulieferer: Aufbauend auf der 2022 initial durchgeführten Risikoanalyse wurde die Risikoanalyse für 2023 unter Berücksichtigung der Beschaffungen im Zeitraum November 2022 bis November 2023 aktualisiert. Um erstmalig ein gesamtes abgeschlossenes Geschäftsjahr nach Inkrafttreten des LkSG zu analysieren, wurde im ersten Quartal 2024 die Risikoanalyse für Beschaffungen im Zeitraum 01. Januar 2023 – 31. Dezember 2023 durchgeführt.

Beschreiben Sie das Verfahren der Risikoanalyse.

Eigener Geschäftsbereich

Der Vorstand hat einen Menschenrechtsbeauftragten aus der Abteilung Compliance ernannt, der die jährliche Risikoanalyse zu menschenrechtsbezogenen Risiken koordiniert. Zusätzlich zu der jährlichen Compliance-Risikoanalyse analysieren und bewerten die lokalen Compliance-Beauftragten die Menschenrechtsrisiken für ihren eigenen Geschäftsbereich (die betreffende Konzerneinheit). Dies geschieht in Abstimmung mit den Prozessverantwortlichen (lokales Management) und der Compliance-Abteilung/dem Menschenrechtsbeauftragten der Gruppe.

Bei der Entwicklung des Verfahrens zur Risikoanalyse im eigenen Geschäftsbereich hat die HHLA u.a. aufgebaut auf einer Erhebung der eigenen Risiken in Umsetzung des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte im Jahr 2019. Die damalige Erhebung basierte auf einem umfangreichen Fragebogen zum Human Rights Impact Assessment des Danish Institute of Human Rights, angepasst auf die Geschäftstätigkeit der HHLA.

Für die interne Analyse wurde darüber hinaus in Zusammenarbeit mit einem externen Berater eine Risikobewertungsmatrix entwickelt, bei der die verschiedenen Risiken des eigenen Geschäftsbereichs und ihre jeweilige Eintrittswahrscheinlichkeit auf einer Skala von 0-10 bewertet

wurden.

Zusätzlich werden bestimmte Menschenrechts- und Umweltrisiken (u.a. Diskriminierung/sexuelle Belästigung, Arbeitsschutz und Umweltverschmutzung) darüber hinaus im Zusammenhang mit der allgemeinen Compliance-Risikoanalyse der HHLA jährlich evaluiert und bei Bedarf entsprechend angepasst.

Unmittelbare Zulieferer

Im Berichtszeitraum sind grundlegende Informationen zur Struktur der HHLA, zur Beschaffungsstruktur und zu den eigenen Lieferketten zusammengestellt worden.

Im ersten Schritt werden die Faktoren Länder- und Warengruppenrisiko bewertet.

In das Länderrisiko fließen verschiedene, öffentlich verfügbare Indizes (Bsp.: Global Slavery Index, Global Rights Index) ein, die auf die korrespondierenden Menschenrechtsrisiken berücksichtigt werden.

In Bezug auf die Warengruppenrisiken werden die Menschenrechtsrisiken anhand interner und externer Quellen analysiert und gewichtet. Unterschreitet dabei ein Einzelrisiko einen bestimmten Schwellenwert, wird kein Mittelwert gebildet, sondern das Gesamtrisiko auf den kleinsten Einzelwert respektive das höchste Risiko gesetzt. Die Ergebnisse werden anschließend mit den Daten der direkten Zulieferer kombiniert. Im Ergebnis ergibt sich ein individuelles Lieferantenrisiko. Für die Festlegung der relevanten Maßnahmen wird dann noch einmal das Einflussvermögen in Form des Umsatzes berücksichtigt.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Wurden im Berichtszeitraum auch anlassbezogene Risikoanalysen durchgeführt?

- Nein

Begründen Sie Ihre Antwort.

Im Berichtszeitraum gab es keine Sachverhalte, die eine Durchführung einer anlassbezogenen Risikoanalyse erforderlich machten, insbesondere auch keine Veranlassung aufgrund von Beschwerden über die dafür vom Unternehmen angebotenen Meldewege oder aus anderen internen oder externen Hinweisen. Zudem hat sich die Risikolandschaft im Berichtszeitraum (Geschäftsumfeld, Geschäftstätigkeit, Lieferketten) nicht verändert.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Ergebnisse der Risikoermittlung

Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) im eigenen Geschäftsbereich ermittelt?

