



HAMBURGER HAFEN UND LOGISTIK AKTIENGESELLSCHAFT
Nachhaltigkeitsbericht 2014

Nachhaltigkeit

Wirtschaftlich orientiertes Handeln und die Verantwortung gegenüber den Beschäftigten, der Gesellschaft und der Umwelt prägen seit jeher die Aktivitäten der HHLA. Wer Hafens- und Hinterlandterminals, Intermodalnetzwerke 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.

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.

Strategie

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

Organisation

Seit mittlerweile sechs Jahren verfügt die HHLA über einen Nachhaltigkeitsrat unter Vorsitz des Vorstandsvorsitzenden. Als externer Experte ist Prof. Schaltegger von der Leuphana Universität Lüneburg Mitglied in diesem Gremium, 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 berichtet die Stabsstelle Nachhaltigkeit direkt an den Vorstandsvorsitzenden.

Grundsätze und Berichtsstandards

Die HHLA gestaltet ihr Engagement für Nachhaltigkeit verbindlich, transparent, mess- und vergleichbar. Das Unternehmen wendet die Richtlinien der Global Reporting Initiative (nach GRI Berichtsstandard 3.1) zur Nachhaltigkeitsberichterstattung an, den in diesem Zusammenhang weltweit meistverbreiteten Standard.



Containerschiff der Reederei Hamburg Süd auf der Elbe

Nachhaltigkeitsinitiative

	Handlungsfelder	Leitlinien
Ökologie	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/ Gesundheitsförderung	Sicherheit, menschengerechte Arbeitsbedingungen und Förderung gesundheitsbewussten Verhaltens
	Mitarbeiterentwicklung	Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie individuelle Förderung der Beschäftigten
	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

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. Themen wie Ressourcenverbrauch, Compliance, Chancengerechtigkeit oder Gesundheitsschutz der Beschäftigten spielen hier eine wichtige Rolle. Auch konkrete Nachhaltigkeitsziele werden abgefragt.

Ökologie

Emissionen und Energie

Bereits seit 2008 wird die CO₂-Bilanz der HHLA auch im Rahmen des internationalen Carbon Disclosure Projects (CDP) regelmäßig öffentlich zugänglich gemacht. Das CDP ist eine gemeinnützige Initiative, die im Namen institutioneller Investoren eine der weltweit größten Datenbanken für unternehmensbezogene Treibhausgasemissionen führt und diese Informationen der Öffentlichkeit zur Verfügung stellt.

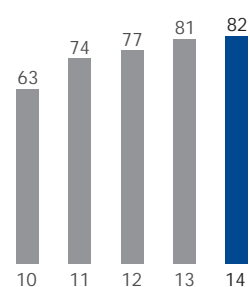
Bei der Berechnung der CO₂-Emissionen orientiert sich die HHLA am Greenhouse Gas Protocol (A Corporate Accounting and Reporting Standard revised edition), einem weltweiten Standard zur Erfassung von Treibhausgasemissionen. Die maßgeblichen Emissionen von Luftschadstoffen konzentrieren sich im HHLA-Konzern auf den Ausstoß von CO₂. Dieser

wird vor allem von den Umschlag- und Transportmengen, der mit eigenen Lokomotiven durchgeführten Traktionsleistung sowie dem Einsatz von Strom aus erneuerbaren Energien beeinflusst. Der separate Bezug von Strom aus erneuerbaren Energien wurde nach Maßgabe des Greenhouse Gas Protocols als emissionsfrei klassifiziert. Der Energiebedarf eines Terminals hängt maßgeblich von den wasserseitig umgeschlagenen und mit den Verkehrsträgern Bahn und Lkw 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 in Containern.

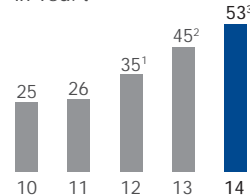
Das Klimaschutzziel der HHLA lautet: Bis zum Jahr 2020 sollen die CO₂-Emissionen je umgeschlagenen Container um mindestens 30 % vermindert werden. Als Basisjahr wurde 2008 festgelegt. Im Zeitraum 2008 bis 2014 konnten die CO₂-Emissionen je umgeschlagenen Container bereits um 25,5 % gesenkt werden. Die spezifischen CO₂-Emissionen sanken im Berichtsjahr um 0,8 %.

