



Profil

Hapag-Lloyd zählt mit einer Flotte von 237 Schiffen und einem jährlichen Transportvolumen von rd. 11,8 Mio. TEU zu den weltweit führenden Linienreedereien. Wir bieten unseren Kunden in 129 Ländern zuverlässige Transportlösungen. Diese umfassen den Containertransport über See sowie den Transport von door-to-door. Mit unseren rd. 13.100 Mitarbeitern sind wir weltweit für unsere Kunden direkt vor Ort.

Inhalt



Die Zukunft der Schifffahrt nachhaltiger gestalten: Dieses Vorhaben wird unser Handeln in den kommenden Jahren maßgeblich prägen. Der Fokus liegt dabei auf innovativen Maßnahmen zur Förderung alternativer Antriebe und zur Digitalisierung der Schifffahrt. Hapag-Lloyd arbeitet dafür bereits an verschiedenen Innovationen. Mit an Bord sind dabei stets unsere Mitarbeiter und unsere Kunden.

DIE ZUKUNFT DER SCHIFF- FAHRT ERSCHLIESSEN

»Nachhaltige Produkte werden auch für unsere Kunden immer wichtiger. Noch nachhaltigere Transportlösungen zu finden, ist daher unser gemeinsames Ziel.«

Maren Lehmann-Tolkmitt,
Global Account Manager

Als Global Account Manager ist Maren Lehmann-Tolkmitt eine der ersten Ansprechpartner für unsere Kunden. Mit ihnen steht sie im engen Austausch und weiß über ihre Bedürfnisse bestens Bescheid.





Um rund

50

%

haben wir die CO₂-Emissionen pro TEU-Kilometer unserer gesamten Flotte im Zeitraum von 2008 bis 2019 gesenkt.

Die Reduzierung unserer CO₂-Emissionen und Luftschadstoffe ist für uns ein wesentlicher Bestandteil von Nachhaltigkeit. Die Transparenz über vor- und nachgelagerte CO₂-Emissionen entlang der Lieferkette wird immer wichtiger. Vor allem von unseren Kunden im Konsumgüterbereich erhalten wir vermehrt Anfragen für Nachhaltigkeitsaudits.

Seit 2008 haben wir unsere spezifischen CO₂-Emissionen um rd. 50 % gesenkt – durch größere und effizientere Schiffe, Maßnahmen für weniger

Wasserwiderstand und digitale Lösungen für eine optimierte Routenführung. Das ist nicht nur ein großer Erfolg für uns, sondern auch ein wichtiger Faktor für unsere Kunden, die Wert auf das Thema Nachhaltigkeit legen.

Um transparent zu sein, setzen wir seit Jahren auf die Zusammenarbeit mit den Initiativen Clean Cargo und EcoTransIT World. Auf ihren Emissionsdaten basiert unser kostenloser Hapag-Lloyd EcoCalc: Mit diesem Online-Tool bieten wir unseren Kunden einen konkreten Überblick über die Emissionen ihrer Transporte – und wir werden auch künftig unsere Emissionskalkulation weiterentwickeln, um noch umfassender und detaillierter Auskunft über die gesamte Lieferkette geben zu können.

»Unser Ziel ist es, die Nummer eins für Qualität für unsere Kunden zu werden. Dazu setzen wir auf stabile Partnerschaften, gegenseitige Verpflichtungen und eine nachhaltige Wertschöpfung für alle Beteiligten.«

Juan Carlos Duk,
Managing Director Global Commercial Development



Als Managing Director Global Commercial Development spielt Juan Carlos Duk eine entscheidende Rolle dabei, unsere Qualitätsstrategie voranzutreiben.



4

der zehn Qualitätsversprechen haben wir 2020 veröffentlicht und die restlichen sechs werden im Laufe des Jahres 2021 hinzukommen.

Damit wir unser Ziel der „Number one for quality“ erreichen, haben wir zehn Qualitätsversprechen entwickelt, die wir nun in verschiedenen Phasen für unsere Kunden einführen. 2020 haben wir bereits unsere ersten vier Qualitätsversprechen eingeführt: Zeitnahe Buchungsbestätigung, Schnelle und korrekte Erstellung des Entwurfes/des endgültigen Bill of Lading, Akkurate Rechnungsstellung und Geladen wie gebucht.

Weitere sechs Qualitätsversprechen werden im Laufe des Jahres 2021 dazukommen. Unsere Qualitätsversprechen werden konkret formuliert, beschreiben unsere Zielsetzung und, wie wir gemeinsam mit unseren Kunden dabei Fortschritte machen. Außerdem sind alle Ergebnisse und wichtigen Maßnahmen für unsere Kunden über das Quality Promise Dashboard auf unserer Website und über den HL Navigator einsehbar.

»Auch unsere Finanzierung wird nachhaltiger. Mit dem Kauf neuer klimaeffizienter Schiffe haben wir den Anlagehorizont für uns und unsere Investoren erweitert.«

Michael Kastl,
Managing Director Treasury and Finance



Michael Kastl hat die Finanzen von Hapag-Lloyd fest im Blick. Mit kühlem Kopf steuert er seit über zwanzig Jahren Zahlungsströme. Seit 2009 ist er Managing Director Treasury and Finance.

6

Dual-Fuel-Schiffe

Mit gleich zwei Debüttransaktionen haben wir in sechs hochmoderne kraftstoffeffiziente Dual-Fuel-Schiffe mit einer Kapazität von je über 23.500 TEU investiert.

Nachhaltigkeit bei Hapag-Lloyd heißt auch, in der Finanzierung neue Wege zu gehen. Deshalb setzen wir verstärkt auf Green Financing – zum Beispiel über Green Loans.

Ein Schiff, das Hapag-Lloyd heute bestellt, muss technologisch so ausgerüstet sein, dass es die nächsten Jahrzehnte ressourcenschonend und kosteneffizient fahren kann. Die Finanzierung für sechs neue kraftstoffeffiziente Containerschiffe, die wir Ende 2020 bestellt haben, war für uns ein wichtiges Signal an die Kapitalmärkte. Unsere zwei Green-Financing-Debüttransaktionen von jeweils über 400 Millionen US-Dollar wurden durch ein unabhängiges Gutachten des DNV GL bestätigt. Damit erfüllen wir nicht nur die Anforderungen der Green Loan Principles, sondern ebenso die technischen Prüfkriterien



des aktuellen Entwurfs der EU-Taxonomie für den See- und Küstenfrachtverkehr.

Unsere neu bestellten Schiffe werden ab April 2023 ausgeliefert und sind mit besonders treibstoffeffizienten Hochdruck-Dual-Fuel-Motoren ausgerüstet, mit denen wir 15 bis 25 % CO₂-Emissionen einsparen. Sie können mit LNG oder konventionellem schwefelarmen Kraftstoff angetrieben werden. Wir freuen uns, die Standards für Green Financing in der Containerschiffahrt proaktiv mitzuentwickeln.

»Die Nachhaltigkeitsbilanz kontinuierlich stärken.«

Janin Aden: Wie ist das Jahr 2020 aus Nachhaltigkeitssicht für Hapag-Lloyd gelaufen?

Rolf Habben Jansen

Trotz der Covid-19-Pandemie haben wir im Jahr 2020 gute Fortschritte beim Thema Nachhaltigkeit gemacht: ökologisch, sozial, qualitativ und ökonomisch. Wir haben zahlreiche Maßnahmen umgesetzt, mit denen wir unseren Beitrag für mehr Klimaschutz entlang der Lieferketten und für ein zukunftsfähiges Miteinander leisten.

In welchen Einzelmaßnahmen spiegelt sich das genau wider?

Erstens können wir mit mehr als 230 Schiffen in der Flotte durch graduelle Verbesserungen beim Schiffsdesign und -antrieb viel für den Klimaschutz bewirken. So arbeiten wir zum Beispiel mit optimierten Entwürfen und Ausführungen beim Wulstbug und beim Propeller



Interview mit CEO Rolf Habben Jansen
Janin Aden, Director Strategic Development, im Gespräch mit dem Vorstandsvorsitzenden der Hapag-Lloyd AG über Fortschritte beim Thema Nachhaltigkeit im Jahr 2020. – 102-14



Rolf Habben Jansen,
Chief Executive Officer (CEO)

unserer Schiffe und reduzieren damit den Wasserwiderstand und bei 39 Schiffen haben wir im Jahr 2020 durch das Entfernen von Bewuchs an den Außenhüllen rund 15 Prozent Treibstoff eingespart. Zweitens fahren wir seit dem 1. Januar letzten Jahres IMO-2020-konform mit schwefelarmem Treibstoff und emittieren dadurch über 70 Prozent weniger Schwefeloxide im Vergleich zu 2019. Drittens setzen wir auf neue Antriebstechnologien und haben als erste Reederei weltweit ein Großcontainerschiff auf einen Dual-Fuel-Antrieb umgerüstet, der auch mit Flüssiggas (LNG) betrieben werden kann. Weiterhin konnten wir in einer ersten Testphase Biokraftstoffe auf Basis von Altspeiseöl verwenden. Viertens haben wir für insgesamt rund eine Milliarde US-Dollar sechs hochmoderne Containerschiffe mit je mehr als 23.500 TEU Kapazität bestellt. Durch den Einsatz von neuen kraftstoffeffizienten Motoren können wir auch hier LNG nutzen. Die neuen Schiffe werden im Jahr 2023 geliefert und können rund 15 bis 25 Prozent CO₂-Emissionen einsparen. Dadurch werden wir unsere Flotte weiter modernisieren und unseren CO₂-Fußabdruck reduzieren.

Die weltweite Pandemie machte uns allen deutlich: Der Schutz von Menschen steht immer an allererster Stelle. Wie ist Hapag-Lloyd auf die enormen Herausforderungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Pandemie eingegangen?

Die Sicherheit unserer 13.100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat für uns allerhöchste Priorität und zeitweise haben über 90 Prozent unserer Kolleginnen und Kollegen an Land von zu Hause gearbeitet. Die technischen Voraussetzungen konnten wir schnell schaffen und auch alle weiteren Schutzmaßnahmen in den Büros umsetzen. Doch die Pandemie verlangt uns allen viel ab. Dies gilt auch ganz besonders für unsere Seeleute auf den Schiffen, denn Crew-Wechsel wurden durch zahlreiche Einreisebeschränkungen erheblich erschwert. Wir haben nichts unversucht gelassen, um unsere Seeleute sicher und schnellstmöglich zu ihren Angehörigen zurückzubringen und wir setzen uns nachdrücklich dafür ein, dass sie als systemrelevant gelten, denn sie halten die globalen Lieferketten und damit den Welthandel am Laufen.

