



HAMBURGER HAFEN UND LOGISTIK AKTIENGESELLSCHAFT
Nachhaltigkeitsbericht 2013

Nachhaltigkeit

Wirtschaftlich orientiertes Handeln und die Verantwortung gegenüber den Beschäftigten, der Gesellschaft und der Umwelt prägen seit jeher die Aktivitäten der HHLA. Wer Umschlaganlagen, Hinterlandnetzwerke und Logistikzentren aufbaut und betreibt, muss angesichts hoher Kapitalintensität und langer Nutzungsdauer in großen Zusammenhängen denken und seine Geschäftstätigkeit auf langfristigen, über einzelne Konjunkturzyklen hinausreichenden Erfolg ausrichten. Seit seinem Bestehen legt der Konzern daher größten Wert auf nachhaltiges Unternehmertum.



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

Das Geschäftsmodell der HHLA zielt darauf ab, globale Warenströme auf den Hafenterminals mit Hinterlandnetzwerken und Logistikzentren vorteilhaft zu verknüpfen. Entsprechend stehen bei der Nachhaltigkeitsstrategie der HHLA ökologische Transportketten im Mittelpunkt. Durch den Ausbau ihrer Anlagen und Netzwerke schafft die HHLA zentrale Voraussetzungen für eine überproportionale Steigerung des Bahnanteils im Hinterlandverkehr. Die zentralen Schnittstellen internationaler Warenströme werden klima-, flächen- und ressourcenschonend betrieben und vorausschauend weiterentwickelt.

Organisation

Seit mittlerweile fünf Jahren verfügt die HHLA über einen Nachhaltigkeitsrat unter Vorsitz des Vorstandsvorsitzenden, dessen Mitglieder sich regelmäßig mit den Interessengruppen der HHLA – insbesondere Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Investoren, Lieferanten, Nicht-Regierungsorganisationen und der Öffentlichkeit – über wesentliche, für die HHLA relevante Nachhaltigkeitsthemen austauschen. Auf Konzernebene existiert seitdem die

Stabsstelle Nachhaltigkeit mit direkter Berichtslinie zum Vorstandsvorsitzenden.

Strategie

Die Nachhaltigkeitsstrategie basiert auf den drei Säulen Umwelt, Soziales und Wirtschaft, in denen zehn Handlungsfelder und Leitlinien definiert und umgesetzt werden. Damit werden die Voraussetzungen geschaffen, auch beim Thema Nachhaltigkeit eine führende Position einzunehmen. Schwerpunkte der Handlungsfelder sind ökologische Transportketten, Klimaschutz und Flächenschonung.

Grundsätze und Berichtsstandards

Die HHLA gestaltet ihr Engagement für Nachhaltigkeit verbindlich, transparent, mess- und vergleichbar. Das Unternehmen wendet seit dem Berichtsjahr 2012 die Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI) zur Nachhaltigkeitsberichterstattung an, den in diesem Zusammenhang weltweit meistverbreiteten Standard. Dadurch sorgt die HHLA auch im internationalen Maßstab für Vergleichbarkeit. Zusätzlich gab die HHLA als erstes Unternehmen des maritimen Sektors eine Entsprechenserklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) ab. Die Entsprechenserklärung ist unter ► www.nachhaltigkeitsrat.de abrufbar. Mit der Veröffentlichung bekennt sich die HHLA in besonderer Weise zu ihrem nachhaltigen Geschäftsmodell. Der DNK beschreibt in 20 Kriterien mit je bis zu zwei Leistungsindikatoren Aspekte der Ökologie, des Sozialen und der Unternehmensführung, wobei Themen wie Ressourcenverbrauch, Compliance, Chancengerechtigkeit oder Gesundheitsschutz der Mitarbeiter eine wichtige Rolle spielen. Auch konkrete Nachhaltigkeitsziele werden abgefragt.



Containershipf der Reederei
Hapag-Lloyd auf dem Weg in
den Hamburger Hafen

Nachhaltigkeitsinitiative

	Handlungsfelder	Leitlinien
Umwelt	Ökologische Transportketten	Aktive Vernetzung mit anderen Akteuren der Logistik und Gestaltung nachhaltiger, umweltfreundlicher Transportketten
	Flächenschonung	Steigerung der effizienten Nutzung von Hafen- und Logistikflächen
	Naturschutz	Minimierung der Eingriffe in die Natur und aktive Bewahrung der natürlichen Lebensgrundlagen
	Klimaschutz	Ausschöpfen technisch sinnvoller und wirtschaftlich vertretbarer Möglichkeiten zur CO ₂ -Reduzierung
Soziales	Arbeitsschutz/ Gesundheitsschutz	Sicherheit, menschengerechte Arbeitsbedingungen und Förderung gesundheitsbewussten Verhaltens
	Mitarbeiterentwicklung	Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie individuelle Förderung der Mitarbeiter
	Gesellschaftliche Verantwortung	Intensivierung des Dialogs mit der Gesellschaft sowie Informationen und Diskussionen zu Themen der Hafenlogistik
Wirtschaft	Wertschöpfung	Leistung eines dauerhaften und wesentlichen Beitrags zur Wertschöpfung und damit zum Wohlstand an allen Standorten
	Geschäftspartner	Angebot maßgeschneiderter Kundenlösungen und zuverlässige Zusammenarbeit mit Lieferanten
	Aktionäre	Dauerhafte Steigerung des Unternehmenswerts und Transparenz für Anleger