Die absoluten CO₂-Emissionen erhöhten sich im Jahresvergleich um 7,0 % oder 8.874 t auf 134.988 t. Dieses ist insbesondere auf Investitionen in eigene elektrisch betriebene, umweltfreundliche Mehrsystemlokomotiven zurückzuführen und den damit verbundenen Wechsel von Fremdtraktion, deren Energieverbrauch nicht in die Verbrauchszahlen der HHLA einfließt, zu Eigentraktion. So stiegen

Direkte CO₂-Emissionen
in Tsd. t



Indirekte CO₂-Emissionen
in Tsd. t



¹ Davon 10 Tsd. t Fahrstrom

² Davon 21 Tsd. t Fahrstrom

³ Davon 28 Tsd. t Fahrstrom

Die HHLA nutzt 64 rein elektrisch angetriebene PKW's



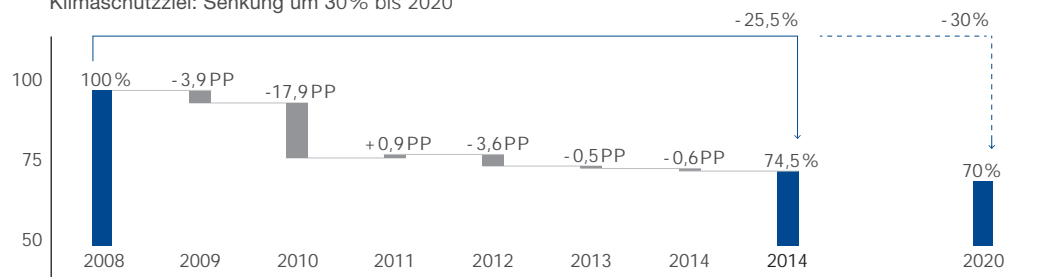
die traktionsbedingten Emissionen um 37,8% bzw. 7.802 t auf 28.464 t an. Auch der absolute Stromverbrauch für die Kundenkühlcontainer nahm im Berichtsjahr deutlich zu und führte zu höheren CO₂-Emissionen in Höhe von 1.436 t.

Ein langfristig höherer Stromanteil am Energieträgermix des Konzerns ermöglicht den verstärkten Einsatz von Strom aus erneuerbaren Energien und damit substantielle CO₂-Reduzierungen. Um dieses Ziel zu erreichen, setzt die HHLA auf eine weitere Elektrifizierung ihrer Geräte und Maschinen auf den Terminals. Damit werden die Anlagen nicht nur emissions- und lärmärmer, sondern benötigen auch weniger Wartungsaufwand. Der Strombedarf für alle selbst genutzten Bürogebäude und Werkstätten in Hamburg sowie für den Container Terminal Altenwerder (CTA) und das rein elektrisch betriebene Lagerkransystem am Container Terminal Burchardkai (CTB) wird aus erneuerbaren Energien gedeckt. Durch diese Maßnahmen wurden die CO₂-Emissionen im Berichtsjahr um 26.645 t verringert (im Vorjahr: 24.712 t).

Neben dem Einsatz von Strom aus erneuerbaren Energien führte die HHLA zur weiteren Senkung der CO₂-Emissionen verschiedene Minderungsprojekte innerhalb der einzelnen Gesellschaften durch. So ersetzte der CTA im Jahr 2014 weitere vier dieselbetriebene Automated Guided Vehicles (AGVs) durch emissionsfreie, batterieelektrisch betriebene AGVs. Im Berichtsjahr wurde die Flotte von rein elektrisch betriebenen Pkw von 27 auf 64 Fahrzeuge mehr als verdoppelt. Auf allen vier Hamburger Seehafenterminals sind nun Elektrofahrzeuge im Einsatz. Auch im HHLA-Carpool werden seit 2014 Elektrofahrzeuge eingesetzt, die mit Strom aus erneuerbaren Energien fahren und emissionsfrei, leise und wartungsarm sind. Jährlich werden rund 475.000 km mit den Elektrofahrzeugen zurückgelegt und so etwa 148 t CO₂ weniger emittiert. Auch im Bereich energieeffizienter Beleuchtung wurden diverse Projekte gestartet. Am CTB wurden 24 Lagerkräne auf bedarfsgerechte LED-Beleuchtung umgestellt. Neben verringerten Lichtemissionen sinkt bei diesem System der Stromverbrauch um rund 588.000 kWh bzw. rund 90%.

Senkung der spezifischen CO₂-Emissionen seit 2008

Klimaschutzziel: Senkung um 30% bis 2020



Direkter und indirekter Energieverbrauch

	Diesel und Heizöl in Mio. Liter	Fahrstrom für Eigentraction in Mio. kWh	Benzin in Mio. Litern	Erdgas in Mio. m ³	Strom ohne Fahrstrom für Eigentraction in Mio. kWh	Fernwärme in Mio. kWh
2010	21,4	0	0,1	2,4	135,0	5,6
2011	26,1	0	0,1	2,0	145,3 ²	5,2
2012	26,6	16,9	0,1	2,1	139,9 ³	4,6
2013	26,8	37,9	0,1	3,1	148,7 ⁴	4,6
2014	28,5	51,7 ¹	0,1	1,8 ¹	154,4 ⁵	3,7 ¹

¹ Der Erdgas-, Fernwärme- und Fahrstromverbrauch 2014 beruht auf gemessenen und geschätzten Daten.