- Verbot der Beauftragung oder Nutzung privater/öffentlicher Sicherheitskräfte, die aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle zu Beeinträchtigungen führen können
- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen
- Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen
- Widerrechtliche Verletzung von Landrechten
- Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung
- Verbot von Kinderarbeit
- Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns
- Verbotene Produktion und/oder Verwendung von Stoffen im Anwendungsbereich des Stockholmer Übereinkommens (POP) sowie nicht umweltgerechter Umgang mit POP-haltigen Abfällen
- Verbotene Ein-/Ausfuhr gefährlicher Abfälle im Sinne des Basler Übereinkommens
- Verbotene Herstellung, Einsatz und/oder Entsorgung von Quecksilber (Minamata-Übereinkommen)

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Ergebnisse der Risikoermittlung

Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) bei unmittelbaren Zulieferern ermittelt?

- Verbot der Beauftragung oder Nutzung privater/öffentlicher Sicherheitskräfte, die aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle zu Beeinträchtigungen führen können
- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen
- Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen
- Widerrechtliche Verletzung von Landrechten
- Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung
- Verbot von Kinderarbeit
- Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns
- Verbotene Produktion und/oder Verwendung von Stoffen im Anwendungsbereich des Stockholmer Übereinkommens (POP) sowie nicht umweltgerechter Umgang mit POP-haltigen Abfällen
- Verbotene Ein-/Ausfuhr gefährlicher Abfälle im Sinne des Basler Übereinkommens
- Verbotene Herstellung, Einsatz und/oder Entsorgung von Quecksilber (Minamata-Übereinkommen)

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Wurden die im Berichtszeitraum ermittelten Risiken gewichtet und ggf. priorisiert und wenn ja, auf Basis welcher Angemessenheitskriterien?

- Ja, auf Basis des eigenen Einflussvermögens

Beschreiben Sie näher, wie bei der Gewichtung und ggf. Priorisierung vorgegangen wurde und welche Abwägungen dabei getroffen worden sind.

Alle direkten Zulieferer wurden in Bezug auf die relevanten LkSG-Risiken hinsichtlich Branchen- und Länderrisiken analysiert. Die Ergebnisse wurden bewertet und mit Bezug auf die mögliche Einflussnahme anhand des jährlichen Bestellvolumens sind/werden Lieferanten mit einem erhöhten Risikopotential weiteren, detaillierteren Analyse unterzogen.

Dabei wurde unter Einbeziehung von verschiedenen internen und externen Quellen bewertet, welche Bereiche der Lieferkette einem höheren Risiko unterliegen.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

Welche Risiken wurden im Berichtszeitraum im eigenen Geschäftsbereich priorisiert?

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen
- Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen
- Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns

Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren

Um welches konkrete Risiko geht es?

Insgesamt hat die HHLA aufgrund hoher Standards durchweg niedrige Risiken identifiziert, es verbleibt lediglich das nicht auszuschließende verbleibende Restrisiko für die aufgeführten Risikokategorien.

So lässt sich trotz hoher Standards das Risiko von Arbeitsunfällen nicht vollständig ausschließen.

Weiterhin besteht die als sehr gering eingeschätzte Wahrscheinlichkeit des Auftretens von Risiken in Bezug auf fehlende Maßnahmen zur:

- Verhinderung übermäßiger körperlicher und geistiger Ermüdung, durch ungeeignete Arbeitsorganisation in Bezug auf Arbeitszeiten und Ruhepausen
- Ungenügender Ausbildung und Unterweisung von Beschäftigten

in den unternehmenseigenen Betrieben nach dem Recht des Beschäftigungsortes.

Wo tritt das Risiko auf?

- Aserbaidshan
- Australien
- Deutschland
- Estland
- Georgien
- Italien
- Kanada

- Kasachstan
- Kroatien
- Österreich
- Polen
- Rumänien
- Slowakei
- Slowenien
- Tschechien
- Türkei
- Ukraine
- Ungarn
- Vereinigte Staaten (USA)

Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen

Um welches konkrete Risiko geht es?

Das Risiko von Umweltverunreinigungen durch den Geschäftsbetrieb lässt sich trotz hoher Standards in keinem Land vollständig ausschließen.

Wo tritt das Risiko auf?

- Australien
- Deutschland
- Estland
- Georgien
- Italien
- Kanada
- Kroatien
- Österreich
- Polen
- Rumänien
- Slowakei
- Slowenien
- Tschechien
- Türkei

- Ukraine
- Ungarn
- Vereinigte Staaten (USA)

Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen

Um welches konkrete Risiko geht es?

Trotz eines hohen Grades der Einbindung der Mitbestimmungsgremien lässt sich in keinem Land vollständig ausschließen, dass im Einzelfall die Ansicht vertreten werden könnte, dass Kollektivverhandlungen zu bestimmten Inhalten erforderlich gewesen wären.

Wo tritt das Risiko auf?

- Aserbaidshon
- Australien
- Deutschland
- Estland
- Georgien
- Italien
- Kanada
- Kasachstan
- Kroatien
- Österreich
- Polen
- Rumänien
- Slowakei
- Slowenien
- Tschechien
- Türkei
- Ukraine
- Ungarn
- Vereinigte Staaten (USA)

Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns

Um welches konkrete Risiko geht es?