Klimaschutz und Erderwärmung sind in aller Munde und die Schifffahrt insgesamt verursacht weltweit rund 3 Prozent aller CO₂-Emissionen. Wie erklären Sie das den nachfolgenden Generationen?

Die Schifffahrt hat einen nicht unerheblichen Anteil an den CO₂-Emissionen und der muss weiter reduziert werden. Gleichwohl werden rund 90 Prozent aller weltweiten Waren per Schiff transportiert und ohne die Containerschifffahrt wäre ein globaler Handel so, wie wir ihn heute kennen, kaum vorstellbar. Das liegt auch daran, dass unsere Schiffe im Vergleich zu anderen Transportmitteln sehr effizient sind, wenn es darum geht, große Mengen an Waren zu transportieren. Pro TEU-Kilometer emittiert ein Zug fast 400 Gramm CO₂, ein Lkw mehr als 1.000 Gramm und ein Flugzeug sogar über 7.000 Gramm. Unsere Containerschiffe hingegen stoßen pro TEU-Kilometer derzeit rund 40 Gramm CO₂ aus. Trotz dieser Effizienzvorteile sind wir uns bewusst, dass wir eine sehr große Verantwortung haben und auch beim Klimaschutz noch viel mehr bewegen müssen.

Wie sehen die nächsten Schritte beim Thema Nachhaltigkeit aus?

Wir sind in einem regelmäßigen Austausch mit unseren Stakeholdern und freuen uns über den intensiven und konstruktiven Dialog – denn Nachhaltigkeit wird immer dringlicher. Wir arbeiten gerade an einer neuen Nachhaltigkeitsstrategie, mit der wir uns konkrete Ziele für die nächsten Jahre setzen werden. Im Kern geht es darum, die Nachhaltigkeitsbilanz kontinuierlich zu stärken und schrittweise Verbesserungen zu erzielen, damit wir die IMO-Ziele schnellstmöglich erreichen. Wir müssen die „Klimaneutralität“ fest im Blick behalten – dafür brauchen wir jedoch neue Technologien und mehr Forschung und Entwicklung bei den Antriebskonzepten, denn wie der klimaneutrale Treibstoff der Zukunft aussieht, ist heute leider noch nicht bekannt. Auch deshalb steht unser Nachhaltigkeitsbericht unter dem Motto: „Die Zukunft der Schifffahrt erschließen“. Das erfordert einen enormen Kraftakt, den wir nur gemeinsam mit einer aktiven Einbeziehung unserer Stakeholder bewältigen können.

Für die Unterstützung und das uns entgegengebrachte Vertrauen möchte ich mich bei allen ganz besonders bedanken und wünsche jetzt eine spannende Lektüre unseres Nachhaltigkeitsberichts.

Hamburg, 17. März 2021

Ihr


Rolf Habben Jansen
(Vorsitzender des Vorstands)

Über diesen Bericht

– 102-1, 102-5, 102-45, 102-50, 102-52, 102-54

Berichtsinhalte

Dies ist der vierte Nachhaltigkeitsbericht (NHB) des Hapag-Lloyd Konzerns sowie der Hapag-Lloyd AG. Er beinhaltet zugleich den zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht (NfB). Die Ausführungen basieren auf den Anforderungen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG) und ergänzen die Finanzberichterstattung von Hapag-Lloyd um Angaben zu wesentlichen nichtfinanziellen Aspekten in Übereinstimmung mit §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB. Alle Angaben, die Bestandteil des NfB sind und der Erfüllung des CSR-RUG dienen, sind mit dem Kürzel „NfB“ gekennzeichnet. – NfB

Der NHB berichtet umfassend über die Nachhaltigkeitsaktivitäten des Konzerns und geht über die gesetzlichen Anforderungen hinaus. Er wurde in Übereinstimmung mit den international anerkannten Sustainability Reporting

Standards der Global Reporting Initiative (GRI-Standards): Option „Kern“ erstellt.

Auch der NfB orientiert sich an den GRI-Standards. Bei der Darstellung der Konzepte für die NfB-relevanten Aspekte fand der GRI-Standard 103 Anwendung. Dazu gehört u. a. die Beschreibung der Relevanz des Aspekts für unsere Geschäftstätigkeit sowie der entsprechende Managementansatz, inkl. Ziele und Maßnahmen. Zudem werden für diese Aspekte nichtfinanzielle Kennzahlen berichtet, die sich an den thematisch passenden GRI-Standards orientieren, sofern solche vorliegen. Die Angabe über die Erfüllung der GRI-Indikatoren sind weiterführende Informationen und nicht Bestandteil dieses nichtfinanziellen Berichts. Zur Verortung der CSR-RUG-relevanten Berichtsinhalte s. Tabelle „Index zum nichtfinanziellen Bericht“. – NfB

INDEX ZUM NICHTFINANZIELLEN BERICHT

CSR-RUG-RELEVANTE BERICHTSINHALTE IM NACHHALTIGKEITSBERICHT 2020*

		KAPITEL	SEITE
Beschreibung des Geschäftsmodells		Hapag-Lloyd	06–07, 09
Umweltbelange	Emissionen: Luftschadstoffe	Umwelt- und Klimaschutz	40–45, 47
	Emissionen: Treibhausgase	Umwelt- und Klimaschutz	40–44, 46–47
	Energienutzung	Umwelt- und Klimaschutz	40–45
	Schutz des Meeres und der marinen Biodiversität	Umwelt- und Klimaschutz	48–50
		Sicherheit und Gesundheit	74–76
Arbeitnehmerbelange	Aus- und Weiterbildungen	Mitarbeiter	55–57, 61–62
	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Sicherheit und Gesundheit	66–76
Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie Achtung der Menschenrechte	Compliance	Hapag-Lloyd	14–17
	Menschenrechte in der eigenen Geschäftstätigkeit	Hapag-Lloyd	14–15
Weitere wesentliche Aspekte	Datenschutz und IT-Sicherheit	Hapag-Lloyd	17–19
	Kundenzufriedenheit	Hapag-Lloyd	10–12
	Geschäftsstrategie unter Beachtung von Nachhaltigkeitschancen und -risiken	Hapag-Lloyd	09
		Nachhaltigkeit bei Hapag-Lloyd	24–31
	Service- und Prozessqualität	Hapag-Lloyd	10–12

* Es wird auf die Kapitel und Abschnitte verwiesen, in denen der Belang hauptsächlich adressiert wird.



Die Inhalte des NfB wurden einer freiwilligen betriebswirtschaftlichen Prüfung nach ISAE 3000 (Revised) mit begrenzter Sicherheit durch die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft unterzogen. Prüfauftrag und -ergebnis können dem Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit der nichtfinanziellen Berichterstattung („limited assurance“) am Ende des NHB entnommen werden. – NfB

Einige Inhalte des Berichts sind mit einer Markierung für den NfB sowie für die GRI-Standards versehen. Diese Inhalte wurden nicht gegen die Anforderungen der GRI-Standards geprüft. – NfB

Die wesentlichen Themen gemäß GRI und CSR-RUG basieren auf der im Jahr 2019 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse (s. Nachhaltigkeit bei Hapag-Lloyd, S. 23 ff.). Die Themen haben sich hinsichtlich ihrer Formulierung gegenüber dem Vorjahr nicht geändert. Auch wurden keine neuen Themen als CSR-RUG-relevant eingestuft. – NfB

Die Sozialbelange i. S. d. CSR-RUG spielen für Hapag-Lloyd eine wichtige Rolle, erfüllen jedoch nicht die Wesentlichkeitskriterien des CSR-RUG. – NfB

Das Thema Lieferkette bezieht sich auf alle Aspekte, die als berichtspflichtig identifiziert worden sind. Es stellt aber keinen eigenen berichtspflichtigen Aspekt dar. Es wird über ein separates Unterkapitel aufgegriffen (s. Nachhaltigkeit bei Hapag-Lloyd, S. 23 ff.). – NfB

Für das Verständnis erforderliche wesentliche Zusammenhänge mit den Beträgen des Konzernabschlusses wurden nicht festgestellt. – NfB

Geltungsbereich und Berichtszeitraum

Der NfB wird jedes Jahr in englischer und deutscher Sprache auf der Hapag-Lloyd-Website veröffentlicht. Darin berichtet Hapag-Lloyd über die Fortschritte im jeweiligen Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember. Dieser NfB umfasst das Geschäftsjahr 2020. – NfB

Soweit nicht anders ausgewiesen, beziehen sich alle Angaben in diesem Bericht auf die Hapag-Lloyd AG sowie ihre verbundenen konsolidierten Unternehmen. Gemeinschaftsunternehmen und assoziierte Unternehmen wurden lediglich bei den entsprechenden Finanzdaten des ersten Kapitels „Hapag-Lloyd“ nach der Equity-Methode einbezogen. Der Konsolidierungskreis der Hapag-Lloyd AG wird im Geschäftsbericht 2020, S. 160 ff. ausführlich beschrieben. – NfB

Gegenstand der Gesellschaften CMR Container Maintenance Repair Hamburg GmbH und Middle East Container Repair Company LLC ist die Lagerung, Wartung und Reparatur von sowie der Handel mit Containern und alle damit im Zusammenhang stehenden Geschäfte. Die Umsetzung der im nichtfinanziellen Bericht und Nachhaltigkeitsbericht beschriebenen Managementansätze und Inhalte ist aufgrund der speziellen Funktion der Gesellschaften von den Gegebenheiten und einer möglichen Anwendung vor Ort abhängig. Perspektivisch sollen die im nichtfinanziellen Bericht und Nachhaltigkeitsbericht beschriebenen Managementansätze und Inhalte, soweit möglich, einheitlich im Konzern umgesetzt werden. Im nichtfinanziellen Bericht und Nachhaltigkeitsbericht sind Kennzahlen und Inhalte mit einer entsprechenden Fußnote versehen, die angibt, wenn die oben genannten Gesellschaften exkludiert sind. Wir sprechen in diesem Zusammenhang von „Gesellschaften zur Wartung und Reparatur von Containern“. – NfB

Der Konsolidierungskreis enthält auch die Unternehmen der UASC-Gruppe (United Arab Shipping Company Limited). Sie wurden mit dem Zeitpunkt des Kontrollübergangs am 24. Mai 2017 in den Konzernabschluss der Hapag-Lloyd AG einbezogen. – NfB

Der Geltungsbereich der Angaben mit Hinblick auf die eingesetzten Schiffe wird durch folgende Formulierungen kenntlich gemacht.