² Davon rund 72 Mio. kWh aus erneuerbaren Energien

³ Davon 70,2 Mio. kWh aus erneuerbaren Energien

⁴ Davon 78,2 Mio. kWh aus erneuerbaren Energien

⁵ Davon 84,0 Mio. kWh aus erneuerbaren Energien

Am CTA wurde ebenfalls mit der Umrüstung der Lagerkranbeleuchtung begonnen und 16 Lagerkräne umgerüstet.

Der CTB hat im Berichtsjahr zehn der weltweit schadstoffärmsten Van-Carrier in Betrieb genommen. Die modernen dieselelektrischen Fahrzeuge leisten mit ihrem äußerst niedrigen Schadstoffausstoß einen wichtigen Beitrag zur Reduzierung der Emissionen auf dem Containerterminal. Die Van-Carrier dieser neuen Generation erfüllen die strengen Vorgaben der Europäischen Union nach der Schadstoffgrenzwert-Stufe 4.

Neben dem Einsatz von besonders energieeffizienten und schadstoffarmen Maschinen und Geräten fördert die HHLA aktiv den Ausbau der erneuerbaren Energien. Auf dem Dach des Container Terminal Tollerort (CTT) produzierte eine durch den Energieversorger Hamburg Energie Solar errichtete und betriebene Photovoltaikanlage im Berichtsjahr 120.970 kWh CO₂-freien Strom.

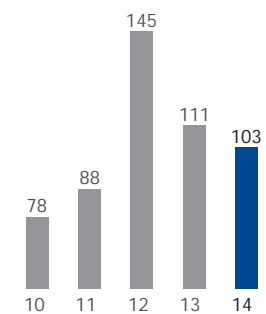
Die HHLA-Tochter UNIKAI Lagerei- und Speditionsgesellschaft führte im Jahr 2014 ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem nach der Norm DIN EN ISO 14001:2009 ein, das die umweltbewussten Aktivitäten zertifiziert und einer weiter verbesserten Umwelleistung dient. Die IT-gestützte optimierte Stellplatzzuweisung für Container minimiert darüber hinaus Fahrstrecken für Geräte, senkt damit den Energieverbrauch und vermindert Lärmemissionen. Die Verwendung runderneuerter Reifen für verschiedene Umschlaggeräte verbessert ebenfalls die Ressourcennutzung.

Wasserverbrauch

Wasser wird im HHLA-Konzern hauptsächlich für die Reinigung von Großgeräten und Containern sowie für die Hygiene der Beschäftigten verbraucht. Der Wasserverbrauch des operativen Betriebs sank 2014 in Deutschland, Polen, der Slowakei, Tschechien und der Ukraine im Vergleich zum Vorjahr um 7,6 %

Wasserverbrauch¹

HHLA-Standorte in Deutschland, Polen, Tschechien, der Slowakei und der Ukraine in dam³



¹ Bis 2012 ohne Polen, Tschechien und Slowakei



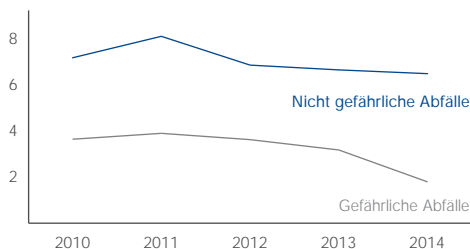
Lokal emissionsfrei unterwegs: ein B – AGV auf dem Container Terminal Altenwerder

auf 102.664 m³ (im Vorjahr: 111.165 m³). Zu dieser positiven Entwicklung trug der Bau einer Wasseraufbereitungsanlage am CTB bei. 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 bzw. Abfalltrennung, um wiederverwendbare Abfälle dem Ressourcenkreislauf zuzuführen. Die Abfallmenge ohne Boden und Bauschutt verringerte sich im Jahr 2014 an den Standorten in Deutschland im Vergleich zum Vorjahr deutlich um 15,7 % auf 7.408 t (im Vorjahr: 8.790 t). Noch stärker sanken die als gefährlich klassifizierten Abfälle: Die Menge reduzierte sich erheblich um 43,4 % auf 1.609 t (im Vorjahr: 2.845 t).