Umwelt

Emissionen und Energie

Bereits seit 2008 wird die CO₂-Bilanz der HHLA auch im Rahmen des internationalen Carbon Disclosure Project (CDP) regelmäßig öffentlich zugänglich gemacht. Das CDP ist eine gemeinnützige Initiative, die im Namen institutioneller Investoren mittlerweile eine der weltweit größten Datenbanken für unternehmensbezogene Treibhausgasemissionen führt und diese Informationen einer breiten Öffentlichkeit zur Verfügung stellt. Bei der Berechnung der CO₂-Emissionen orientiert sich die HHLA am Greenhouse Gas Protocol, einem weltweiten Standard zur Erfassung von Treibhausgasemissionen. Die maßgeblichen Emissionen von Luftschadstoffen beschränken sich im HHLA-Konzern hauptsächlich auf den absoluten Ausstoß von CO₂, der vor allem von den Umschlag- und Transportmengen, der Eigentraktion sowie dem Einsatz von Strom aus erneuerbaren Energien beeinflusst wird. Der Bezug von Strom aus erneuerbaren Energien wurde nach Maßgabe des Greenhouse Gas Protocol als emissionsfrei klassifiziert. Der Energiebedarf eines Terminals hängt maßgeblich von den wasserseitig umgeschlagenen und landseitig transportierten Containern ab. Als Bezugsgröße zur Bestimmung der spezifischen CO₂-Emissionen verwendet die

HHLA, im Einklang mit den Empfehlungen der EEEG-Arbeitsgruppe (European Economics Environment Group), die aussagekräftige wasser- und landseitige Umschlagleistung.

Das Klimaschutzziel der HHLA lautet: Bis zum Jahr 2020 sollen die CO₂-Emissionen je umgeschlagenen Container um mindestens 30 % vermindert werden. Als Basisjahr wurde 2008 festgelegt. Im Zeitraum 2008 bis 2013 konnten die CO₂-Emissionen je umgeschlagenen und transportierten Container bereits um 24,9 % gesenkt werden. Die spezifischen CO₂-Emissionen sanken im Berichtsjahr um 0,6 %.

Die absoluten CO₂-Emissionen stiegen im Berichtszeitraum im Jahresvergleich um 14.391 t oder 12,9 % auf 126.095 t an. Von diesem Wert sind 16,4 % bzw. 20.662 t CO₂-Emissionen, die durch die Nutzung von Fahrstrom im Segment Intermodal entstehen. Die Steigerung in den letzten Jahren ist auf den zunehmenden Einsatz eigener, rein elektrisch betriebener und damit umweltfreundlicher Lokomotiven zurückzuführen. Ein langfristig höherer Stromanteil am Energieträgermix des Konzerns ermöglicht den verstärkten Einsatz von Strom aus erneuerbaren Energien und damit substanzielle CO₂-Reduzierungen. Um dieses Ziel zu erreichen, setzt die HHLA auf eine weitere Elektrifizierung ihrer Geräte und Maschinen auf

CO₂-Emissionen nach Gerätetyp



- 49% Van-Carrier
- 20% AGVs
- 12% Containerbrücken, Bahnkräne
- 11% Gebäude, Flächenbeleuchtung
- 5% Kühlcontainer
- 3% Lagerkräne

Die CO₂-Emissionen zur Verteilung auf verschiedene Energieverbraucher beruhen auf gemessenen sowie auf berechneten bzw. geschätzten Daten und beziehen sich auf die Hamburger Containerterminals.

Elektro-Fahrzeuge an der
Ladestation des HHLA
Container Terminal Tollerort



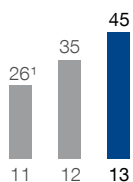
Direkte CO₂-Emissionen

in Tsd. t



Indirekte CO₂-Emissionen

in Tsd. t



¹ 2011 ohne Fahrstrom
der Metrans

den Terminals. Damit werden die Anlagen nicht nur emissions- und lärmärmer, sondern benötigen auch weniger Wartungsaufwand. Die HHLA setzt bereits seit 2009 verstärkt auf den Einsatz von Strom aus erneuerbaren Energien. Seitdem wird der Strombedarf für alle selbst genutzten Bürogebäude und Werkstätten in Hamburg aus erneuerbaren Energien gedeckt. Seit 2010 wird der Container Terminal Altenwerder (CTA) mit Strom aus erneuerbaren Energien gespeist. Durch diese Maßnahmen wurden die CO₂-Emissionen im Berichtsjahr um 24.712 t verringert (im Vorjahr: 22.255 t).

Neben dem Einsatz von Strom aus erneuerbaren Energien führte die HHLA zur Verbesserung der CO₂-Bilanz verschiedene CO₂-Minderungsprojekte innerhalb der einzelnen Gesellschaften durch. So nahm der Container Terminal Altenwerder (CTA) im Jahr 2013 vier zusätzliche lokal emissionsfreie, batterieelektrisch betriebene Automated Guided Vehicles in Betrieb. Der weitere Ausbau der Flotte von rein elektrisch betriebenen Automated Guided Vehicles (AGVs) wurde beschlossen. Im Berichtsjahr wurde die Flotte von rein elektrisch betriebenen Pkw um 12,5% auf 27 Fahrzeuge

ausgebaut. Damit sind auf drei der vier Hamburger Seehafenterminals Elektrofahrzeuge im Einsatz. Diese Fahrzeuge werden mit Strom aus erneuerbaren Energien betrieben und fahren lokal emissionsfrei, leise und wartungsarm. Rund 90t CO₂ werden so jährlich eingespart.

Die Hamburger Container- und Chassis-Reparatur-Gesellschaft (HCCR) wurde Mitglied der Hamburger Umweltpartnerschaft, da sie 19 ältere Großgeräte gegen wesentlich umweltverträglichere Fahrzeuge mit geringerem Dieserverbrauch und deutlich weniger Schadstoffausstoß austauschte.