- Umfasst die Angabe die gesamte Flotte inkl. Charterschiffe, so lautet die Formulierung: „alle Schiffe“ oder „die gesamte Flotte“.
- Umfasst die Angabe eigene Schiffe aller Flottenmanagements, sprechen wir von „unseren Schiffen“, „unsere eigenen Schiffe“ oder „unserer Flotte“.
- In einigen Fällen umfasst die Angabe lediglich unsere Schiffe unter deutscher Flagge. Hier sprechen wir von den „deutschflaggigen Schiffen“ oder den „Schiffen unter deutscher Flagge“. – NfB

Angaben zum Seepersonal beziehen sich auf das eigene Personal. Mitarbeiterkennzahlen und weitere Angaben zu Richtlinien und Maßnahmen umfassen entsprechend nicht die Besatzung auf gecharterten Schiffen, da die dort tätigen Mitarbeiter unter Verantwortung der jeweiligen Schiffseigner stehen. – NfB

Verweise auf Angaben außerhalb des Konzernlageberichts sind als weiterführende Informationen zu verstehen und nicht Bestandteil des NfB. – NfB

Erfassung und Vergleichbarkeit von Daten und Informationen

Die Informationsabfrage erfolgte auf elektronischem Weg, die Datenerfassung u. a. mittels der bereichsspezifischen Software WeSustain. Bei der Addition und Übertragung von Daten können aufgrund von Rundungen Abweichungen auftreten. – NfB

Zukunftsbezogene Aussagen

Alle zukunftsgerichteten Aussagen im NfB beruhen auf den zum Redaktionsschluss gültigen Annahmen. Aufgrund von unbekanntem Risiken, Ungewissheiten und anderen Faktoren können die tatsächlichen Ergebnisse, Entwicklungen oder die Leistung des Unternehmens hiervon abweichen (s. Lagebericht, S. 56 ff.). – NfB

Weitere Anmerkungen

Im vorliegenden Bericht wird häufig die branchenspezifische Einheit der Twenty-foot Equivalent Unit (Abkürzung TEU, dt. Zwanzig-Fuß-Standardcontainer) verwendet. Es handelt sich dabei um eine internationale Standardeinheit für Schiffscontainer. – NfB

Zur besseren Lesbarkeit verzichten wir im NfB auf geschlechtsspezifische Doppelnennungen. Dies stellt keine Wertung dar. Alle Nennungen sind geschlechtsneutral zu verstehen. – NfB

Die Aussagen zum Konsolidierungskreis, zum Berichtszeitraum sowie zur Erhebung der Informationen und Lesbarkeit gelten ebenfalls für den NfB.

Weitere Informationen finden Sie auf [Hapag-Lloyd.com/de](https://www.hapag-lloyd.com/de) und im Geschäftsbericht. Der nächste Nachhaltigkeitsbericht erscheint voraussichtlich im April 2022.

Hapag-Lloyd

Inhalt des Kapitels

QUICK QUOTES

UNSERE DIGITALE ERFOLGSGESCHICHTE

Mit Quick Quotes am Puls der Zeit: Seit 2018 bieten wir unseren Kunden eine Online-Angebotskalkulation in Echtzeit an. Dieser Service hat sich in Zeiten der Pandemie bewährt: 2020 ist die Kundennutzung und der Umsatz über Quick Quotes deutlich gestiegen. Das zeigt, dass wir mit unserem zeitgemäßen Angebot auch 2020 für unsere Kunden ein zuverlässiger Partner waren.



Unser Profil

Hapag-Lloyd ist eine der weltweit führenden Containerlinienreedereien. Unseren Anspruch, der Qualitätsführer der Branche zu sein, verfolgen wir mit der Strategy 2023 weiter. Mit unserer langjährigen Erfahrung, engagierten Mitarbeitern und einem exzellenten globalen Servicenetzwerk sind wir für unsere Kunden rund um den Globus ein leistungsstarker Partner. – nfb

ÜBERBLICK ÜBER DEN KONZERN

– 102-2, 102-3, 102-4, 102-6, 102-7

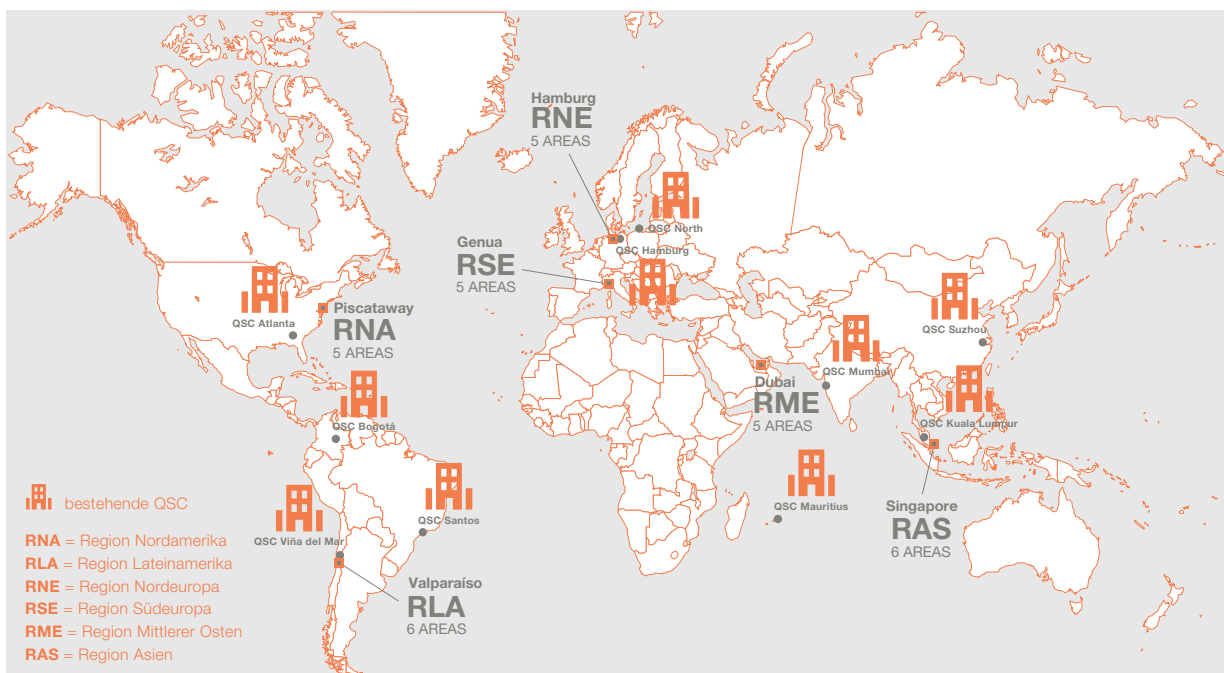
Als Schifffahrtsunternehmen, dessen Kerngeschäft der Containertransport auf See ist, gehört Hapag-Lloyd zu den führenden Linienreedereien¹. Ergänzend unterstützen wir unsere Kunden bei den Vor- und Nachläufen via

¹ Positionierung basierend auf den angebotenen Leistungen, der globalen Marktabdeckung, dem transportierten Containervolumen sowie den Transportkapazitäten.

Binnenschiff, Bahn oder Lkw und übernehmen weltweite Door-to-door-Transporte. Langjährige Partnerschaften und Kooperationen mit bewährten Dienstleistern stellen sicher, dass unsere hohen Qualitätsansprüche auch in unserem weltweiten Netzwerk umgesetzt werden. – nfb

Seit der Gründung von Hapag-Lloyd vor über 170 Jahren befindet sich unser Hauptsitz in Hamburg. Bei uns arbeiten rd. 13.100 Mitarbeiter (Hapag-Lloyd AG: rd. 3.700) in 61 Ländern. Wir verfügen über 237 moderne

ÜBERBLICK ÜBER DIE REGIONENZENTRALEN UND QUALITY SERVICE CENTER – 102-3, 102-4



Containerschiffe (2019: 239) und verschiffen ein jährliches Transportvolumen von rd. 11,8 Mio. TEU². Weltweit betreiben wir 122 Liniendienste, die schnelle und sichere Verbindungen gewährleisten. – NfB

Hapag-Lloyd ist in sechs Regionen aktiv: Asien, Mittlerer Osten, Nordeuropa, Südeuropa, Nordamerika und Lateinamerika.

Alle sechs Regionen haben eine eigene Zentrale mit den Bereichen Business Administration, Customer Service, Operations und Sales. Die Regionen sind ihrerseits in 32 Areas untergliedert.

Verbesserter Kundenservice durch Quality Service Center

Um Qualität und Kundenservice weiter zu verbessern, haben wir insgesamt zehn Quality Service Center (QSC) in unseren Regionen etabliert. – NfB

Die QSCs sind Teil unseres Organizational-Model-Projekts, das wir im Rahmen der Strategy 2023 mit dem Ziel umsetzen, den organisatorischen Aufbau und die Prozesse im Unternehmen zu verbessern. Die QSCs vereinen ausgewählte Funktionen aus verschiedenen Bereichen unter einem Dach, um Synergien zu schaffen und die Servicequalität zu steigern. – NfB

Anfang des Berichtsjahres haben QSC-Mitarbeiter aus aller Welt unter dem Motto „Six Regions, Ten QSCs, One Mission“ im Rahmen des ersten Global-Quality-Service-Center-Workshops Erfahrungen ausgetauscht sowie gemeinsam an diversen Fokusthemen (z. B. Kennzahlen, Best Practices) gearbeitet. Somit wurden gemeinsame Themenschwerpunkte als Grundlage für die zukünftige Zusammenarbeit geschaffen und der Austausch untereinander gefördert. Ebenfalls wurde die Zusammenarbeit bei der Standardisierung von Prozessen für alle zehn QSCs fortgesetzt und weiterentwickelt. Alle QSCs haben von dem Erfahrungsaustausch profitiert und die Zusammenarbeit an den identifizierten Themen im Jahresverlauf fortgesetzt.