Das Risiko von Ungleichbehandlungen/Diskriminierungen lässt sich in keinem Land vollständig ausschließen.

Wo tritt das Risiko auf?

- Aserbaidshon
- Australien
- Deutschland
- Estland
- Georgien
- Italien
- Kanada
- Kasachstan
- Kroatien
- Österreich
- Polen
- Rumänien
- Slowakei
- Slowenien
- Tschechien
- Türkei
- Ukraine
- Ungarn
- Vereinigte Staaten (USA)

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken im eigenen Geschäftsbereich umgesetzt?

- Durchführung von Schulungen in relevanten Geschäftsbereichen
- Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen
- Andere/weitere Maßnahmen: Einrichtung eines Hinweisgebersystems

Durchführung von Schulungen in relevanten Geschäftsbereichen

Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und spezifizieren Sie insbesondere den Umfang (z.B. Anzahl, Abdeckung/Geltungsbereich).

Zur fortlaufenden Sensibilisierung werden regelmäßig Schulungen zum Verhaltenskodex, zur Korruptionsvermeidung und zu weiteren menschenrechtsrelevanten Themen, wie dem Arbeitsschutz, durchgeführt. Neben regelmäßigen Präsenzs Schulungen werden die Beschäftigten in Online-Kursen aktiv über Themen wie Arbeitssicherheit, gefährliche Güter geschult. Spezielle Schulungen der Führungskräfte sollen sicherstellen, dass die Umsetzung von sicheren Verhaltensweisen im beruflichen Alltag gelingt. Durch den Einsatz moderner Technologien wird die Arbeitssicherheit bei der HHLA kontinuierlich verbessert. Bei der Einführung neuer Arbeitsmittel und Arbeitsverfahren an den Standorten der HHLA-Betriebe wird die betriebliche Arbeitsschutzorganisation eng in die Planungsprozesse einbezogen, um diese an die sich verändernden betrieblichen Gegebenheiten und die neusten sicherheitstechnischen Erkenntnisse anzupassen. Für Arbeits- und Umweltschutz bestehen bei der HHLA umfangreiche Arbeitsanweisungen und Richtlinien, um den Mitarbeitern entsprechende Verhaltensleitlinien zur Vermeidung von Arbeitsunfällen und Umweltverschmutzungen zu geben. Diese Regularien sind Gegenstand von jährlichen Sicherheitsunterweisungen der Belegschaft.

Um dem Risiko der Diskriminierung vorzubeugen wurde ein strategisches Diversity-Management in Form einer Stabstelle für „Diversity & Inklusion“ Anfang 2023 eingerichtet, um das Thema aktiv weiterzuentwickeln und in die Prozesse der HHLA zu integrieren. Die Abteilung Diversity & Inklusion führt u.a. Schulungen und Informationsveranstaltungen (u.a. ein mobiler Informations-Container) durch, um die Mitarbeiter für die Themen zu sensibilisieren und eine positive, von Vielfalt geprägte Unternehmenskultur zu fördern.

Die HHLA-Compliance verfügt über ein Schulungskonzept, demzufolge alle Compliance-relevanten Inhalte regelhaft mindestens alle 2-3 Jahre im Rahmen von Schulungen gegenüber den Mitarbeitern zu vermitteln sind.

Beschreiben Sie, inwiefern die Schulungen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.

Die Schulungen sind zur Vorbeugung ein angemessenes und wirksames Instrument, da sie je nach Zielgruppe allen relevanten bzw. allen Mitarbeitenden zugänglich gemacht werden und in regelmäßigen Abständen wiederholt werden. Mit den abgedeckten Inhalten wird eine hohe Praxisnähe und Relevanz durch Beispiele aus dem Unternehmensalltag gewährleistet.

Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen

Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und spezifizieren Sie insbesondere den Umfang (z.B. Anzahl, Abdeckung/Geltungsbereich).

Risikobasierte Kontrollen z.B. der Prozesse des Arbeits- und Umweltschutzes erfolgen u.a. regelmäßig durch die Interne Revision der HHLA sowie durch die Abteilungen für Arbeitssicherheit.

Beschreiben Sie, inwiefern die Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.

Die Kombination aus Richtlinien, Arbeitsanweisungen, regelmäßiger Schulungen und Unterweisungen der Mitarbeitenden hierzu sowie regelmäßigen Kontrollen der zugrundeliegenden Prozesse stellen ein wirksames System zur Risikominimierung dar, da die Mitarbeitenden die notwendigen Informationen erhalten, diese regelmäßig vermittelt und erklärt bekommen und die dahinterliegenden Prozesse regelmäßigen Kontrollen unterliegen.