Neben dem Einsatz von besonders energieeffizienten Maschinen und Geräten fördert die HHLA aktiv den Ausbau der erneuerbaren Energien. Im Jahr 2011 wurde auf dem Dach des Container Terminal Tollerort (CTT) eine Photovoltaikanlage errichtet. Diese vom Energieversorger Hamburg Energie Solar errichtete und betriebene Anlage lieferte im Berichtsjahr 116.600 kWh CO₂-freien Strom.

Die IT-gestützte optimierte Stellplatzzuweisung für Container minimiert darüber hinaus Fahrstrecken

Direkter und indirekter Energieverbrauch

	Diesel in Mio. Litern	Heizöl in Mio. Litern	Benzin in Mio. Litern	Erdgas in Mio. m ³	Strom in Mio. kWh	Fernwärme in Mio. kWh
2011	26,0	0,1	0,1	2,0	145 ^{2,3}	5,2
2012	26,5	0,1	0,1	2,1	157 ⁴	4,6
2013	26,7	0,1	0,1	3,1¹	187⁵	4,6¹

¹ Der Erdgas- und der Fernwärmeverbrauch 2013 beruhen auf gemessenen und hochgerechneten Daten.

² 2011 ohne Fahrstrom für den Einsatz von eigenen E-Lokomotiven in Deutschland, Österreich, Tschechien, der Slowakei und Ungarn

³ Davon rund 72 Mio. kWh aus erneuerbaren Energien

⁴ Davon 70,2 Mio. kWh aus erneuerbaren Energien

⁵ Davon 78,0 Mio. kWh aus erneuerbaren Energien

für Geräte, senkt damit den Energieverbrauch und vermindert Lärmemissionen. Die Verwendung rund erneuerter Reifen für verschiedene Umschlaggeräte verbessert ebenfalls die Umweltbilanz.

Wasserverbrauch

Wasser wird im HHLA-Konzern hauptsächlich für die Reinigung von Großgeräten und Containern sowie die Hygiene der Beschäftigten verbraucht. Der Wasserverbrauch des operativen Betriebs sank 2013 in Deutschland, Polen, der Slowakei, Tschechien und der Ukraine im Vergleich zum Vorjahr um 3.670 m³ bzw. um 3,2 % auf 111.165 m³. Wasser wird an den HHLA-Standorten in Hamburg aus dem öffentlichen Versorgungsnetz bezogen.

Abfälle und Recycling

Die HHLA setzt so weit wie möglich auf Abfallvermeidung und bei Abfällen auf Abfalltrennung, um wiederverwendbare Abfälle dem Ressourcenkreislauf zuzuführen. Die Abfallmenge ohne Boden und Bauschutt verzeichnete im Jahr 2013 an den Standorten in Deutschland im Vergleich zum Vorjahr eine Abnahme um 6,2 % auf 8.790 t. Die als gefährlich klassifizierten Abfälle sanken im gleichen Zeitraum weiter um 12,3 % auf 2.845 t. Ihr Anteil lag damit bei 32,4 % (im Vorjahr: 34,6 %). Auf Schlämme aus Öl-/Wasserabscheidern von den Wasch-, Betankungs- und Stellplätzen für Van-Carrier und AGVs entfielen 2.188 t bzw. 24,9 % der jährlichen Abfallmenge. Dieses Schlamm-Öl-Wasser-Gemisch wird der chemisch-physikalischen Behandlungsanlage eines Entsorgungsbetriebes zugeführt und verwertet, wobei das vom Öl abgetrennte Wasser in einer dortigen biologischen Abwasserreinigungsanlage behandelt wird. Gewerbeabfälle standen mit 1.931 t für 22,0 % der Abfälle, während Metallschrott mit 1.072 t 12,2 % stellte. Von der gesamten Abfallmenge entfielen 965 t oder 11,0 % auf überreife Bananen und andere nicht zur Verarbeitung oder zum Verzehr geeignete Nahrungsmittel, die zu über 68 % der stofflichen Wiederverwertung zur Herstellung von Biogas zugeführt wurden. Im Berichtsjahr wurden damit rund 150.000 kWh Strom CO₂-frei erzeugt. Der Anteil von Alt- und Bauholzabfällen belief sich auf 6,8 %. Auf papierhaltige Abfälle entfielen 6,1 %, während auf Straßenkehrriech 4,6 % entfielen. Die sonstigen Abfälle summierten sich auf 12,4 %.

Ressourcenschonendes Handeln auf den Terminals zeigt sich z. B. in der Verwendung von insgesamt 48.000 t recyceltem Baumaterial bei der Instandhaltung der Terminalflächen im Jahr 2013. Von diesen 48.000 t entfiel mit 25.500 t der größte Anteil auf Elektroofenschlacken, die beim Einschmelzen von Stahlschrott und mineralischen Zuschlägen im Elektrolichtbogenofen entstehen und nun als Tragmaterial

eine weitere Verwendung finden. Durch die Verwendung dieses recycelten Baustoffs müssen weniger Natursteine abgebaut werden, und damit wird die Landschaft geschützt.

Soziales

Neben der gesellschaftlichen Verantwortung zählen auch die Personalentwicklung sowie der Arbeits- und Gesundheitsschutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den zentralen Handlungsfeldern der HHLA.