– NfB

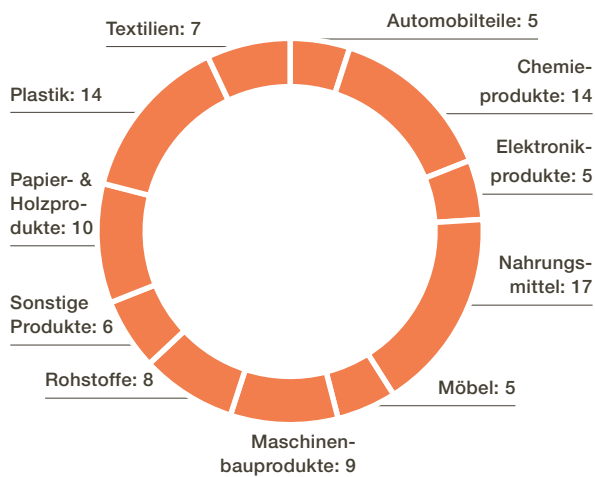
Unsere Leistungen

Weltweit haben unsere 395 Vertriebsstellen (2019: 392) und unsere Zentrale sowie die Vertriebspartner im

Geschäftsjahr 2020 Transportaufträge für rd. 30.400 Kunden betreut (2019: rd. 30.600). – NfB – 102-7

Wir verschiffen Güter aus elf Produktkategorien von Nahrungsmitteln bis hin zu Maschinenbauprodukten: Die kleinste Produktkategorie macht 5 %, die größte 17 % des Transportvolumens aus (s. Geschäftsbericht 2020, S. 68). Dadurch sind wir relativ unabhängig von den Konjunkturzyklen einzelner Branchen und können bei normalen Konjunkturverhältnissen von einer stabilen Entwicklung ausgehen. – NfB – 102-2

AUFTEILUNG DER TRANSPORTMENGE NACH PRODUKTKATEGORIEN (ANTEIL IN %)



Wir transportieren prinzipiell alle zugelassenen Güter, jedoch keine Waren, die wir in einer Ausschlussliste als solche definiert haben (s. Umgang mit Gefahrgut, S. 75 f.).



² Twenty-foot Equivalent Unit, dt. Zwanzig-Fuß-Standardcontainer

Beflaggung der Hapag-Lloyd-Schiffe

Die Wahl der Flagge erfolgt in erster Linie anhand rechtlicher Vorgaben. Weiterhin spielen Finanzierungsbedingungen sowie die damit verbundenen Sicherungsinstrumente eine Rolle.

Grundsätzlich führt Hapag-Lloyd nur anerkannte Flaggen, d. h. solche, die eine sehr gute oder gute Bewertung bei den Port State Controls (PSCs) haben und entsprechend auf der sog. White List des Paris Memorandum of Understanding (MoU) aufgeführt sind. Aus Überzeugung führen wir einen hohen Anteil unserer Schiffe (41 Schiffe) unter deutscher Flagge, die in der Branche ein exzellentes Ansehen hat und attraktiv für hoch qualifiziertes Personal ist.

Die Flagge eines Schiffes hat heute keine wesentlichen Auswirkungen auf die ökologischen oder sozialen Bedingungen an Bord mehr, da internationale Vorgaben z. B. von ISM, MLC, STCW und MARPOL³ für alle Schiffe bindend sind. Einige regionale Vorgaben z. B. in den USA oder der EU zu umweltrelevanten Themen (s. Umwelt- und Gewässerschutz, S. 48 ff.) wiederum müssen entsprechend des Fahrtgebiets des Schiffes eingehalten werden. Darüber hinaus setzt Hapag-Lloyd weitere Standards auf allen eigenen Schiffen um, die über diese internationalen Vorgaben hinausgehen (s. Umwelt- und Klimaschutz, S. 39 ff.).

BEFLAGGUNG UNSERER SCHIFFE

Flagge	Anzahl Schiffe*
Germany (G)	41
Liberia (L)	25
Malta (M)	15
Bermuda (BE)	12
Marshall Island (MI)	11
USA (US)	5
Chile (Chi)	3
Summe	112

* umfasst eigene und geleaste Schiffe

3 ISM = International Safety Management
MLC = Maritime Labour Convention
STCW = International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers
MARPOL = International Convention for the Prevention of Marine Pollution from Ships

WIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG – 201/103

Für das Geschäftsmodell von Hapag-Lloyd war 2020 die Covid-19-Pandemie die größte Herausforderung, denn Warenströme waren kurzzeitig ausgesetzt und die Reisetätigkeit unserer Mitarbeiter starken Einschränkungen unterworfen. Trotz verminderter Nachfrage zeigte sich die Systemrelevanz der Logistikbranche, da unter anderem wichtige medizinische Güter und Nahrungsmittel transportiert wurden. Die Nachfrage nach Transportkapazitäten erholte sich ab dem dritten Quartal 2020 stärker als noch im Frühjahr erwartet.

Das Ergebnis von Hapag-Lloyd wird vor allem von der Entwicklung der Frachtraten, die im Jahresverlauf leicht anstiegen, und der Entwicklung des Bunkerpreises, der leicht zurückging, beeinflusst. Flankiert von einem aktiven Kostenmanagement – z. B. durch die Reduzierung von eingesetzten Charterschiffen – konnten wir das Ergebnis im Vergleich zum Vorjahr steigern.

2020 verzeichneten wir einen Rückgang des Flottenbestands von 239 (2019) auf 237 Schiffe. Die Transportkapazität der Flotte erhöhte sich dabei von rund 1,71 Mio. TEU (2019) auf rund 1,72 Mio. TEU. Der Containerbestand betrug im Berichtsjahr 2,70 Mio. TEU (2019: 2,54 Mio. TEU). Bei unserer Transportmenge verzeichneten wir einen Rückgang von 12.037 TTEU im Vorjahr auf 11.838 TTEU.

Unsere Umsatzerlöse stiegen um rd. 1% auf 12.772 Mio. EUR (2019: rd. 12.608 Mio. EUR). Das operative Ergebnis (EBIT) für 2020 liegt mit 1.315 Mio. EUR über dem Vorjahr (2019: 811 Mio. EUR). Die Frachtrate lag im Geschäftsjahr 2020 bei 1.115 USD/TEU und damit über dem Vorjahresniveau von 1.072 USD/TEU. – 102-7, 201-1

Weitere Informationen zu unserer wirtschaftlichen Entwicklung entnehmen Sie unserem Geschäftsbericht 2020 (S. 72 ff.).

» **Unsere ersten grünen Finanzierungen** helfen uns bei der Modernisierung unserer Flotte, mit der wir zugleich unseren CO₂-Fußabdruck weiter reduzieren.«

Mark Frese, Chief Financial Officer (CFO)



Konzernstrategie Strategy 2023 – 201/103

Mit der Strategy 2023 haben wir Ende 2018 Grundsätze für ein langfristig profitables und organisches Unternehmenswachstum formuliert. Wichtige Eckpfeiler der Strategy 2023 sind die Sicherung unserer Position als Global Player und die Etablierung unseres Unternehmens als Qualitätsführer der Branche (s. Kundenfokus und Digitalisierung, S. 10 ff.) – NfB

Weitere Informationen zur Konzernstrategie entnehmen Sie unserem Geschäftsbericht 2020 (S. 50 ff.). Darüber hinaus verweisen wir in den einzelnen Kapiteln dieses Berichts auf jeweils relevante Aspekte der Strategy 2023.

STRUKTUR DER CONTAINERSCHIFFSFLOTTE VON HAPAG-LLOYD

	31.12.2020	31.12.2019	31.12.2018
Anzahl der Schiffe	237	239	227
davon eigene Schiffe ⁴	112	112	112
davon gecharterte Schiffe	125	127	115
Kapazität der Schiffe insgesamt (TTEU)	1.719	1.707	1.643
Kapazität der Container insgesamt (TTEU)	2.704	2.540	2.559
Anzahl Dienste	122	121	119

⁴ Umfasst eigene und geleaste Schiffe

Kundenfokus und Digitalisierung

Mit der Strategy 2023 haben wir unseren Anspruch an die Kundenorientierung und Qualitätsführerschaft von Hapag-Lloyd untermauert. Die Digitalisierung von Prozessen und Produkten verbessert die Qualität unserer Dienstleistungen und stärkt die Zufriedenheit unserer Kunden durch effizientere Schnittstellen. – NfB

UNSERE KUNDEN UND UNSER QUALITÄTSVERSPRECHEN

Die Zufriedenheit unserer Kunden und ihre langfristige Bindung an unser Unternehmen stehen im Zentrum unseres Geschäftserfolgs. Unser rd. 30.400 Kunden umfassendes Portfolio setzt sich aus Direktkunden und Spediteuren unterschiedlichster Größe mit kurz-, mittel- und langfristigen Vertragslaufzeiten zusammen. Die Stärkung der Kundenorientierung haben wir in der Strategy 2023 als Unternehmensziel verankert. – NfB

Für die Verwirklichung unseres Qualitätsanspruchs haben wir zehn Qualitätsversprechen definiert, die zu einem konsistenten und positiven Kundenerlebnis führen. Sie sind insgesamt fünf Kategorien zugeordnet und werden zu einer höheren Kundenzufriedenheit führen:

1. Zeitnahe und genaue Dokumentation
2. Buchen und Laden nach Vereinbarung
3. Schnelle Problemlösung
4. Reaktionsschneller Service
5. Verlässlicher Transport – NfB

2020 haben wir unsere Qualitätsversprechen aus den ersten beiden Kategorien öffentlich gemacht: Zeitnahe Buchungsbestätigung, Schnelle und korrekte Erstellung des Bill of Lading (Konnossement), Akkurate Rechnungsstellung und Geladen wie gebucht. Innerhalb 2021 sollen die restlichen sechs Qualitätsversprechen folgen. Durch monatliche Performance-Meetings überprüfen wir, ob und in welchem Maße wir unsere Qualitätsziele erreichen, und ergreifen ggf. steuernde Maßnahmen. Unsere Kunden können individuelle Leistung inkl. ihrer Verpflichtungen jederzeit