Entwicklung der Abfallmenge in Tsd. t



Diese sehr positive Entwicklung ist insbesondere auf den Bau einer Wasseraufbereitungsanlage am CTB zurückzuführen. Dort wird das zur Reinigung der Großgeräte genutzte Wasser seit 2014 aufbereitet und dem Reinigungskreislauf wieder zugeführt. Der Prozess ist somit doppelt ressourcenschonend: Während der Frischwasserverbrauch wesentlich abnimmt, verringert sich gleichzeitig die Menge des als gefährlich klassifizierten Abfalls. Dies wirkte sich auch positiv auf

die Menge der Schlämme aus Öl-/Wasserabscheidern von den Wasch-, Betankungs- und Stellplätzen für Van-Carrier und AGVs aus. Diese Abfallmenge sank gegenüber dem Vorjahr um signifikante 61,2 % auf 850 t (im Vorjahr: 2.188 t). Ihr Anteil an der jährlichen Abfallmenge verringerte sich damit von 24,9 % auf 11,5 %. Das verbleibende Schlamm-Öl-Wasser-Gemisch wird der chemisch-physikalischen Behandlungsanlage eines Entsorgungsfachbetriebes zugeführt und verwertet, wobei das vom Öl abgetrennte Wasser in einer biologischen Abwasserreinigungsanlage behandelt wird. Im Berichtszeitraum fielen 3,6 % weniger Gewerbeabfälle an. Diese Abfallart stellte mit 1.862 t die größte Abfallmenge (im Vorjahr: 1.931 t) dar. Die Menge überreifer Bananen und anderer nicht zur Verarbeitung oder zum Verzehr geeigneter Nahrungsmittel erhöhte sich um 13,0 % auf 1.091 t (im Vorjahr: 965 t). Hiervon wurden über 68 % der stofflichen Wiederverwertung zur Herstellung von Biogas zugeführt. 2014 wurden auf diese Weise rund 150.000 kWh Strom CO₂-frei erzeugt. Die 4,4 % unter Vorjahr liegenden 1.025 t Metallschrott (im Vorjahr: 1.072 t) wurden vollständig dem Recycling zugeführt. Auf Verpackungen aus Papier und Pappe entfielen 580 t der gesamten Abfallmenge (im Vorjahr: 536 t), auf Alt- und Bauholz 578 t (im Vorjahr: 600 t).

Ressourcenschonendes Handeln auf den Terminals zeigte sich auch in der Verwendung von insgesamt 40.200 t recyceltem Baumaterial bei der Instandhaltung der Terminalflächen im Jahr 2014. Hiervon entfiel mit 19.000 t der größte Anteil auf Elektroofenschlacken, die beim Einschmelzen von Stahlschrott und mineralischen Zuschlägen im Elektrolichtbogenofen entstehen und nun als Tragmaterial auf den Terminals eine weitere Verwendung finden. Durch die Verwendung dieses recycelten Baustoffs müssen weniger Natursteine abgebaut werden, und damit

Praktische Ressourcenschonung:
Die neue Waschwasseraufbereitungsanlage am Container Terminal Burchardkai





Die HHLA unterstützt verschiedene Bildungsprojekte für Schülerinnen und Schüler

wird die Landschaft geschützt. Weitere 9.800 t recycelter Asphalt und 7.900 t Müllverbrennungsschlacke sowie 3.500 t Betonmineralgemische wurden für die Instandhaltung der Terminalflächen eingesetzt.

Soziales

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

Regionale Verantwortung

Etwa jeder achte Arbeitsplatz in Hamburg ist auf den Warenumsatz im Hamburger Hafen zurückzuführen. Der Hafen und die damit verflochtenen Wirtschaftszweige sind somit zentrale Arbeitgeber für die Metropolregion Hamburg. Die HHLA wickelt rund drei Viertel des Containerumschlags bzw. mehr als die Hälfte 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 220 Schülerinnen und Schüler durch dieses Bildungsprojekt auf die HHLA-Anlagen. Seit Beginn des Projektes im Jahr 2009 wurde insgesamt 9.175 Schülerinnen und Schüler die Bedeutung von Wasser und Hafen vermittelt. Seit 2014 entwickelt die HHLA das Bildungsprojekt „Hafen-Scouts“, das Schülerinnen und Schülern den modernen Hafenbetrieb vermitteln wird.

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.