Andere/weitere Maßnahmen

Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und spezifizieren Sie insbesondere den Umfang (z.B. Anzahl, Abdeckung/Geltungsbereich).

Durch das eingerichtete Hinweisgebersystem können Hinweise auf Fehlverhalten im Unternehmen (z.B. auch auf Verstöße gegen Menschenrechte im eigenen Geschäftsbereich) gegeben werden. Die Compliance-Verantwortlichen prüfen mögliche Verstöße individuell und stellen sicher, dass angemessene Maßnahmen getroffen werden und zukunftsgerichtet Präventionsmaßnahmen ergriffen werden.

Beschreiben Sie, inwiefern die Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.

Sofern Hinweise über das eingerichtete Hinweisgebersystem eingehen, können diese wirksam und angemessen dazu beitragen, in den betroffenen Risikobereichen zukunftsgerichtete Prävention zu betreiben. Im Berichtszeitraum sind keine Hinweise eingegangen.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

Welche Risiken wurden für den Berichtszeitraum bei unmittelbaren Zulieferern priorisiert?

- Keine

Falls keine Risiken ausgewählt wurden, begründen Sie Ihre Antwort.

Insgesamt wurde eine sehr geringe Anzahl von unmittelbaren Lieferanten mit einem hohen oder mittleren Risiko identifiziert. Eine Priorisierung der Risiken erscheint daher zum aktuellen Zeitpunkt nicht sinnvoll.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken bei unmittelbaren Zulieferern umgesetzt?

- Keine

Falls keine Präventionsmaßnahmen ausgewählt wurden, begründen Sie Ihre Antwort.

Es wurden wie oben beschrieben keine Risiken priorisiert.

Gleichwohl wurden allgemeine Maßnahmen zur Prävention ergriffen, wie z.B. die Folgenden:

- Unterzeichnung des HHLA-Lieferantenkodex

Die Bestätigung des Lieferantenkodex (bzw. der Nachweis eigener gleichwertiger Vereinbarungen) durch die unmittelbaren Zulieferer. Im Kodex der HHLA ist kein Risikocluster priorisiert. Es sind alle Themenkomplexe enthalten.

- Onboardingprozess für neue Lieferanten:

Der Onboardingprozess für neue Lieferanten umfasst einen Fragebogen. Hier sind aktuell bis auf das Thema „Verletzung von Landrechten“ ebenfalls alle Risiken abgefragt, wobei der Komplex „Arbeitssicherheit“ am umfangreichsten berücksichtigt ist.

- Self-Assessment für Lieferanten, die im Rahmen der Risikoanalyse mit mittlerem / hohem Risiko identifiziert worden sind.

Hier sind aktuell bis auf das Thema „Verletzung von Landrechten“ ebenfalls alle Risiken abgefragt, wobei der Komplex „Arbeitssicherheit“ am umfangreichsten berücksichtigt ist.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B5. Kommunikation der Ergebnisse

Wurden die Ergebnisse der Risikoanalyse(n) für den Berichtszeitraum intern an maßgebliche Entscheidungsträger:innen kommuniziert?

Es wird bestätigt, dass die Ergebnisse der Risikoanalyse(n) für den Berichtszeitraum intern gem. § 5 Abs. 3 LkSG an die maßgeblichen Entscheidungsträger:innen, etwa an den Vorstand, die Geschäftsführung oder an die Einkaufsabteilung, kommuniziert wurden.

- Bestätigt

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B6. Änderungen der Risikodisposition

Welche Änderungen bzgl. prioritärer Risiken haben sich im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum ergeben?

Das Jahr 2023 ist das erste Berichtsjahr. Aus diesem Grund wird ein Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum erst im Jahr 2024 möglich sein.

C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

Wurden im Berichtszeitraum Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt?

- Nein

Beschreiben Sie, anhand welcher Verfahren Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt werden können.

Die HHLA hat ein eigenes Compliance-Management-System mit dem Verhaltenskodex als Herzstück aufgebaut. Der Verhaltenskodex der HHLA und weitere konzerninterne Dokumente legen die Leitlinien der Aktivitäten verbindlich fest und unterstützen somit auch die Achtung und Einhaltung international anerkannter Standards und Menschenrechte. 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

- Schutz der Gesundheit der Beschäftigten und ihre Sicherheit am Arbeitsplatz. Arbeitssicherheit wird bei der HHLA großgeschrieben und die HHLA hat 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 Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie der HHLA

Zur Risikoreduzierung verfügt die HHLA u. a. über Richt- und Leitlinien, dem Vier-Augen Prinzip, prozessimmanenten Kontrollen und über weitere Maßnahmen wie die Durchführung von Stichproben im Rahmen des Compliance-Management-Systems.