über das Quality Promise Dashboard und den [Hapag-Lloyd Navigator](#) auf unserer Homepage im Auge behalten. – NfB

WIR WOLLEN „NUMBER ONE FOR QUALITY“ WERDEN

Wir identifizieren bestimmte Potenziale durch regelmäßige Kundenbefragungen. Aus diesen Informationen werden Maßnahmen abgeleitet, um die Prozesse und Strukturen zu optimieren. 2020 haben wir z. B. die interne Zusammenarbeit gestärkt, sodass Kundenanliegen noch effizienter bearbeitet werden. – NfB

Eine im Juli 2020 durchgeführte Umfrage konzentrierte sich auf die benötigte Unterstützung während der Covid-19-Pandemie und hatte zum Ziel, den Kunden zuzuhören, direkt aus ihrem Feedback zu lernen und unsere Dienste kontinuierlich zu verbessern. Insbesondere durch die Pandemie wussten die Kunden unsere digitalen Lösungen zu schätzen. – NfB

Ende 2020 führten wir eine weitere Umfrage durch, die Customer Experience Survey, aus der sich eine Reihe von Bereichen ergab, in denen wir uns weiter verbessern können. Auf Basis des Feedbacks aus dieser Umfrage werden gerade neue Lösungen und Verbesserungen der Dienste entwickelt, damit wir konstant hohe Qualität für unsere Kunden rund um die Welt liefern. Wir wollen und müssen jeden Tag besser werden, um uns das Vertrauen unserer Kunden zu erarbeiten und „Number one for quality“ zu werden. – NfB



Hapag-Lloyd hat 2020 den DuPont Valued Partnership Award des US-amerikanischen Spezialchemieherstellers DuPont für eine herausragende Unterstützung bei der Lieferung wichtiger Schutzartikel während des Covid-19-Ausbruchs in China erhalten.

Ein zentrales Element der Strategy 2023 ist die Digitalisierung, denn durch die Optimierung bestehender Systeme und Prozesse und die Entwicklung digitaler Dienstleistungen können wir unseren Kunden den bestmöglichen Service bieten. Mithilfe digitaler Feedbacklösungen ermitteln wir regelmäßig die Kundenzufriedenheit sowie die Qualität unserer Leistungen. – NfB

Quick Quotes: Unsere Buchungsplattform ermöglicht die digitale Abfrage von Frachtraten und eine anschließende Buchung. 2020 wurden mehr als 10 % des Buchungsvolumens über Quick Quotes abgewickelt. Trotz aller Auswirkungen der Pandemie wachsen wir weiterhin und verbessern unsere digitalen Produkte kontinuierlich, damit unsere Kunden ihre Geschäfte einfacher und besser abwickeln können. – NfB

Mobile App: Unsere Kunden finden auch in unserer App wichtige Informationen zu ihrer Ladung, eine Fahrplanauskunft, Kontaktoptionen sowie Abfragemöglichkeiten für Frachtraten. Zudem können unsere Kunden seit diesem Jahr über verschiedene Endgeräte Buchungen in der App platzieren. – NfB

Hapag-Lloyd Navigator: Das digitale Dashboard unterstützt unsere Kunden bei der Verwaltung ihrer Aufträge, indem dort alle relevanten Informationen auf einen Blick und in Echtzeit verfügbar sind. – NfB

Tracing by Container: 2020 haben wir auch ein Projekt zum Live-Tracking von Containern umgesetzt. Über die Hapag-Lloyd-Website [Tracing by Container](#) können unsere Kunden mithilfe einer Nummer aktuelle Informationen zum Status oder den Standort ihres Containers abrufen. – NfB

Insgesamt wird Hapag-Lloyd künftig noch agiler und automatisierter arbeiten und den Kunden zunehmend digitale Lösungen anbieten.

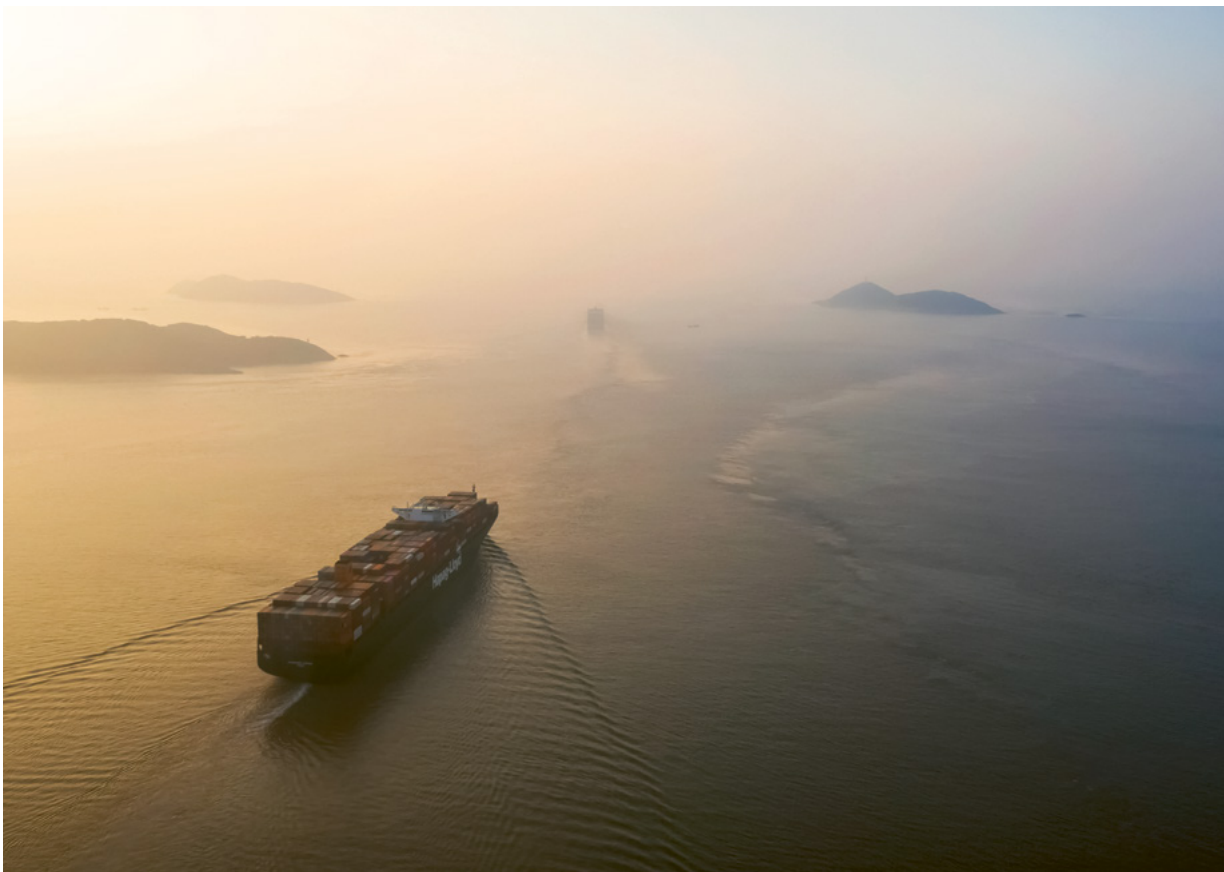
Innovatives Datenmanagement

Big-Data-Analysen erlauben uns, aus großen Datenmengen innerhalb kürzester Zeit Zusammenhänge zu erkennen und für uns nutzbar zu machen. Im Rahmen des sog. Data-Lake-Projekts haben wir eine zentrale Datenbasis geschaffen und verfügen damit über die technischen und strukturellen Voraussetzungen einer vereinfachten Auswertung und Bereitstellung von Informationen für Kunden und Mitarbeiter. Entsprechende Pilotprojekte, die wir ab 2019 aufgesetzt haben, wurden 2020 fortgeführt. Sie sind eine wertvolle Unterstützung für unsere Zielsetzungen aus der Strategy 2023 und die Einlösung unserer Qualitätsversprechen. Dazu zählen Machine-Learning-Lösungen zur Automatisierung von Dokumentations- und Vertriebsanfragen sowie Start-up-Scanning-Formate zur Identifizierung innovativer Ideen und Partner. Ein großer Erfolg ist in diesem Zusammenhang nicht zuletzt die Digitalisierung der Konnossemente (Bill of Lading), die nun auch von unseren Kunden digital abgerufen und bearbeitet werden können. – NfB

Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeiter zu Kundenfokus und Digitalisierung¹ – 404-2

Die Chancen der Digitalisierung können wir am besten nutzen, indem unsere Mitarbeiter mit einbezogen werden. Auf unserem Digital Hub, einer webbasierten internen Plattform, stellen wir Informationen zur Digitalisierung bereit. Darüber hinaus können Mitarbeiter sich z. B. über Deep Dive Sessions aktiv in die Weiterentwicklung unserer digitalen Lösungen und Produkte einbringen. Ein weiteres wesentliches Element sind Schulungen, nicht nur zu unseren eigenen Digitalisierungsprozessen, sondern auch zu digitalen Lösungen für unsere Kunden. Für rd. 3.500 Mitarbeiter wurden 140 Vertriebstrainings zu digitalen Produkten durchgeführt. Im Rahmen unserer Digitalen Woche haben wir rd. 3.600 Mitarbeiter zum Thema Digitalisierung und Anwendung digitaler Tools geschult. Weitere Trainings umfassten Themen wie Performance-Marketing, Digital Sales und digitale Datenauswertung. Pandemiebedingt fanden 2020 alle Schulungen virtuell statt. – NfB

¹ Die Gesellschaften zur Wartung und Reparatur von Containern sind dezentral organisiert und derzeit von der Beschreibung ausgenommen.