Entstehung der Wertschöpfung

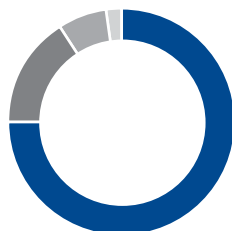
Produktionswert
1.222 Mio. € = 100%



- 45 % Wertschöpfung
- 33 % Materialaufwand
- 12 % Sonstige betriebliche Aufwendungen
- 10 % Abschreibungen

Verwendung der Wertschöpfung

Nettowertschöpfung
552 Mio. € = 100%



- 75 % Beschäftigte
- 16 % Gesellschafter
- 7 % Öffentliche Hand
- 2 % Darlehensgeber

2014 stieg die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um 5,5% auf 5.194

Wirtschaft

Die Nettowertschöpfung erhöhte sich im Jahr 2014 vor allem aufwandsbedingt um 5,1% auf 552,1 Mio. €. Die Wertschöpfungsquote lag mit 45,2% auf Vorjahresniveau. Die Nettowertschöpfung dient als Indikator für den volkswirtschaftlichen Mehrwert der Geschäftstätigkeit. Sie errechnet sich aus dem Produktionswert abzüglich sämtlicher Vorleistungen und Abschreibungen. Die Wertschöpfung verteilt sich auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Gesellschafter, öffentliche Hand (Steuern) sowie Darlehensgeber. Der größte Teil entfiel mit 414,0 Mio. € und einem Anteil von 75,0% auf die Beschäftigten.

Wertschöpfung im HHLA-Konzern

in Mio. €	2014	2013	Veränd.
Beschäftigte	414,0	400,6	3,3%
Gesellschafter	90,6	80,4	12,6%
Öffentliche Hand	39,5	36,7	7,6%
Darlehensgeber	8,0	7,7	5,1%
Gesamt	552,1	525,4	5,1%

Die Vorjahreswerte wurden aufgrund veränderter Regelungen in der Konzernrechnungslegung nach IFRS angepasst.

mit 3.591 Beschäftigten in Deutschland. Das entspricht einem Anteil von 69,1%, von denen der überwiegende Anteil am Standort Hamburg tätig war. Die 1.603 Arbeitsplätze im Ausland setzten sich zum größten Teil aus den 982 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (18,9%) der Intermodalgesellschaften in Tschechien und in der Slowakei sowie den 451 Beschäftigten (8,7%) in der Ukraine zusammen. Die verbleibenden 170 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verteilten sich auf Tochterunternehmen in Polen und Georgien.

Beschäftigte

nach Segmenten per 31.12.

	2014	2013	Veränd.
Container	3.022	2.921	3,5%
Intermodal	1.319	1.128	16,9%
Logistik	229	236	-3,0%
Immobilien	36	35	2,9%
Holding/Übrige	588	604	-2,6%
Gesamt	5.194	4.924	5,5%

Die Vorjahreswerte wurden aufgrund veränderter Regelungen in der Konzernrechnungslegung nach IFRS angepasst.

Personal

Beschäftigungssituation

Zum Jahresende 2014 beschäftigte die HHLA insgesamt 5.194 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Gegenüber dem Vorjahr erhöhte sich die Zahl um 270 Personen bzw. um 5,5%. Der geografische Schwerpunkt lag

Im Segment Container stieg die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um 3,5% auf 3.022. Deutlich stärker wuchs die Beschäftigtenzahl im Segment Intermodal: Die Belegschaft wurde um insgesamt 16,9% auf 1.319 aufgestockt. Dieser Zuwachs ist im Wesentlichen bedingt durch die Leistungsausweitung im Intermodalsegment. Dagegen nahm die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Segment Logistik um 3,0% auf 229 ab. Das Segment Immobilien stellte



36 Beschäftigte und nahm gegenüber dem Vorjahr um 2,9 % zu. Die Belegschaft in der strategischen Management-Holding – inklusive operativer IT-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter sowie angegliederter Bereiche – verringerte sich um 2,6 % auf 588 Personen.

Der überwiegende Teil der Arbeitsplätze bei der HHLA befindet sich in einem Segment des Arbeitsmarkts, in dem traditionell Männer beschäftigt und Frauen unterdurchschnittlich vertreten sind. Im Jahr 2014 lag der Anteil der bei der HHLA in Deutschland beschäftigten Frauen (inkl. Auszubildender) mit 14,8 % leicht über Vorjahresniveau (im Vorjahr: 14,6 %). Bei Neueinstellungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nicht schon vorher z. B. über den Gesamthafenbetrieb bei der HHLA tätig waren, betrug der Frauenanteil 15,2 %.

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

Personalaufwand

Der Personalaufwand stieg im Vergleich zum Vorjahr um 3,4 % auf 401,7 Mio. € (im Vorjahr: 388,6 Mio. €). Darin enthalten sind Aufwendungen für den Einsatz von Fremdpersonal in Höhe von 62,9 Mio. € (im Vorjahr: 60,8 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. 89 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland sind die Entgelt- und Arbeitsbedingungen in Tarifverträgen geregelt.