Im Rahmen des Compliance-Reporting-Systems berichten alle HHLA-Einheiten quartalsweise an die zentrale HHLA-Compliance-Abteilung über aufgetretene Compliance-Verstöße/Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich. Die zentrale Compliance-Abteilung wiederum aggregiert diese Berichte und berichtet ihrerseits quartalsweise darüber an den Vorstand und den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrates.

Über die HHLA Beschwerdekanäle können jederzeit Hinweise auf Verletzungen anonym abgegeben werden. Allen Beschwerden und Hinweisen wird nachgegangen, um mögliche Risiken oder Verletzungen u.a. der Verbotstatbestände des LkSG nachzugehen. Auf Compliance-Verstöße wird gegebenenfalls mit konkreten Prozessanpassungen zur künftigen Prävention reagiert.

C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

Wurden für den Berichtszeitraum Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt?

- Nein

Beschreiben Sie, anhand welcher Verfahren Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt werden können.

Beschwerdeverfahren: Über die HHLA Beschwerdekanaäle können jederzeit Hinweise auf Verletzungen wahlweise anonym abgegeben werden. Weitere Informationen hierzu wurden im Abschnitt Beschwerdeverfahren dieses Berichts beschrieben.

Geschäftspartnerüberprüfungen: Zur Minimierung von Risiken und zur Identifizierung von möglichen Verstößen von Zulieferern bzw. Verletzungen, die zu Beginn und im Verlauf von Geschäftsbeziehungen auftreten können, betreibt die HHLA ein Business-Partner-Screening-System. Das System ermöglicht eine wiederkehrende Analyse und Bewertung von Geschäftsbeziehungen und möglicher Maßnahmen zur Reduktion von Risiken. Im Rahmen des Screenings wird unter anderem auch negative Medienberichterstattung über Unternehmen (Adverse Media) im Bereich Menschenrechte (Human Rights Issues), Arbeitsbedingungen (Discrimination/Workforce Rights Issues, Workforce Disputes, Workplace Health/Safety Issues) und Umwelt (Environmental Issues) berücksichtigt. Bei Treffern im Business Partner Screening-System erfolgt darüber hinaus i.d.R. eine weitergehende Online-Recherche zur weiteren Verifizierung und inhaltlichen Ergänzung der Treffer.

Lieferantenkodex: Im Lieferantenkodex der HHLA behält diese sich das Recht vor, Lieferantenaudits bei unmittelbaren Lieferanten durchzuführen. Im Rahmen dieser Audits wird insbesondere auch hinsichtlich möglicher Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern geprüft.

C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern

Wurden im Berichtszeitraum Verletzungen bei mittelbaren Zulieferern festgestellt?

- Nein

D. Beschwerdeverfahren

D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

In welcher Form wurde für den Berichtszeitraum ein Beschwerdeverfahren angeboten?

- Kombination aus eigenem und externen Verfahren

Beschreiben Sie das unternehmenseigene Verfahren und/oder das Verfahren an dem sich Ihr Unternehmen beteiligt.

Das Hinweisgebersystem der HHLA ist ein wichtiger Bestandteil des HHLA Compliance-Management-Systems und dient dazu, von potentiellen Gesetzesverstößen und Verstößen gegen interne Richtlinien bei der HHLA sowie in den zugehörigen Lieferketten zu erfahren und diese abzustellen. Verstöße können von Mitarbeitenden und betroffenen Dritten sowie anderen Stakeholdern im Rahmen des HHLA Hinweisgebersystems gemeldet werden:

1. Hinweise auf potentielle Verstöße von Mitarbeitenden des HHLA Konzerns gegen geltende Gesetze (insbesondere Verstöße gegen Unionsrecht gemäß EU Richtlinie 2019/1937 (sogenannte EU-Hinweisgeberschutzrichtlinie))
2. Hinweise auf potentielle Verstöße von Mitarbeitenden des HHLA Konzerns gegen unternehmensinterne Regelungen (z.B. Verstöße gegen den HHLA Verhaltenskodex oder den HHLA Lieferantenkodex)
3. Hinweise auf potentielle Verstöße gegen menschenrechtsbezogene und umweltbezogene Pflichten nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) im eigenen Geschäftsbereich der HHLA oder bei unmittelbaren und mittelbaren Lieferanten der HHLA
4. Hinweise auf potentielle menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken nach dem LkSG im eigenen Geschäftsbereich der HHLA oder bei unmittelbaren und mittelbaren Lieferanten der HHLA

Für die Entgegennahme von Hinweisen hat die HHLA verschiedene Meldekanäle eingerichtet. Die ausländischen Tochtergesellschaften der HHLA haben zusätzlich lokale Compliance-Kontaktadressen veröffentlicht, sofern Hinweisgebende sich ausschließlich an die lokalen Compliance-Beauftragten wenden möchten.