Corporate Governance und Compliance

Die Basis für unseren wirtschaftlichen Erfolg ist das Vertrauen, das unsere Partner und andere Stakeholder unserem Unternehmen entgegenbringen. Über konzernweit geltende Corporate-Governance- und Compliance-Vorgaben, zu denen auch unsere Globale Ethikrichtlinie gehört, stellen wir dieses sicher.¹

EXTERNE REGULARIEN (AUSWAHL)

Hapag-Lloyd muss eine Vielzahl von (inter-)nationalen Gesetzen und Regelungen einhalten, wie:

- **Internationale Regelungen,**
z. B. die Maritime Labour Convention (MLC)
- **Nationale Gesetze,**
z. B. das deutsche Aktiengesetz
- **Regelungen einzelner Länder, die globale Anwendung finden,**
wie Antikorruptions- und Bestechungsregelungen (z. B. UK Bribery Act)

CORPORATE GOVERNANCE¹

Das Unternehmen Hapag-Lloyd strebt eine nachhaltige Wertsteigerung an. Dafür ist eine gute Corporate Governance unabdingbar. Vorstand und Aufsichtsrat richten die Unternehmensführung und -überwachung an den einschlägigen gesetzlichen Normen, insbesondere dem Aktiengesetz sowie dem Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK), aus. Ihr Bekenntnis zum DCGK legen die beiden Gremien jährlich² mit einer Entsprechenserklärung gem. § 161 AktG ab und berichten darüber hinaus im

¹ Die Gesellschaften zur Wartung und Reparatur von Containern sind dezentral organisiert und derzeit von der Beschreibung ausgenommen.

² Die letzte Entsprechenserklärung von Vorstand und Aufsichtsrat wurde am 19. März 2020 auf Grundlage des DCGK 2017 abgegeben.



Die Bereitstellung menschenwürdiger Arbeit ist bei uns gelebte Praxis. Der Global Code of Ethics regelt u. a. die Einhaltung angemessener Arbeitszeiten, Mindestlöhne und Nichtdiskriminierung.



Wir verpflichten uns zu einem fairen Wettbewerb und zur Einhaltung aller anzuwendenden nationalen und internationalen Gesetze. Die Einhaltung von Gesetzen, die Vermeidung von Korruption und Bestechung sowie die Einhaltung der Menschenrechte werden über den Global Code of Ethics und den Supplier Code of Conduct für unsere Geschäftspartner sichergestellt.



„Einen fairen Beitrag zur Gesellschaft leisten“: Hapag-Lloyd ist sich seiner Verantwortung für eine faire und transparente Unternehmensbesteuerung bewusst, bspw. durch das Tax-Compliance-Management-System.

Corporate-Governance-Bericht (s. Geschäftsbericht 2020, S. 32 ff.) – nfb – 102-12

Informationen zur Aktionärsstruktur, zur Zusammensetzung des Aufsichtsrats und zum Diversitätskonzept von Hapag-Lloyd enthält der Geschäftsbericht 2020 (S. 40 ff. und 71). – 102-5, 102-18, 405/103

COMPLIANCE

– 205/103, 206/103, 307/103, 406/103, 407/103, 408/103, 409/103, 412/103, 419/103

Über klare und strenge Compliance-Strukturen gewährleisten wir im gesamten Unternehmen die Einhaltung von Gesetzen, Normen und Vorschriften. Damit kommen wir auch den wachsenden Anforderungen Dritter an unsere Unternehmensführung nach. – NfB

Für uns als globaler Konzern ist dabei besonders die laufende Weiterentwicklung und inhaltliche Verdichtung von Regelwerken herausfordernd, in deren Folge wir Prozesse und Maßnahmen anpassen müssen, um geltendes Recht stets auf dem neuesten Stand einzuhalten. Zur gezielten Prävention von Compliance-Verstößen trägt unser Compliance-Management-System bei.³ – NfB

Hapag-Lloyd bekennt sich ausdrücklich zu einem fairen Wettbewerb und zur Einhaltung aller geltenden nationalen und internationalen Gesetze, insbesondere in Bezug auf Korruption, Bestechung und Wettbewerbsrecht. Wir zeigen in diesem Zusammenhang keine Toleranz und verfolgen Rechts- und Regelverstöße auch juristisch. Ein entsprechendes Compliance-Statement des gesamten Vorstands bekräftigt unsere Haltung. – NfB

Compliance-Organisation – 205-2

Die formellen Strukturen unserer Compliance-Organisation, durch die wir die Einhaltung von Gesetzen sowie externen und internen Richtlinien sicherstellen, haben wir in unserem Compliance-Programm definiert. Der Chief Compliance Officer leitet die zentrale Compliance-Abteilung. Bis zum Stichtag war er organisatorisch direkt dem Chief Financial Officer unterstellt, seit dem 1. Januar 2021 berichtet er direkt an den Chief Executive Officer. Die Regional Compliance Officer wiederum setzen das Compliance-Programm in den Regionen und Ländergesellschaften⁴ um, stehen den Mitarbeitern, z. B. wenn es um das Melden von Verstößen geht, als Ansprechpartner vor Ort zur Verfügung und realisieren präventive Maßnahmen wie Schulungen. Vorstand und Aufsichtsrat werden regelmäßig durch Compliance-Berichte informiert. – NfB

³ Die Gesellschaften zur Wartung und Reparatur von Containern sind dezentral organisiert und derzeit von der Beschreibung ausgenommen.

⁴ Die Gesellschaften zur Wartung und Reparatur von Containern sind dezentral organisiert und derzeit von der Beschreibung ausgenommen.

Globale Ethikrichtlinie

In unserer Globalen Ethikrichtlinie haben wir die Werte festgeschrieben, welche unserer Unternehmenskultur zugrunde liegen und die Basis für die Zusammenarbeit im gesamten Unternehmen bilden. Die Ethikrichtlinie definiert, welches Verhalten von Führungskräften und Mitarbeitern im Umgang mit Kollegen, Kunden und Partnern erwartet wird und welche Prinzipien dem zugrunde liegen. Neue Mitarbeiter werden im Rahmen des Onboarding-Prozesses mit der Globalen Ethikrichtlinie vertraut gemacht. Die Richtlinie ist in deutscher, englischer, chinesischer, portugiesischer und spanischer Sprache verfügbar.⁵

– NfB – 102-16

Die Wahrung der Menschenrechte stellt den ersten Grundwert der Globalen Ethikrichtlinie dar, womit diese sich unmittelbar auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN) bezieht. Sie umfasst die Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO), bspw. das Verbot von Diskriminierung jeglicher Art, von Kinder- oder Zwangsarbeit oder von unwürdigen Arbeitsbedingungen sowie das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen. – NfB

Die Inhalte der Globalen Ethikrichtlinie entsprechen zudem den Regeln der Maritime Labour Convention (MLC). Damit deren Vorschriften – und damit unsere Globale Ethikrichtlinie – auch auf See in jedem Fall eingehalten werden, erfolgen Auditierungen durch den jeweiligen Flaggenstaat bzw. die Klassifikationsgesellschaft für die gesamte Flotte. Hinzu kommen Auditierungen durch die Port State Controls (PSCs). Die International Transport Workers' Federation (ITF) führt auf den Vertragsschiffen Inspektionen durch, um die Einhaltung der Regularien sicherzustellen.

– NfB – 412-1

Wir prüfen kontinuierlich, inwieweit die Globale Ethikrichtlinie sowie das Compliance Statement des Vorstands die externen Compliance-Anforderungen erfüllen, und aktualisieren diese bei Bedarf. Verantwortlich für die Nachverfolgung von Verstößen gegen die Globale Ethikrichtlinie ist das Ethikkomitee, das aus den Leitern der Abteilungen Compliance, Corporate Audit und Human Resources zusammengesetzt ist. – NfB

⁵ Die Gesellschaften zur Wartung und Reparatur von Containern sind dezentral organisiert und derzeit von der Beschreibung ausgenommen.

Die vollständige Ethikrichtlinie veröffentlichen wir auf unserer [Website](#).

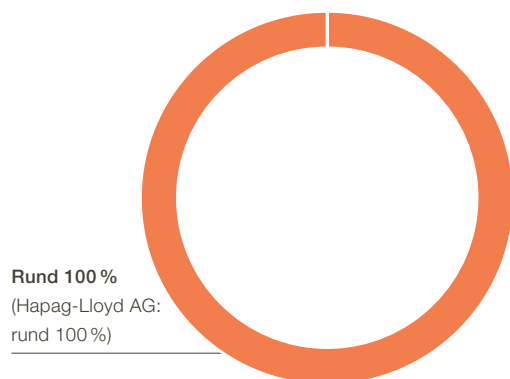
Compliance-Schulungen

Im Rahmen eines umfassenden Schulungskonzepts sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter für das Thema Compliance und vermitteln ihnen relevantes Wissen dazu. Das Konzept beinhaltet Präsenz- und Online-Schulungen und wird fortlaufend weiterentwickelt. Präsenzs Schulungen lassen sich unterteilen in Compliance-Management- sowie reguläre und themenspezifische Compliance-Schulungen, z. B. zum Thema Korruption. Die webbasierten Trainings sind für Landmitarbeiter verpflichtend. Nur vereinzelt haben bspw. neu eingestellte Mitarbeiter im Berichtsjahr noch kein Training absolviert.⁶ Bei den Schulungen setzen wir auf Simulationen potenzieller Geschäftsszenarien mit einem hohen Wiedererkennungswert für die Teilnehmer, auf audiovisuelle Inhalte und auf Interaktivität.

– NfB – 205-2, 407-1, 408-1, 409-1, 412-2

Im Jahr 2020 wurden vermehrt sog. Live-Trainings durchgeführt, die neben den Präsenzs Schulungen auch virtuelle Schulungen umfassen.

COMPLIANCE SCHULUNG – ERFÜLLUNGSGRAD – NfB – 205-2



Der Erfüllungsgrad unserer webbasierten Schulung zu den Themen Compliance und Korruption betrug für Mitarbeiter, die im Berichtsjahr zum Absolvieren eines Trainings verpflichtet waren, 100 %.

⁶ Die Gesellschaften zur Wartung und Reparatur von Containern sind dezentral organisiert und derzeit von der Beschreibung ausgenommen.