Im Mai 2013 einigten 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 % sowie ab 1. Juni 2014 um 2,8 % für die Hafentarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe. Abschlüsse ähnlicher Größenordnung wurden auch für weitere Lohntarifverträge des HHLA-Konzerns geschlossen.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung

Die körperliche Unversehrtheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der Beschäftigten von Fremdfirmen sowie der Kunden, Lieferanten und Gäste ist vorrangiges Anliegen der HHLA und wird durch umfangreiche Präventionsmaßnahmen und -richtlinien sichergestellt. 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.

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. Die Leistungsfähigkeit des Arbeitsschutzmanagements der HHLA wird regelmäßig durch die Arbeitsschutzbehörden überprüft und beurteilt. Allen Betrieben wurde vorbildlicher Arbeitsschutz bescheinigt. Dies entspricht der bestmöglichen Beurteilung.

Im Rahmen der steten Verbesserung setzt die HHLA auch moderne Technologien ein: So nutzt die HHLA ein Arbeitsschutzmanagementsystem als Kontrollinstrument zur Überprüfung aller gesetzten Ziele. Seit 2014 werden auch die Unfälle aller HHLA-Betriebe in Hamburg berücksichtigt, die in keinem direkten Zusammenhang mit dem Containerumschlag stehen (z. B. Werkstattbetriebe), und in einem einheitlichen Berichtssystem erfasst. Die Ursachen für Veränderungen oder Schwankungen werden sorgfältig analysiert und – sofern notwendig – strukturierte Maßnahmen ergriffen.

Danach ereigneten sich 2014 in den Gesellschaften am Standort Hamburg, bei denen die HHLA eine Beteiligung von mehr als 50 % hat, 128 meldepflichtige Arbeitsunfälle ohne Wegeunfälle sowie ein tödlicher Arbeitsunfall bei einem Mitarbeiter einer Fremdfirma.

Zum Gesundheitssystem der HHLA zählen u. a. die Betriebsärzte, die Sucht- und Sozialbetreuung, das betriebliche Eingliederungsmanagement, die Schwerbehindertenvertretung sowie der Betriebssport. Mit gezielten Maßnahmen, Aktionen und Angeboten wird gesundheitliche Prävention gefördert. Darüber hinaus fördert die HHLA ein vielseitiges Betriebssportangebot, das sehr gut angenommen wird.

Strategisches Personalmanagement

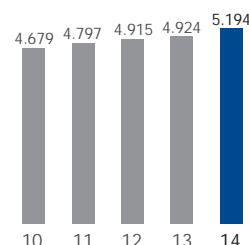
Das Personalmanagement ist auf Vorstandsebene verankert und wird dort als zentrale Ressortfunktion wahrgenommen. Diese Organisationsstruktur stellt sicher, dass konzernweit strategische Vorgaben personalwirtschaftlich abgedeckt werden.

Personal- und Organisationsentwicklung

Alle Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen der HHLA werden vom Zentralbereich Personalmanagement in Deutschland aufgelegt und gesteuert. Dadurch werden eine hohe Qualität sämtlicher Entwicklungsmaßnahmen und ein

Entwicklung der Beschäftigtenzahl

im HHLA-Konzern per 31.12.



Der Wert für 2013 wurde zu Vergleichszwecken aufgrund veränderter Regelungen in der Konzernrechnungslegung nach IFRS angepasst.

Beschäftigtenanteil nach Segmenten per 31.12.



- 58 % Container
- 25 % Intermodal
- 4 % Logistik
- 1 % Immobilien
- 12 % Holding/Übrige

Die HHLA belegte den 3. Platz in der Logistikbranche in der breit angelegten Focus Studie über die „Besten Arbeitgeber“ Deutschlands.



einheitlich aufeinander abgestimmtes Vorgehen gewährleistet. Die Fachabteilung stellt für alle Berufsgruppen und Hierarchiestufen der deutschen Gesellschaften zugeschnittene Angebote bereit. Die Förderung und Entwicklung der Leistungsfähigkeit der Fach- und Führungskräfte erfolgt dabei systematisch und wird kontinuierlich durch das Personalmanagement begleitet. Gleiches gilt für alle Organisationsentwicklungsmaßnahmen.

Beurteilungs- und Vergütungssysteme

Die Beurteilungssysteme in den deutschen Gesellschaften bestehen aus Bottom-up- und Top-down-Komponenten. Sie sind zum Teil durch Tarifverträge geregelt, enthalten variable Vergütungsbestandteile und sind mit Qualifizierungsverpflichtungen für das Unternehmen und die Beschäftigten verbunden. Zudem wurde im Jahr 2014 für die Auszubildenden eine einheitliche Feedback-Systematik eingeführt, um bereits mit dem Berufseinstieg den Umgang mit Selbst- und Fremdeinschätzung als festen Bestandteil im Arbeitsleben zu verankern.