Personal Beschäftigungssituation

Zum Jahresende 2013 beschäftigte die HHLA insgesamt 4.994 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Gegenüber dem Vorjahr erhöhte sich die Zahl um 79 Personen bzw. um 1,6 %. Der geografische Schwerpunkt lag mit 3.480 Beschäftigten in Deutschland. Das entspricht einem Anteil von 69,7 %, von denen der überwiegende Anteil am Standort Hamburg tätig war. Die 1.514 Arbeitsplätze im Ausland setzten sich zum größten Teil aus den 890 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (17,8 %) der Intermodalgesellschaften in Tschechien und in der Slowakei sowie den 465 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (9,3 %) in der Ukraine zusammen. Die verbleibenden 159 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verteilten sich auf Tochterunternehmen in Polen und Georgien.

Beschäftigte

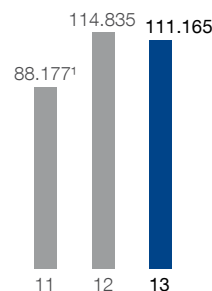
nach Segmenten per 31.12.

	2013	2012	Veränd.
Container	2.939	2.935	0,1 %
Intermodal	1.128	1.010	11,7 %
Logistik	288	311	- 7,4 %
Immobilien	35	37	- 5,4 %
Holding/Übrige	604	622	- 2,9 %
Gesamt	4.994	4.915	1,6 %

Im Segment Container, das 58,9 % der Arbeitsplätze der HHLA repräsentiert, blieb die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer Steigerung um 0,1 % auf 2.939 stabil. Dagegen wuchs die Anzahl der Beschäftigten im Segment Intermodal deutlich kräftiger um insgesamt 11,7 % auf 1.128, es stellte somit 22,6 % der Gesamtbelegschaft. Dieser Zuwachs ist im Wesentlichen auf die Inbetriebnahme des neuen Inlandterminals in Tschechien sowie die dynamische Entwicklung im deutschsprachigen Raum zurückzuführen. Die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Segment Logistik reduzierte sich um 7,4 % auf 288 – das entspricht 5,8 % der HHLA-Belegschaft. Der Rückgang basiert maßgeblich auf der Bündelung von

Wasserverbrauch

HHLA-Standorte in Deutschland, Polen, Tschechien, der Slowakei und der Ukraine in m³



¹ 2011 ohne Polen, Tschechien, Slowakei

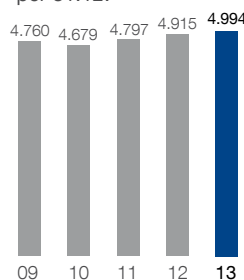
Gewerbeabfälle nach Abfallarten



- 25 % Schlämme aus Öl-/Wasserabscheidern
- 22 % Gewerbeabfälle
- 12 % Metallschrott
- 11 % Nicht zur Verarbeitung/zum Verzehr geeignete Nahrungsmittel
- 7 % Alt- und Bauholzabfälle
- 6 % Papierhaltige Abfälle
- 5 % Straßenkehrriech
- 12 % Sonstige Abfälle

Entwicklung der Beschäftigtenzahl

im HHLA-Konzern
per 31.12.



*Insgesamt 160 junge Menschen
in einem Ausbildungsverhältnis
betreute die HHLA 2013*



Projekt- und Kontraktlogistikaktivitäten. Das Segment Immobilien stellte mit 35 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 0,7 % aller Beschäftigten und nahm gegenüber dem Vorjahr um 5,4 % ab. Die Zahl der Beschäftigten in der strategischen Management-Holding – inklusive operativer IT-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter sowie angegliederter Bereiche – verringerte sich um 2,9 % auf 604 Personen bzw. einen Anteil von 12,1 % an der Gesamtbelegschaft.

Die Fluktuationsquote (ohne konzerninterne Wechsel) ist im Jahr 2013 in Deutschland von 4,3 % auf 3,8 % gesunken. Das Durchschnittsalter blieb mit 43 Jahren (Männer: 44 Jahre, Frauen: 39 Jahre) gegenüber dem Vorjahr nahezu unverändert.

Personalaufwand

Der Personalaufwand stieg im Vergleich zum Vorjahr um 5,7 % auf 395,2 Mio. € (im Vorjahr: 374,1 Mio. €). Darin enthalten sind Aufwendungen für den Einsatz von Fremdpersonal in Höhe von 61,0 Mio. € (im Vorjahr: 53,1 Mio. €). Der Anstieg resultierte im Wesentlichen aus Tariflohnsteigerungen, einem erhöhten Personaleinsatz aufgrund von Spitzenlasten an den Terminals sowie dem Anstieg der Beschäftigten im Segment Intermodal.

Tarifverträge

Für ca. 92 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Hamburg sind die Entgelt- und Arbeitsbedingungen in Tarifverträgen geregelt.

Im Mai 2013 haben sich die Tarifvertragsparteien – der Zentralverband der deutschen Seehafenbetriebe e. V. (ZDS) und die Gewerkschaft ver.di – auf eine 24-monatige Laufzeit bei tabellenwirksamen Anhebungen ab 1. Juni 2013 um 3,2 % (zum 1. Juni 2012: 4,1 %) sowie ab 1. Juni 2014 um 2,8 % für die Hafenarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe geeinigt. Abschlüsse ähnlicher Größenordnung wurden auch für weitere Lohntarifverträge des HHLA-Konzerns geschlossen.

Darüber hinaus ist zum 1. Januar 2013 ein neuer Haustarifvertrag für kaufmännische Angestellte in Kraft getreten. Für über 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt nun ein einheitliches tarifliches Beurteilungssystem mit einer variablen Vergütung. Ziel ist es, eine moderne und systematische Feedback-Kultur zu verankern, entsprechende Personalentwicklungsmaßnahmen abzuleiten und sachgerecht anzubieten. Im Berichtszeitraum wurden Qualifizierungsveranstaltungen zur Umsetzung des

Beurteilungssystem für alle Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Geltungsbereich der Tarifverträge durchgeführt. Zu Beginn des Jahres 2014 wird auf Basis der Tarifverträge erstmals ein Führungskräftefeedback durchgeführt.

Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung

Die körperliche Unversehrtheit der eigenen 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. Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung sind zentrale Voraussetzungen für die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten und eine wesentliche Verpflichtung unserer Nachhaltigkeitsleitlinien. Das Arbeitsschutzniveau soll kontinuierlich weiter verbessert werden und wird als eine wesentliche Führungsaufgabe betrachtet. Die Maßnahmen orientieren sich dabei am standortspezifischen Bedarf. Die Anliegen aller Beschäftigten in Hamburg werden in Arbeitsschutzausschüssen vertreten. Wesentliche Maßnahmen werden durch die gesetzlich vorgeschriebenen Sitzungen der Arbeitsschutzausschüsse evaluiert, die viermal im Jahr stattfinden.

Die Anzahl der Unfälle in den Gesellschaften im Hamburger Hafen ohne Wegeunfälle konnte mit 66 (im Vorjahr: 72) auf einem konstant niedrigen Niveau gehalten werden. Gerechnet auf die Umschlagmenge ergab sich wie im Vorjahr ein Verhältnis von einem Unfall auf 100.000 be- und entladene Container.

Das Arbeitsschutzmanagement entwickelt Maßnahmen aktiv mit und informiert intern über den betrieblichen Unterricht, Schulungen und praktische Übungen zur Notfallvorsorge wie Brand- und Gewässerschutz, Beratungsangebote sowie Vorsorge- und Risikokontrollprogramme. Im Rahmen der Verbesserung setzt die HHLA auch modernste Technologien ein. Dabei nutzt die HHLA ein Arbeitsschutzmanagementsystem als Kontrollinstrument zur Überprüfung der gesetzten Ziele.

Die innovativen Konzepte im Bereich Arbeitsschutz werden regelmäßig mit Auszeichnungen gewürdigt. So hat die Berufsgenossenschaft Handel und Warenverteilung die SCA Service Center Altenwerder im Berichtsjahr mit dem Präventionspreis 2013 ausgezeichnet. Eine mobile Kaiabsturzversicherung für Arbeiten am wasserseitigen Fahrwerk von Containerbrücken wurde selbst entwickelt. Die Kaiabsturzversicherung schützt bei Reparaturarbeiten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor dem Sturz ins Wasser.

Zum Gesundheitssystem der HHLA zählen u. a. die Betriebsärzte, die Sucht- und Sozialbetreuung, das betriebliche Eingliederungsmanagement, die Schwerbehindertenvertretung, der Betriebssport sowie der Betriebsrat und das Personalmanagement. Mit gezielten Maßnahmen, Aktionen und Angeboten soll klassischen Berufserkrankungen wie Erkrankungen durch Lärm vorgebeugt werden.

Strategisches Personalmanagement

Seinem hohen Stellenwert für den Konzern entsprechend ist das Personalmanagement auf Vorstandsebene verankert und wird dort als zentrale Ressortfunktion wahrgenommen.

Personalentwicklung

Die Personalentwicklungsmaßnahmen für alle Beschäftigtengruppen und Hierarchiestufen am Standort Hamburg steuert der Zentralbereich Personalmanagement. Dadurch werden kontinuierliche Lernprozesse und langfristig angelegte Entwicklungspfade konzernweit einheitlich angelegt und verbindlich begleitet. Der Fachbereich Personalentwicklung unterstützt dabei Restrukturierungs- und Veränderungsprozesse mit geeigneten Maßnahmen. Deren Konzeption und Durchführung, der Zugang zu den Programmen, die Höhe der finanziellen Förderung durch die HHLA sowie die Qualitätssicherung und Evaluation der Maßnahmen werden gemeinsam mit dem Konzernbetriebsrat abgestimmt und verbindlich festgelegt.

Insgesamt investierte die HHLA 2013 – Reisekosten ausgenommen – 5,3 Mio. € (im Vorjahr: 5,2 Mio. €) in die Aus- und Fortbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Damit wurden für jeden HHLA-Beschäftigten in Deutschland durchschnittlich rund 1.500 € für Qualifizierung aufgewendet.

Diversity (Vielfalt)

Die HHLA ist überzeugt, dass das Zusammenspiel unterschiedlicher Sichtweisen, kultureller Präferenzen, Erfahrungen und Werte die Grundlage für unternehmerischen Erfolg bildet. Eine vielfältige Belegschaft identifiziert sich mit den globalen Anforderungen und bringt mehr Innovationen hervor. Darin sieht die HHLA einen Wettbewerbsvorteil. Aus diesem Grund ist das Diversity-Management schon seit mehreren Jahren fest im strategischen Personalmanagement verankert und erzielt in vielen Bereichen bereits sehr gute Ergebnisse.

Der überwiegende Teil der Arbeitsplätze bei der HHLA befindet sich in einem Segment des Arbeitsmarkts, in dem traditionell Männer beschäftigt und Frauen somit unterdurchschnittlich vertreten sind. So lag der

Anteil der bei der HHLA in Deutschland beschäftigten Frauen (inkl. Auszubildender) bei 14,6% (im Vorjahr: 13,9%). Ein Frauenanteil von 20% im Mitarbeiterbestand unter 40 Jahren belegt, dass die HHLA den Wandel des Berufsbilds aktiv mitgestaltet. Dabei bleibt es oberste Prämisse, freie Stellen mit den jeweils besten Bewerberinnen und Bewerbern zu besetzen.