Im Zuge der Identifizierung und Bekämpfung von Menschenrechtsrisiken in der Lieferkette im Rahmen des LkSG hat die HHLA auch während des Berichtsjahrs zusätzlich eine Ombudsstelle für die Entgegennahme von Hinweisen auf potentielle menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken und Verstöße in der Lieferkette eingerichtet.

Zudem wurde in 2023 mit der Implementierung eines digitalen Hinweisgeberportals als Ergänzung zu den bestehenden Meldekanäle begonnen. Das System ist im April 2024 produktiv gegangen. Der Kanal ermöglicht über einen geschützten und nur für den Hinweisgeber zugänglichen Postkasten eine noch einfachere Kommunikation zwischen dem Compliance-Fachverantwortlichen und dem Hinweisgeber – vollständig anonym.

D. Beschwerdeverfahren

D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

Welche potenziell Beteiligten haben Zugang zu dem Beschwerdeverfahren?

- Eigene Arbeitnehmer
- Gemeinschaften in der Nähe von eigenen Standorten
- Arbeitnehmer bei Zulieferern
- Externe Stakeholder wie NGOs, Gewerkschaften, etc

Wie wird der Zugang zum Beschwerdeverfahren für die verschiedenen Gruppen von potenziell Beteiligten sichergestellt?

- Öffentlich zugängliche Verfahrensordnung in Textform
- Informationen zur Erreichbarkeit
- Informationen zur Zuständigkeit
- Informationen zum Prozess
- Sämtliche Informationen sind klar und verständlich
- Sämtliche Informationen sind öffentlich zugänglich

Öffentlich zugängliche Verfahrensordnung in Textform

Optional: Beschreiben Sie.

Die öffentlich zugängliche Verfahrensordnung in Textform beschreibt insbesondere die implementierten Meldekanäle sowie die wichtigsten zugrundeliegenden Verfahrensgrundsätze wie Vertraulichkeit und Datenschutz, Schutz vor Repressalien und Fairness sowie Transparenz und Rückmeldungen.

Informationen zur Erreichbarkeit

Optional: Beschreiben Sie.

Für die Entgegennahme von Hinweisen bestanden im Berichtszeitraum die folgenden Kanäle:

1. E-Mail: compliance@hhla.de
2. Compliance Hotline: +49 (0)40 3088 3777
3. Postanschrift: Hamburger Hafen und Logistik Aktiengesellschaft, Konzern-Compliance-Beauftragter, Bei St. Annen 1, 20457 Hamburg

4. Persönliches Treffen: Terminabstimmung über die zuvor genannten Kanäle

5. bis 04/2024: Ombudsstelle: E-Mail: compliance@dsn-group.de; Telefon: +49 (0)421 696632349;
Postadresse: Datenschutz nord GmbH, Dominik Bleckmann, Konsul-Smidt-Str. 88, 28217
Bremen.

6. seit 04/2024: Digitales HHLA-Hinweisgeberportal: <https://www.bkms-system.com/hhla>

Informationen zur Zuständigkeit

Optional: Beschreiben Sie.

Die folgende Beschreibung bezieht sich auf die Meldekanäle während des Berichtszeitraums: Meldungen, die über die internen Meldekanäle eingehen, werden ausschließlich von der HHLA Compliance-Abteilung bzw. dem Menschenrechtsbeauftragten der HHLA entgegengenommen und geprüft. Sofern eine hinweisgebende Person sich direkt an die externe Ombudsstelle wendet, wird die Meldung nach einer ersten Prüfung durch die Ombudsperson zur weiteren Veranlassung an die zentrale Compliance-Abteilung der HHLA weitergeleitet. Hinweisgebende können entscheiden, ob und welche Kontaktdaten sie angeben oder ob sie anonym bleiben wollen. Es wird sichergestellt, dass die Identität von Hinweisgebenden zuverlässig geschützt und gegenüber der HHLA oder Dritten nicht offengelegt wird, wenn dies von der hinweisgebenden Person gewünscht wird. Die HHLA Compliance-Abteilung und der Menschenrechtsbeauftragte reagieren auf Hinweise und leiten die erforderlichen Maßnahmen zur Klärung des Falls ein. Nach Abschluss von Ermittlungen prüfen diese zudem, ob Maßnahmen eingehalten werden und der eingegangene Hinweis dadurch gelöst werden konnte.

Informationen zum Prozess

Optional: Beschreiben Sie.