Für 2021 ist die Einführung eines neuen Live-Schulungskonzepts für die Mitarbeiter an Land geplant, nach welchem die Compliance-Trainings künftig verstärkt in modularer Form sowohl als virtuelle als auch Präsenzveranstaltungen angeboten werden. Die webbasierten Trainings bleiben verpflichtend bestehen. – NfB

Die Implementierung von Compliance-Vorgaben an Bord erfolgt flottenweit gemäß ISM-Code und MLC. Dies beinhaltet auch Menschenrechtsthemen. Das Seepersonal auf unseren durch das Fleet Management betreuten Schiffen informieren wir zu Compliance-Themen und internen Richtlinien wie der Globalen Ethikrichtlinie über unser elektronisches Flottenrunds Schreiben. Während der Einarbeitung an Bord, der sog. Familiarization, werden unsere Mitarbeiter auf See zu allgemein verpflichtenden Verhaltens- und Umgangsregeln informiert. – NfB – 205-2, 412-2

Meldemechanismen

Für das gesamte Unternehmen haben wir ein Whistleblower-System etabliert, über das interne und externe Personen Hinweise auf potenzielle Verstöße melden können. – NfB

Unsere Mitarbeiter fordern wir ausdrücklich dazu auf, Compliance-Verstöße oder einen entsprechenden Verdacht ihrem Vorgesetzten, dem lokal zuständigen Compliance Officer oder der zentralen Compliance-Abteilung zu melden. Wir sichern unseren Mitarbeitern zu, dass sie dadurch keine Nachteile erfahren – unabhängig davon, ob der Hinweis sich bestätigt oder nicht. Gleiches gilt für Geschäftspartner, die in redlicher Absicht einen möglichen Verstoß melden. – NfB

Darüber hinaus können unsere Mitarbeiter und Geschäftspartner Verstöße bei von uns beauftragten lokalen Anwaltskanzleien melden. Die Hinweise werden auf Wunsch anonymisiert und an die Compliance-Abteilung weitergeleitet. – NfB

Über das beschriebene Whistleblower-System wurden im Berichtszeitraum keine bestätigten signifikanten Verstöße zu den Themen Korruption, Diskriminierung, Kinder- und Zwangsarbeit gemeldet. – NfB – 205-3, 406-1, 419-1

Unser Seepersonal kann Compliance-Verstöße, Verstöße gegen das Seearbeitsgesetz, Benachteiligungen oder ungerechte Behandlungen über einen festgelegten Prozess – die sog. Complaint Procedure – den direkten



Vorgesetzten, der Compliance-Abteilung oder dem jeweiligen Flaggenstaat des Schiffes melden. Die MLC gibt den rechtlichen Rahmen für diesen Prozess und für die Beilegung eines Konfliktes vor. – NfB

Die Eigner unserer Charterschiffe werden über das Whistleblower-System informiert. Ein Flyer wird zusammen mit dem Code of Conduct an die Eigner versendet und es wird um Aushang an Bord gebeten. Mögliche Meldungen gehen über die Whistleblower-Hotline bei externen Anwälten ein. – NfB

Umgang mit Verstößen

Das Ethikkomitee verantwortet die Aufarbeitung gemeldeter Verstöße. Bei schwerwiegenden Verdachtsfällen, bspw. auf Zwangs- oder Kinderarbeit, wird es unverzüglich einberufen, ansonsten tagt es monatlich. Bei Bedarf initiiert es passende Maßnahmen zur Aufklärung, z. B. eine Untersuchung durch die Konzernrevision oder durch externe Fachkräfte. Wir untersuchen alle Verdachtsfälle genau. Liegen stichhaltige und rechtlich belegbare Beweise vor, leiten wir die notwendigen juristischen oder disziplinarischen Maßnahmen ein. Verstöße strafrechtlicher Art melden wir den lokalen Behörden. Disziplinarische Maßnahmen umfassen arbeitsrechtliche Sanktionen wie z. B. eine Abmahnung. Grobe Verstöße können eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die Meldung an die zuständige Behörde oder weitere rechtliche Schritte nach sich

ziehen. Im Fall eines bestätigten ernsthaften Verstoßes durch einen Geschäftspartner behalten wir uns das Recht vor, die Geschäftsbeziehung umgehend zu beenden. – NfB

Im Berichtszeitraum gab es einen signifikanten Verstoß zum Thema interner Betrug in der Area China. Strafrechtliche Folgen hat es bisher keine gegeben, die Ermittlungen dauern zur Zeit noch an. Im Zusammenhang mit diesem Fall hat sich das Unternehmen von Mitarbeitern getrennt.

– NfB – 419-1

Compliance durch Zusammenarbeit

Hapag-Lloyd ist Mitglied des globalen Maritime Anti-Corruption Networks (MACN), in dem mehr als 120 Akteure der maritimen Industrie vertreten sind. Damit unterstreichen wir unser Bestreben, uns aktiv für einen korruptionsfreien Handel in der maritimen Industrie einzusetzen. MACN arbeitet mit wesentlichen Interessenvertretern, einschließlich Länderregierungen und internationalen Organisationen wie dem United Nations Development Programme (UNDP) zusammen. Das Netzwerk hat sich zum Ziel gesetzt, Korruption in der Seeschifffahrt zu identifizieren und zu minimieren. – NfB – 102-12

Wir erwarten auch von unseren Geschäftspartnern, dass sie unseren Werten und Verhaltensgrundsätzen folgen. Unsere Lieferanten sowie die extern beauftragten Manager unserer Schiffe sind daher aufgefordert, sich zu den Inhalten

unseres Lieferanten-Verhaltenskodex⁷, z. B. der Einhaltung von Menschen- und Arbeitsrecht sowie der Vermeidung von Korruption, zu bekennen (s. Nachhaltige Beschaffung, S. 35 ff.). In dem Kodex werden zudem Themen wie Kinder- und Zwangsarbeit explizit berücksichtigt. – NfB

Die Unterzeichnung des Lieferanten-Verhaltenskodex wird auch von Chartereignern eingefordert, es sei denn, der Eigner hat einen eigenen Code of Conduct, der unserem entspricht. Der Verhaltenskodex enthält Anforderungen an das Bordmanagement bzgl. der Compliance-Vorgaben. – NfB – 205-2

Durch die beschriebenen Prozesse sieht Hapag-Lloyd weder an seinen Standorten an Land noch auf seinen eigenen Schiffen Risiken in Bezug auf die Verletzung der Vereinigungsfreiheit, Tarifverhandlungen oder das Vorhandensein von Kinder- oder Zwangs- bzw. Pflichtarbeit. – 407-1, 408-1, 409-1

DATENSCHUTZ UND DIGITALE SICHERHEIT

– 418/103

EXTERNE REGULARIEN (AUSWAHL)

Datenschutz:

- **EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO)**
- spezifische Datenschutzgesetze oder -regelungen aus 86 Ländern z. B. Brasilien, Singapur und China
- **California Consumer Privacy Act (CCPA)**

IT-Sicherheit:

- **Europäische Kommission:** Network and Information Security-Richtlinie (NIS-Directive)
- **IMO:** neue Anforderungen an Cybersecurity (ab 2021), u. a. bei der Katalogisierung von Maßnahmen und der Bewertung von Risiken
- **Europäische Union:** Vorgaben zum Schutz von kritischen Infrastrukturen (KritisV)

Der Einsatz digitaler Systeme birgt auch das Risiko digitaler Bedrohungen. Der Schutz persönlicher und betrieblicher Daten hat für uns höchste Priorität – ganz im Sinne unserer Kunden, Partner und Mitarbeiter. Dies berücksichtigen wir

⁷ Die Gesellschaften zur Wartung und Reparatur von Containern sind dezentral organisiert und derzeit von der Beschreibung ausgenommen.

vor allem durch die Umsetzung von Best Practices entlang den Empfehlungen der BIMCO und der Digital Container Shipping Association (DCSA) auf See und an Land. – NfB

Der Schutz unserer IT und unserer Daten ist ein wichtiges Element bei der Wahrung unserer Geschäftsinteressen – und für einige unserer Kunden ein wichtiges Entscheidungskriterium bei der Auftragsvergabe.

Wir verfolgen den Ansatz, alle relevanten Normen und Anforderungen möglichst über die Umsetzung der ISO-Norm 27001 sowie ergänzender Maßnahmen zu erfüllen. Dabei müssen wir lokalen Gegebenheiten sowie unserem globalen System Rechnung tragen. Weltweit beobachten wir dabei die vermehrte Einführung oder Verschärfung von Datenschutzregelungen. – NfB

2020 schufen wir angesichts der Covid-19-bedingten Kontakt- und Reisebeschränkungen praktisch „über Nacht“ für unsere Mitarbeiter weltweit die Voraussetzungen für mobiles Arbeiten. Dies wird seitdem intensiv genutzt. Eine weitere Herausforderung in diesem Zusammenhang ist die Notwendigkeit, z. T. mehr personenbezogene Daten von Partnern zu verarbeiten, um den Hygieneschutzauflagen in Bezug auf die Nachverfolgbarkeit von Infektionen gerecht zu werden. – NfB

Standards zum Schutz von Daten und IT-Systemen

Weltweit arbeiten wir mit sensiblen Daten. Deren Schutz und die Sicherheit unserer IT gewährleisten wir, auch vor dem Hintergrund immer neuer IT-Bedrohungen, durch hohe technische und prozessuale Standards und gut ausgebildete Mitarbeiter. Dadurch können wir geltende Gesetze und spezifische Kundenanforderungen erfüllen. Wir setzen dabei maßgeblich auf die kontinuierliche Weiterbildung unserer Mitarbeiter und die regelmäßige Überprüfung unserer technischen Systeme⁸. So lassen sich etwaige Sicherheitslücken meist im Regelbetrieb schließen. – NfB

2020 haben wir den Aufbau eines Informationssicherheitsmanagement-Systems nach ISO 27001 für die Kerngeschäftsfunktionen, Dienstleistungen und Aktivitäten innerhalb der Hapag-Lloyd AG für die Geschäftsbereiche Technische Infrastruktur und Operations Management

⁸ Die Gesellschaften zur Wartung und Reparatur von Containern sind dezentral organisiert und derzeit von der Beschreibung ausgenommen.

abgeschlossen und die entsprechende externe Zertifizierung erhalten. In diesem Zusammenhang fand auch eine Überprüfung unseres Datenschutzes und der kritischen Infrastruktur statt. Diese Art von Kontrollen bauen wir im Rahmen unseres sog. Improvement-Plans kontinuierlich aus und verfolgen das Ziel, damit den Reifegrad der ISO-Zertifizierung zu erhöhen sowie deren Geltungsbereich zu erweitern. Dazu gehören regelmäßige Selbsteinschätzungen und externe Prüfungen sowie Änderungen unserer eigenen IT-Landschaft, wie z. B. die vermehrte Cloud-Nutzung. – NfB