Im gewerblichen Bereich wurden in enger Abstimmung mit der Agentur für Arbeit strukturierte Auswahlverfahren für Neueinstellungen und Qualifizierungsmaßnahmen konzipiert, die in besonderem Maße Diversity-Aspekte berücksichtigen. Die Verfahren werden seit Ende 2013 eingesetzt. Zum Beispiel nimmt an allen Auswahlverfahren, bei denen Frauen im Bewerberpool vertreten sind, mindestens eine Frau im Auswahlgremium teil. Auch die auswählenden Beschäftigten werden speziell zum Thema Diversität geschult. In der Qualifizierungsmaßnahme für gewerbliche Beschäftigte im Hafenumschlag lag die Frauenquote bei über 20%. Auch geeignete Bewerber über 50 Jahre und Bewerber mit Migrationshintergrund haben das Auswahlverfahren bereits erfolgreich durchlaufen und wurden unbefristet eingestellt.

Berufsausbildung und Studium

Die HHLA setzte im Berichtsjahr ihr Ausbildungsengagement mit Blick auf die zukünftigen Bedarfe auf hohem Niveau fort. 2013 wurden insgesamt 160 junge Menschen in einem Ausbildungsverhältnis betreut (im Vorjahr: 159). 37 Auszubildende schlossen im Jahresverlauf ihre Ausbildung erfolgreich ab und wurden in feste Arbeitsverhältnisse übernommen. Zur Jahresmitte wurden 29 neue Ausbildungsverträge geschlossen. Über alle Ausbildungs- und Studiengänge beträgt der Frauenanteil rund 37%. Im gewerblichen Bereich liegt die Quote der weiblichen Auszubildenden bei 21%. Für die technische Geräteausbildung im gewerblichen Bereich werden Ausbilderinnen intensiv und sehr erfolgreich eingesetzt.

Qualifizierung und Weiterbildung

Insgesamt wurden im Berichtszeitraum 917 ein- bis mehrtägige Veranstaltungen mit rund 5.600 Teilnehmertagen angeboten und wahrgenommen. Bezogen auf die Teilnahme an Seminarangeboten sind Frauen mit einem Drittel aller Seminartage vertreten. Der Fokus lag vor allem auf der Qualifizierung von gewerblichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Rund ein Viertel der Gesamtausgaben wurden für deren Fachausbildung aufgewendet.

2013 wurde ein konzernweites Führungskräfte-Nachwuchsprogramm erfolgreich abgeschlossen und in drei Gruppen evaluiert. 41 potenzielle Führungskräfte durchliefen das Programm, von denen 11 bereits während bzw. nach Abschluss der Qualifikation Aufgaben mit erweiterter

Führungsverantwortung oder Stellen mit Führungsfunktion übernommen haben. Die Rückmeldungen von Vorgesetzten und Teilnehmern zu Inhalten und Lernerfolg waren positiv. Insbesondere wurde die unternehmensweite Vernetzung durch die Gruppenzusammensetzung geschätzt. In Entwicklungsgesprächen mit den Vorgesetzten werden nun mit allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern weitere individuelle Entwicklungsschritte festgelegt. Für Fach- und Führungskräftenachwuchs werden weiterhin Qualifikationsmöglichkeiten angeboten, die auf künftige Aufgaben vorbereiten.

Außerdem wurde die kontinuierliche Qualifizierung und Begleitung von Führungskräften im Containerumschlag fortgesetzt. Ziel war es, die gegenwärtigen und künftigen Führungskräfte in der Weiterentwicklung der Arbeits- und Organisationsprozesse zu unterstützen, sie in Veränderungsprozesse einzubinden und beim Übergang in neue Funktionen zu begleiten.

Darüber hinaus werden erfahrene Fach- und Führungskräfte auf der Grundlage individueller Beratung durch den Personalbereich mit gezielten Maßnahmen wie Seminaren oder Coachings unterstützt. Dieser Prozess wurde 2013 kontinuierlich ausgebaut.

Mitarbeiterbindung

Erfolgsbeteiligung

Am Container Terminal Altenwerder (CTA), Container Terminal Burchardkai (CTB) sowie im Service Center Altenwerder (SCA) profitieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom wirtschaftlichen Erfolg der Gesellschaft. Die Erfolgsbeteiligung wird in Abhängigkeit von der wasserseitigen Containerumschlagmenge gemessen und bei CTA und SCA in Entgelt gewährt. Die bei CTB 2013 neu eingeführte Regelung kann zu zusätzlichen freien Tagen führen.

Flexible Arbeitszeitmodelle

Als flexibles Arbeitszeitinstrument wird zunehmend Teilzeit genutzt. Die Teilzeitquote der HHLA in Deutschland lag zum Jahresende 2013 bei 2,9% (im Vorjahr: 2,4%). In der kaufmännisch geprägten Holding (ohne Auszubildende) betrug die Quote im Jahr 2013 etwas über 10%. Des Weiteren ist durch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Förderung der Teilzeit bei gewerblichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an einem Containerterminal die Teilzeitquote im Jahr 2013 von 2,7% auf 3,5% angestiegen. Im Jahr 2013 waren ca. 25% der Teilzeitkräfte männlich.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die flexible Rückkehr aus der Elternzeit und die gezielte Erhöhung des Anteils an Frauen in den unterschiedlichen Hierarchieebenen sind bei der HHLA gelebte Praxis.