Der ROCE, die Rendite auf das eingesetzte Kapital, ist auch eine wesentliche Bestimmungsgröße für die variablen Vergütungsbestandteile der Führungskräfte und außertariflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Ermittlung erfolgsabhängiger Vergütungskomponenten auf Leitungsebenen erfolgt auf mehrjähriger Basis. Dadurch wird der Fokus auf nachhaltige, langfristige Ziele zusätzlich verstärkt.

Forschungskooperation für mehr Innovationsfähigkeit

Als Kooperationspartner der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW) ist die HHLA seit 2014 an einem internationalen, EU-geförderten Projekt beteiligt. Am Beispiel der dualen Studenten der HHLA werden gemeinsam Instrumente entwickelt, die die Innovationsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermitteln und gezielt fördern sollen.

Diversity-Management

Das Diversity-Management ist seit mehreren Jahren fest im strategischen Personalmanagement verankert und erzielt in vielen Bereichen sehr gute Ergebnisse. Die HHLA ist überzeugt davon, dass das Zusammenspiel unterschiedlicher Sichtweisen, kultureller Prägungen, Erfahrungen und Werte die Grundlage für unternehmerischen Erfolg bildet. Die Integration von Diversity in allen Feldern der Personalwirtschaft ist ein zentrales Unternehmensziel.

So wurden für Neueinstellungen und Qualifizierungsmaßnahmen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern strukturierte Auswahlverfahren (Assessment Center) entwickelt, die neben der persönlichen und fachlichen Eignung auch Diversity-Aspekte berücksichtigen. Die Verfahren werden seit Ende 2013 im gewerblichen Bereich eingesetzt und seit 2014 an allen Containerterminals am Standort Hamburg einheitlich angewendet.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Auswahlgremien werden speziell zum Thema Diversity geschult. Außerdem nimmt bei allen Auswahlverfahren, bei denen Frauen im Bewerberpool vertreten sind, mindestens eine Frau im Auswahlgremium teil. In der Qualifizierungsmaßnahme für gewerbliche Beschäftigte im Hafenumschlag lag der Frauenanteil 2014 wieder über 20 %. Auch geeignete Bewerberinnen und Bewerber über 50 Jahre sowie Kandidatinnen und Kandidaten mit Migrationshintergrund durchliefen das Auswahlverfahren erfolgreich und wurden unbefristet eingestellt.

Aus- und Weiterbildung

2014 investierte die HHLA insgesamt 5,4 Mio. € (im Vorjahr: 5,2 Mio. €) in die Aus- und Fortbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Berufsausbildung und Studium

Zum 31. Dezember 2014 werden insgesamt 138 (im Vorjahr: 142) Auszubildende in Deutschland in neun unterschiedlichen Berufsbildern ausgebildet. 27 Auszubildende schlossen im Jahresverlauf ihre Ausbildung erfolgreich ab und konnten in unbefristete Arbeitsverhältnisse übernommen werden. Zur Jahresmitte wurden 22 neue Ausbildungsverträge geschlossen. Darüber hinaus werden 26 junge Menschen in einem dualen Studium gefördert.

Um weiterhin geeignete Bewerberinnen und Bewerber in den sogenannten MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) zu gewinnen, wurden Kooperationsvereinbarungen mit Technikerschulen und Fachgymnasien geschlossen sowie die Vorstellung dieser Berufsfelder auf Ausbildungsmessen intensiviert.

Der Anteil an Studentinnen lag 2014 bei rund 42 %; dies stellt somit die Weichen für das strategische Ziel, den Frauenanteil von zukünftigen Fach- und Führungskräften deutlich zu erhöhen. Auch im gewerblichen Bereich lag die Quote der weiblichen Auszubildenden, die 2014 ihre Ausbildung begonnen haben, bei rund 30 %. Für die technische Geräteausbildung im gewerblichen Bereich werden Ausbilderinnen intensiv und sehr erfolgreich eingesetzt.

Weiterbildung und Qualifizierung

Insgesamt wurden im Berichtszeitraum 850 ein- bis mehrtägige Qualifizierungsveranstaltungen mit insgesamt 3.000 Teilnehmertagen realisiert. Bezogen auf die Teilnahme an Seminarangeboten sind Frauen mit 35 % aller Seminartage vertreten. Ein hoher Anteil der 2014 durchgeführten Qualifizierungsmaßnahmen diente der Erweiterung der sozialen und methodischen Kompetenzen der gewerblichen Fach- und Führungskräfte.