Die folgende Beschreibung bezieht sich auf die Meldekanäle während des Berichtszeitraums:

Die implementierten Meldekanäle ermöglichen es Personen, Hinweise entweder schriftlich über die eingerichteten Email-Adressen, über den Postweg oder mündlich per Telefon abzugeben. Auf Verlangen der hinweisgebenden Person kann auch ein persönliches Treffen ermöglicht werden. Die eingehenden Hinweise über die zuvor genannten Kontaktadressen werden ausschließlich von der zentralen Compliance-Abteilung der HHLA bzw. von der eingerichteten externen Ombudsstelle entgegengenommen und stets vertraulich behandelt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der HHLA Compliance-Abteilung sind auf die Vertraulichkeit verpflichtet und agieren unparteilich. Sie prüfen den Sachverhalt und führen gegebenenfalls auch eine weitergehende fallbezogene Aufklärung des Sachverhalts durch.

Bei Prüfung von möglichen Verstößen im Rahmen des LkSG nimmt der

Menschenrechtsbeauftragte die zentrale Rolle bei der Prüfung ein.

Die HHLA stellt eine angemessene Unterrichtung von hinweisgebenden Personen – soweit dies rechtlich (insbesondere datenschutzrechtlich) möglich ist – über die weiteren Schritte und Maßnahmen nach Eingang eines Hinweises auf potentielle Verstöße sicher. Sofern Hinweisgebende Kontaktmöglichkeiten geben, wird der Eingang eines Hinweises innerhalb einer Frist von sieben Tagen nach Eingang bestätigt.

Im weiteren Verlauf wird es Hinweisgebenden ermöglicht, weitere Angaben zum Sachverhalt zu machen und im Rahmen einer gemeinsamen Erörterung in Kontakt mit der den Hinweis prüfenden Stelle zu treten. Es wird dabei bei konkreten Verdachtsmomenten auf Verstöße sichergestellt, dass entsprechende Abhilfemaßnahmen ergriffen werden, um Risiken oder den Verstoß unverzüglich zu beenden und Maßnahmen zur Prävention bzw. Vermeidung eines erneuten Eintretens einzuführen.

Hinweisgebende werden über diese geplanten bzw. ergriffenen Folgemaßnahmen – soweit dies rechtlich (insbesondere datenschutzrechtlich) möglich ist – innerhalb eines angemessenen Zeitraums – maximal innerhalb von drei Monaten bzw. sechs Monaten, wenn die besonderen Umstände des Falls dies erfordern – informiert.

Sollte die Prüfung eines Sachverhalts zu keinem konkreten Anfangsverdacht führen, wird das Verfahren eingestellt und die hinweisgebende Person darüber angemessen informiert.

Sämtliche Informationen sind klar und verständlich

Optional: Beschreiben Sie.

-

Sämtliche Informationen sind öffentlich zugänglich

Optional: Beschreiben Sie.

Alle Informationen sind über die HHLA Website verfügbar.

D. Beschwerdeverfahren

D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

War die Verfahrensordnung für den Berichtszeitraum öffentlich verfügbar?

Datei wurde hochgeladen

Zur Verfahrensordnung:

https://hhla.de/fileadmin/download/investoren/corporategovernance/HHLA_Verfahrensordnung_Hinweisgebersystem.pdf

D. Beschwerdeverfahren

D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren

Geben Sie die für das Verfahren zuständigen Person(en) und deren Funktion(en) an.

Dr. John Maurer

Konzern-Compliance-Beauftragter

Menschenrechtsbeauftragter

Es wird bestätigt, dass die in § 8 Abs. 3 LkSG enthaltenen Kriterien für die Zuständigen erfüllt sind, d. h. dass diese die Gewähr für unparteiisches Handeln bieten, unabhängig und an Weisungen nicht gebunden und zur Verschwiegenheit verpflichtet sind

- Bestätigt

D. Beschwerdeverfahren

D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren

Es wird bestätigt, dass für den Berichtszeitraum Vorkehrungen getroffen wurden, um potenziell Beteiligte vor Benachteiligung oder Bestrafung aufgrund einer Beschwerde zu schützen.

- Bestätigt

Beschreiben Sie, welche Vorkehrungen getroffen wurden, insbesondere wie das Beschwerdeverfahren die Vertraulichkeit der Identität von Hinweisgebenden gewährleistet.

Auf die internen Meldekanäle haben ausschließlich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der HHLA Compliance-Abteilung Zugriff. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der HHLA Compliance-Abteilung sind auf die Vertraulichkeit verpflichtet und dürfen gemäß Compliance-Richtlinie die Identität von Hinweisgebenden keinen unbefugten Dritten offenlegen.