Altersvorsorge

Neben verschiedenen Möglichkeiten der betrieblichen Altersvorsorge bietet die HHLA ihren Beschäftigten die Führung eines Lebensarbeitszeitkontos. Vor dem Hintergrund veränderter wirtschaftlicher Rahmenbedingungen und im Hinblick auf eine nachhaltige Ausrichtung für die Zukunft haben die Tarifvertragsparteien Ende 2013 ihre Verhandlungen zur Neugestaltung der Lebensarbeitszeitkonten auf Konzernebene erfolgreich abgeschlossen. Zentrale Aspekte waren die Gestaltung der Kapitalanlage und die Einführung eines webbasierten Vorsorgeportals, das den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht, online ihre aktuelle Versorgungssituation zu prüfen.

Mitarbeiterbefragung

Im Berichtszeitraum wurde mit den Betriebsratsgremien der Einzelgesellschaften für 91 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland eine Verständigung über die Durchführung einer Mitarbeiterbefragung erzielt, die unter dem Titel „Die Mitarbeiter: Basis unseres Erfolges – Arbeitszufriedenheit bei der HHLA“ im November 2013 stattgefunden hat. Die Ergebnisse werden im ersten Quartal 2014 in die Belegschaft zurückgemeldet und werden in die Weiterentwicklung des Unternehmens einfließen.

Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag hat 2013 eine Auszubildende der HHLA als bundesbeste Absolventin der Ausbildung zur Fachkraft für Hafentlogistik geehrt.

Regionale Verantwortung

Etwa jeder achte Arbeitsplatz in Hamburg ist auf den Warenumschlag im Hamburger Hafen zurückzuführen. Der Hafen und die damit verflochtenen Wirtschaftszweige sind somit zentrale Arbeitgeber

für die Metropolregion Hamburg. Die HHLA wickelt rund 76 % des Containerumschlags (in TEU) bzw. mehr als 50 % des Gesamtumschlags in Tonnen in Hamburg ab. Die HHLA versteht sich dadurch als integraler Teil der wirtschaftlichen Entwicklung in der Metropolregion Hamburg und ist sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung, auch an allen anderen Standorten, bewusst.

Gesellschaftlicher Dialog

Im gesellschaftlichen Dialog unterstützt die HHLA vor allem Bildungsthemen mit Hafen- und Logistikbezug. Wichtigstes Bildungsprojekt ist das von der Michael Otto Stiftung für Umweltschutz initiierte Projekt „Aqua-Agenten“. Dieses bereits mehrfach ausgezeichnete Projekt (u. a. als offizielles Projekt der UN-Weltdekade „Bildung für eine nachhaltige Entwicklung“ und als „Ort der Ideen“) vermittelt Dritt- und Viertklässlern auf spielerische Weise die Bedeutung von Wasser für Mensch, Natur und Wirtschaft. Den Schulklassen wird auf den Containerterminals der HHLA die Bedeutung der Schifffahrt und der Häfen für den Welthandel nahegebracht. Im Berichtsjahr kamen rund 230 Schülerinnen und Schüler durch dieses Bildungsprojekt auf die HHLA-Anlagen. Seit Beginn des Projektes im Jahr 2009 wurde weiteren 6.475 Schülerinnen und Schülern während ihres Unterrichts die Bedeutung von Wasser und Hafen vermittelt.

Compliance

Compliance, d. h. die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen und unternehmensinterner Richtlinien, ist ein wesentlicher Bestandteil der HHLA-Corporate-Governance. Kern der HHLA-Compliance ist ein Verhaltenskodex, der übergeordnete Grundsätze zu Compliance-relevanten Themen, z. B. Verhalten im Wettbewerb, Vermeidung von Korruption und Interessenkonflikten sowie Umgang mit sensiblen Unternehmensinformationen, formuliert.



2013 stieg die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um 1,6 % auf 4.994

Containerzug der HHLA-Tochtergesellschaft Metrans im neuen Hub-Terminal Ceska Trebova



Entstehung der Wertschöpfung

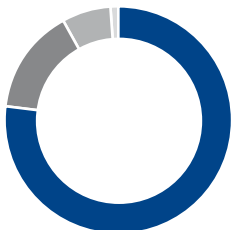
Produktionswert
1.178 Mio. € = 100 %



- 45 % Wertschöpfung
- 32 % Materialaufwand
- 12 % Sonstige betriebliche Aufwendungen
- 11 % Abschreibungen

Verwendung der Wertschöpfung

Nettowertschöpfung
532 Mio. € = 100 %



- 77 % Beschäftigte
- 15 % Gesellschafter
- 7 % Öffentliche Hand
- 1 % Darlehensgeber

Wirtschaft

Die Nettowertschöpfung reduzierte sich im Jahr 2013 vor allem aufwandsbedingt um 18,8 Mio. € auf 532,2 Mio. €. Die Wertschöpfungsquote lag insbesondere aufgrund der Entwicklung des Zinsaufwands und des Materialaufwands mit 45,2 % unter dem Vorjahr. 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, Darlehensgeber, öffentliche Hand (Steuern) sowie Gesellschafter. Der größte Teil entfiel mit 407,3 Mio. € und einem Anteil von 76,5 % auf die Beschäftigten. Es folgen der Anteil der Gesellschafter mit 80,4 Mio. € (15,1 %), der öffentlichen Hand mit 36,9 Mio. € (6,9 %) sowie die Leistungen an Darlehensgeber in Höhe von 7,6 Mio. € (1,5 %).