5,4 Mio. € investierte die HHLA in Aus- und Fortbildung

Alle internen Seminare werden abteilungs- und gesellschaftsübergreifend angeboten. Auf diese Weise fördern alle Seminare das Verständnis der Belegschaft für die unterschiedlichen Perspektiven und Aufgaben sowie Rollen und Funktionen im Konzern. Dieser Logik folgte auch eine 2014 konzipierte Seminarreihe zum Thema Containerlogistik. Zielgruppe waren Fach- und Führungskräfte aus allen Segmenten und Geschäftsfeldern des Konzerns. Darüber hinaus wurde die kontinuierliche Qualifizierung und Begleitung von Führungskräften im Containerumschlag konsequent fortgesetzt. Ziel ist es weiterhin, die gewerblichen Führungskräfte in der Weiterentwicklung der Arbeits- und Organisationsprozesse zu unterstützen, sie in Veränderungsprozesse einzubinden und bei der Ausübung der neuen Funktionen zu begleiten.

Projekt zur Grundbildung

In Zusammenarbeit mit dem Netzwerk für Grundbildung und Alphabetisierung wurde 2014 das Projekt MENTO ins Leben gerufen. Hierfür wurden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der kollegialen Beratung zu Lernberatern für Grundbildung ausgebildet. Die Lernberater sind für Menschen, die trotz Schulbesuch einen Grundbildungsbedarf in Lesen und Schreiben haben, Ansprechpartner auf Augenhöhe. Sie können den Betroffenen geeignete Lern- und Qualifizierungsangebote aufzeigen, damit sie den steigenden technischen Anforderungen der Arbeitswelt gerecht werden können.

Mitarbeiterbindung

Flexible Arbeitszeitmodelle

Die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten, wird zunehmend von allen Beschäftigtengruppen und Hierarchieebenen in Anspruch genommen, um die individuelle Arbeitszeit an die unterschiedlichen Lebensphasen anzupassen. Teilzeit ist damit ein wesentliches Instrument zur Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Unternehmen. Die Anpassung der Arbeitszeit unterstützt die Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Pflege von nahen Angehörigen oder beim Ausüben von ehrenamtlichen Tätigkeiten. Wurde in der Vergangenheit Teilzeit im Wesentlichen von Frauen

in Anspruch genommen, waren im Jahr 2014 schon 31 % der Teilzeitkräfte männlich (im Vorjahr: 25 %).

Die Teilzeitquote der HHLA in Deutschland lag zum Jahresende 2014 bei 3,9 % (im Vorjahr: 2,9 %). In der kaufmännisch geprägten Holding (ohne Auszubildende) betrug der Anteil an Teilzeitkräften im Jahr 2014 etwas mehr als 14 % (im Vorjahr: 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 2014 von 3,5 % auf 4,1 % angestiegen.

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.

Lebensarbeitszeitkonten

Neben verschiedenen Möglichkeiten der betrieblichen Altersvorsorge bietet die HHLA ihren Beschäftigten die Führung eines Lebensarbeitszeitkontos. In den Verhandlungen zur Neugestaltung des Lebensarbeitszeitkontenmodells mit Wirkung ab dem 1. Januar 2014 wurde die Einführung eines sogenannten Vorsorgeportals beschlossen, das zum 1. September 2014 erfolgreich umgesetzt wurde. Seither haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von CTA, KTH und SCA Zugriff auf ein internetbasiertes Portal, um sich über die Möglichkeiten der betrieblichen Altersvorsorge der HHLA zu informieren und insbesondere Simulationsberechnungen zum Lebensarbeitszeitkonto und damit zu ihren konkreten Ruhestandsdaten vorzunehmen.

HHLA als Arbeitgeber beliebt

In einer breit angelegten Studie von FOCUS über die „Besten Arbeitgeber“ Deutschlands belegt die HHLA in der Logistikbranche Platz 3. Im Gesamtranking der 2.000 untersuchten Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten erreichte die HHLA einen ausgezeichneten 54. Rang. Befragt wurden im Rahmen der Studie insgesamt knapp 50.000 Arbeitnehmer über verschiedene Online-Plattformen.

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. 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 2014 konzentrierte die HHLA ihren Ressourceneinsatz und verfügbare Kapazitäten im Wesentlichen auf die Fortsetzung der Forschung zu batteriebetriebenen Containerfahrzeugen.

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 BESIC (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 – diese sollen insbesondere dann eingesetzt werden, 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.

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 demonstrieren.



Die vollautomatische Batterie-wechselstation lädt mit Strom aus erneuerbaren Energien

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