Im Berichtszeitraum und bis April 2024 hat die HHLA eine externe Ombudsstelle eingerichtet. Hier wurden die Vorkehrungen wie folgt getroffen: Sofern eine hinweisgebende Person sich direkt an die externe Ombudsstelle wandte, konnten Hinweisgeber entscheiden, ob und welche Kontaktdaten sie angeben oder ob sie anonym bleiben wollen. Es wurde von der Ombudsstelle sichergestellt, dass die Identität von Hinweisgebenden zuverlässig geschützt und gegenüber der HHLA oder Dritten nicht offengelegt wird, wenn dies von der hinweisgebenden Person gewünscht wurde. Im April 2024 hat die HHLA ein digitales Hinweisgeberportal eingeführt, über welches Meldungen jederzeit über eine geschützte Anwendung, die durch einen spezialisierten Anbieter zur Verfügung gestellt wird, wahlweise anonym abgegeben werden können. Es wird sichergestellt, dass die Identität von Hinweisgebenden zuverlässig geschützt und gegenüber der HHLA oder Dritten nicht offengelegt wird, wenn dies von der hinweisgebenden Person gewünscht wird.

Beschreiben Sie, welche Vorkehrungen getroffen wurden, insbesondere durch welche weiteren Maßnahmen Hinweisgebende geschützt werden.

Neben der Einhaltung des Grundsatzes der Vertraulichkeit werden Hinweisgebende, die Hinweise im guten Glauben mitteilen, vor negativen Konsequenzen und Repressalien geschützt. Zudem trägt der Verfahrensgrundsatz zur fairen Behandlung und die neutrale Stellung der Compliance-Verantwortlichen zum Schutz von Hinweisgebenden bei.

D. Beschwerdeverfahren

D3. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens

Sind im Berichtszeitraum über das Beschwerdeverfahren Hinweise eingegangen?

- Nein

E. Überprüfung des Risikomanagements

Existiert ein Prozess, das Risikomanagement übergreifend auf seine Angemessenheit und Wirksamkeit hin zu überprüfen?

In welchen nachfolgenden Bereichen des Risikomanagements wird auf Angemessenheit und Wirksamkeit geprüft?

- Ressourcen & Expertise
- Prozess der Risikoanalyse und Priorisierung
- Präventionsmaßnahmen
- Abhilfemaßnahmen
- Beschwerdeverfahren
- Dokumentation

Beschreiben Sie, wie diese Prüfung für den jeweiligen Bereich durchgeführt wird und zu welchen Ergebnissen sie – insbesondere in Bezug auf die priorisierten Risiken - geführt hat.

Die Wirksamkeit und Angemessenheit von Maßnahmen und Prozessen wird fortlaufend evaluiert und immer wieder neu abgewogen. Bei Bedarf werden Anpassungen vorgenommen. Die Festlegung von etwaigen Maßnahmen wird gesamthaft und wo erforderlich im Einzelfall beurteilt.

Nach der Einführung des digitalen Hinweisgeberportals im April 2024 ist es geplant, das Beschwerdeverfahren in regelmäßigen Abständen durch "Testfälle" auf seine Wirksamkeit zu überprüfen.

Es erfolgen in regelmäßigen Abständen Überprüfungen des Chancen- und Risikomanagements gemäß IDW PS 981.

E. Überprüfung des Risikomanagements

Existieren Prozesse bzw. Maßnahmen, mit denen sichergestellt wird, dass bei der Errichtung und Umsetzung des Risikomanagements die Interessen Ihrer Beschäftigten, der Beschäftigten innerhalb Ihrer Lieferketten und derjenigen, die in sonstiger Weise durch das wirtschaftliche Handeln Ihres Unternehmens oder durch das wirtschaftliche Handeln eines Unternehmens in Ihren Lieferketten in einer geschützten Rechtsposition unmittelbar betroffen sein können, angemessen berücksichtigt werden?

In welchen Bereichen des Risikomanagements existieren Prozesse bzw. Maßnahmen um die Interessen der potenziell Betroffenen zu berücksichtigen?

- Präventionsmaßnahmen
- Abhilfemaßnahmen
- Beschwerdeverfahren

Beschreiben Sie die Prozesse bzw. Maßnahmen für den jeweiligen Bereich des Risikomanagements.

Die Berücksichtigung der Interessen potentiell Betroffener ist eine zentrale Aufgabe und wird in der kontinuierlichen Weiterentwicklung weiter integriert. Im eigenen Geschäftsbereich gelten tarifvertragliche Vereinbarungen, es findet ein Dialog mit dem Betriebsrat statt. Durch die starke Förderung der betrieblichen Mitbestimmung findet eine signifikante Berücksichtigung der Interessen der Mitarbeitenden statt.

Das Hinweisgebersystem ist auch externen Gruppen zugänglich und schützt etwaige externe Whistleblower im Verfahren. Es ist in zahlreichen Sprachen verfügbar.

Sofern Abhilfemaßnahmen getroffen werden müssen, werden die Interessen der Betroffenen mit einbezogen.