Wertschöpfung im HHLA-Konzern

in Mio. €	2013	2012	Veränd.
Beschäftigte	407,3	389,5	4,6 %
Gesellschafter	80,4	111,7	- 28,0 %
Öffentliche Hand	36,9	41,5	- 11,1 %
Darlehensgeber	7,6	8,3	- 7,5 %
Gesamt	532,2	551,0	- 3,4 %

Forschung und Entwicklung

Eine strategische Zielsetzung der HHLA besteht darin, die Effizienz ihrer operativen Systeme und damit ihre Wettbewerbsfähigkeit durch die Entwicklung anwendungsorientierter Technologien stetig zu verbessern. Der Schwerpunkt der Aktivitäten liegt daher auf ingenieurwissenschaftlichen und IT-orientierten Innovationsprojekten. Das Projektportfolio der HHLA umfasst eine Reihe von übergreifenden Modellprojekten. Exemplarisch hierfür steht der HHLA Container Terminal Altenwerder (CTA), der weltweit als technologisch führend gilt. Das intelligente, kompakte Terminallayout, der Einsatz hochmoderner Umschlagtechnologie und innovativer EDV-Systeme sowie der hohe Automatisierungsgrad führen durch effizientes Löschen und Laden insbesondere von großen Containerschiffen zu geringeren Liegezeiten und bilden damit einen erheblichen Wettbewerbsvorteil.

Die Entwicklungsaktivitäten finden dezentral an den jeweiligen operativen Standorten der HHLA statt. Die Fachabteilungen setzen für die einzelnen Entwicklungsprojekte gemäß den spezifischen Anforderungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterschiedlichster Qualifikationsstruktur, zum Teil abteilungs- und unternehmensübergreifend, ein. Durch eine enge Kooperation mit technischen Hochschulen, Instituten sowie Industriepartnern und Bundesbehörden werden Verbundprojekte in Arbeitskreisen geplant, gesteuert und weiterentwickelt. Ein

Alleinstellungsmerkmal stellt hingegen die in weiten Teilen eigenentwickelte Software für den Terminalbetrieb im Hafen dar.

Im Geschäftsjahr 2013 konzentrierte die HHLA ihren Ressourceneinsatz und verfügbare Kapazitäten im Wesentlichen auf den erfolgreichen Abschluss bzw. die Fortsetzung der nachfolgenden Modellprojekte.

Innovative Seehafentechnologien II

Im Rahmen der Förderinitiative „Innovative Seehafentechnologien II“ (ISETEC II) des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie wurden innovative Technologien für die deutschen Seehäfen bzw. deren Hinterlandanbindung untersucht und entwickelt, um dem langfristigen Trend eines stark anwachsenden Transportvolumens gerecht werden zu können. Die Projektschwerpunkte der HHLA lagen dabei in erster Linie auf der Weiterentwicklung und Optimierung betrieblicher Prozesse auf den HHLA-Containerterminals und in der gesamten Transportkette. Im Geschäftsjahr 2013 wurde mit dem Forschungsprojekt VESUHV (Vernetzung von Seehäfen und schienengebundenen Hinterlandverkehren) das letzte von zahlreichen Vorhaben der HHLA aus dieser Förderinitiative erfolgreich beendet. Das Projekt fokussierte sich auf einen standardisierten, frühzeitigen und zuverlässigen Datenaustausch zwischen den deutschen Seehäfen und den Akteuren im schienengebundenen Hinterlandverkehr. Infolge der Verbesserungen des Informationsflusses im Bereich Container und Intermodal konnten Leistungssteigerungen in der Transportkette durch Erhöhung der Zuverlässigkeit in der operativen Planung erzielt werden.

Zertifizierung der Leistungsfähigkeit

Zur Dokumentation seiner Leistungsfähigkeit führte der CTA im Berichtsjahr erneut die Zertifizierung nach dem Standard Container Terminal Quality Indicator (CTQI) durch. Der vom Global Institute of Logistics und vom Germanischen Lloyd entwickelte Standard prüft Kriterien wie die Sicherheit, das Leistungsniveau und die Effizienz eines Terminals auf der Wasser- und der Landseite sowie dessen Anbindung an Vor- und Nachlaufsysteme. Mit der erfolgreichen Zertifizierung konnte der CTA abermals seine Stellung als einer der weltweit produktivsten Containerterminals unter Beweis stellen.

Batteriebetriebene Containerfahrzeuge

Im nachhaltigen Geschäftsmodell der HHLA ist die Erforschung und Entwicklung ökoeffizienter Antriebe ein Kernthema. In Zusammenarbeit mit Gottwald Port Technology, Vattenfall Europe Innovation und mehreren Forschungsinstituten führt die HHLA das vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie geförderte Forschungsprojekt für Elektromobilität BE-SIC (Batterieelektrische Schwerlastfahrzeuge im intelligenten Containerterminalbetrieb) durch. Auf Basis moderner Informations- und Kommunikationstechnik sollen Planung und Steuerung von Ladevorgängen der batteriebetriebenen Automated Guided Vehicles (AGVs) am CTA weiterentwickelt werden – insbesondere dann, wenn ein Überfluss an regenerativen Energien im Netz vorhanden ist. Vorrangiges Ziel bei der Entwicklung des Batteriemanagementsystems und der Erprobung innovativer Energiespeicher ist es, die Flexibilität im Terminalbetrieb und den Anteil erneuerbarer Energien am Stromverbrauch zu erhöhen.



Automatisierte Containertransporter (AGV) mit Batterieantrieb auf dem HHLA Terminal in Hamburg-Altenwerder



HAMBURGER HAFEN UND LOGISTIK AKTIENGESELLSCHAFT

Bei St. Annen 1, 20457 Hamburg, Telefon: +49-40-3088-0, Fax: +49-40-3088-3355, www.hhla.de, info@hhla.de