Organisatorische Verankerung von IT-Sicherheit und Datenschutz

Die Verantwortung für Datenschutz und Datensicherheit liegt innerhalb von Hapag-Lloyd weltweit bei den jeweiligen Geschäftseinheiten. Das Corporate Data Protection Office (CDPO) berät die Zentralabteilungen bzw. die Regionen und Areas bei der Einhaltung datenschutzrechtlicher Standards. Jede Region und jede Area verfügt zu diesem Zweck über einen eigenen Datenschutzbeauftragten bzw. -koordinator, der alle geltenden Vorgaben umsetzt und bei Bedarf notwendige Maßnahmen mit dem CDPO koordiniert. – NfB

Ein IT-Security-Team überwacht und verbessert unsere zentralen IT-Systeme an Land und bearbeitet Sicherheitsvorfälle. Durch den Austausch mit externen Sicherheitsexperten ist das Team stets über aktuelle Gefahren und Entwicklungen informiert. – NfB

Die Sicherheit der IT auf See verantworten für unsere eigenen Schiffe die regionalen Flottenmanagements. Für die 41 Schiffe unter deutscher Flagge ist dies bspw. das Team Maritime IT Operations. Die Gewährleistung der IT-Sicherheit auf Charterschiffen ist ab 2021 vertraglich mit den jeweiligen Dienstleistern geregelt. – NfB

Sicherheit der IT-gestützten operativen Systeme der Flotte

Viele Prozesse in der Schifffahrt erfahren aktuell eine zunehmende Digitalisierung. Dabei rücken die Sicherheit der IT-Systeme und -Netzwerke an Bord sowie die Auseinandersetzung mit den damit verbundenen Herausforderungen, z. B. die Bedrohung durch Cyberangriffe, in den Fokus. Für Hapag-Lloyd spielt das vor allem mit Blick auf Neuanschaffungen eine Rolle, denn aktuell sind die operativen Systeme unserer Flotte nicht an die für den Schiffsbetrieb wesentlichen Systeme unserer IT



angebunden. Daher liegt hier gegenwärtig kein Risiko durch Cyberangriffe vor und wir prüfen die operativen Systeme der Flotte gesondert. Grundsätzlich gilt bei uns die Devise, dass ein Schiff im Notfall auch ohne IT-Unterstützung fahren können muss. Da Neuanschaffungen über eine externe technische Zugriffsmöglichkeit verfügen werden, sind perspektivisch zusätzliche Sicherheitsvorkehrungen nötig. Entsprechend beobachten wir aktuelle Entwicklungen genau und stehen mit Wettbewerbern im Austausch.

– NfB

Vor diesem Hintergrund haben wir im Berichtszeitraum zahlreiche Maßnahmen umgesetzt, zunächst auf den Schiffen unter deutscher Flagge. Aktuell implementieren wir eine modernisierte IT-Plattform für die Schiffe unter deutscher Flagge. Den daraus erwachsenden möglichen Risiken begegnen wir über einen begleitenden Prozess, der die IT-Sicherheit auf See gewährleistet und neue Reporting-Anforderungen berücksichtigt. Dieser soll bis 2021 abgeschlossen und in den Regelbetrieb überführt werden. Die Harmonisierung der bereits angewandten IT-Sicherheitsstandards ist für die kommenden Monate vorgesehen, perspektivisch sollen sie in unserer Flotte angewandt werden. – NfB

2020 wurde ein Teil der notwendigen Maßnahmen wegen Kontakt- und Reisebeschränkungen unter erschwerten

Bedingungen durchgeführt, zum Teil führte dies aber auch zu einem effizienteren Vorgehen. Beispielsweise wurde ein Serveraustausch unter Fernanleitung von Maritime IT Operations durch die Besatzungen selbst durchgeführt. Bis Ende 2021 erfolgen weitere Schritte zur Harmonisierung der Schiffe, die aus Deutschland und Dubai gemanagt werden, z. B. hinsichtlich der Satellitenanbindung und der technischen Infrastruktur. – NfB

Weiterhin konzeptionieren wir aktuell Prozesse zur Erfüllung der Vorgaben der IMO 2021. Diese verlangen von Schiffseignern u. a., ab Anfang 2021 im International Safety Management (ISM) System auch Cybersecurity-Maßnahmen wie Risikoeinschätzungen für jedes Schiff durchzuführen. – NfB

Im Rahmen der Digital Container Shipping Association haben wir uns für die Harmonisierung der gesetzlichen IT-Sicherheitsstandards zu einem Branchenrahmenwerk eingesetzt, um den steigenden Anforderungen der Cybersecurity gerecht zu werden.

Schulung im Umgang mit Daten und Informationen

Wir legen großen Wert darauf, dass unsere Mitarbeiter im gesamten Unternehmen für einen verantwortungsvollen und rechtskonformen Umgang mit Informationen und Daten sensibilisiert sind. Diesbezügliche Schulungen werden an Land⁹ über ein Blended-Learning-Trainingskonzept durchgeführt, das verschiedene Schulungsarten kombiniert, bspw. werden webbasierte und Präsenzs Schulungen durch Lerninhalte und Neuigkeiten im Intranet ergänzt. Dabei haben wir den Anspruch, ein Verständnis zu vermitteln, das deutlich über die Mindeststandards des Datenschutzrechts hinausgeht. 2020 wurden alle Schulungen aufgrund der Covid-19-Pandemie virtuell durchgeführt. – NfB

Unsere Datenschutzexperten schulen das Landpersonal zudem bei Gesetzesänderungen und Neueinstellungen.¹⁰ Mitarbeiter aus Bereichen, die mit sensiblen Daten umgehen, erhalten von uns themenspezifische Trainings. Zudem wurde ein User-Awareness-Programm zum Umgang mit Phishing-E-Mails umgesetzt. Im Rahmen der ISO 27001-Zertifizierung erarbeiten wir zurzeit eine Kommunikationsstrategie zur Information unserer Mitarbeiter mit Kundenkontakt sowie ein interaktives

⁹ Die Gesellschaften zur Wartung und Reparatur von Containern sind dezentral organisiert und derzeit von der Beschreibung ausgenommen.

¹⁰ Die Gesellschaften zur Wartung und Reparatur von Containern sind dezentral organisiert und derzeit von der Beschreibung ausgenommen.

Schulungskonzept, das bei wiederholtem Fehlverhalten zu absolvieren ist. – NfB

Auch das Seepersonal auf unseren Schiffen unter deutscher Flagge wird in den Themen IT-Sicherheit und Datenschutz geschult und sensibilisiert. Da webbasierte Trainings aufgrund schlechter Verbindungen häufig nicht möglich sind, erfolgen die Unterweisungen an Bord durch die Offiziere sowie mittels digitaler Schulungsdokumente und -videos. Regelmäßige Meldungen von Auffälligkeiten durch unsere Crews zeigen uns, dass die Sensibilisierungsmaßnahmen funktionieren. – NfB

Datenschutzanfragen

Von Kunden und Mitarbeitern erhalten wir immer wieder spezifische Anfragen zum Thema Datenschutz und Datenverarbeitung, z. B. über unsere Whistleblower-Hotline oder per E-Mail. Im Berichtszeitraum hat sich vor allem die Zahl der Mitarbeiteranfragen zu Datenschutzregelungen erhöht, während die Anzahl gemeldeter Hinweise gleichbleibend niedrig ist. Unseren Umgang mit dem Thema Datenschutz machen wir bspw. über die Datenschutzerklärung auf der Website oder via Mobile App transparent. – NfB

2020 gab es einen meldepflichtigen Vorfall im Bereich des Datenschutzes. Hierbei kam es infolge menschlichen Versagens zu einem leichten, einmaligen Data Breach bei einem Service-Provider der HLAG. Kundendaten waren hiervon nicht betroffen. Einen Vorfall im Bereich unserer zentralen IT-Sicherheit gab es hingegen nicht. – NfB – 418-1

VERANTWORTUNGSVOLLER UMGANG MIT STEUERN – 207/103

Der ordnungsgemäße Umgang mit dem Thema Steuern wird bei international agierenden Konzernen mit wachsender Aufmerksamkeit beobachtet. Dazu trägt die Verschärfung der gesetzlichen Vorgaben bei, aber auch eine veränderte Wahrnehmung vonseiten der Öffentlichkeit, die für dieses Thema inzwischen sehr sensibilisiert ist.

Externe Regularien – 207-1

Durch unsere globale Geschäftstätigkeit sind wir in vielen Staaten, die unterschiedliche regulatorische Anforderungen an uns stellen, steuerpflichtig. Die jeweiligen nationalen Steuergesetze bilden dabei in Verbindung mit bilateralen Abkommen zur Vermeidung von Doppelbesteuerungen die rechtlichen Rahmenbedingungen. Darüber hinaus ist

für uns ein multilaterales Abkommen, das im Rahmen des BEPS-Programms (Base Erosion and Profit Shifting) der Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) entwickelt wurde, maßgebend. Es ist die rechtliche Grundlage des Country-by-Country Reportings und definiert Erweiterungen bzw. Änderungen von Doppelbesteuerungsabkommen und den darin enthaltenen Regelungen zur Aufteilung von Besteuerungsrechten. Als internationaler Konzern mit einem Umsatz über 750 Mio. EUR unterliegt Hapag-Lloyd der vorgenannten Country-by-Country-Reporting-Verpflichtung, d. h. dem Austausch bestimmter landesspezifischer Unternehmenskennzahlen zwischen allen Finanzbehörden der beigetretenen Staaten. Zusätzlich bilden die EU State Aid Guidelines ein Rahmenwerk zu den einzelstaatlich gewährten steuerlichen Erleichterungen für die internationale Schifffahrt innerhalb der EU.

Hapag-Lloyd hat sich in Deutschland seit 1999 zur Besteuerung nach der Tonnage entschieden (der sog. Tonnagesteuer; s. Geschäftsbericht 2020, S. 192 f.). Die Steuerlast wird dabei von der Kapazität der Flotte und nicht vom tatsächlich erzielten Geschäftsergebnis bestimmt. Durch diese Art der Besteuerung kann Hapag-Lloyd, insbesondere in Zeiten hoher operativer

Erträge, die Steuerlast in der Bundesrepublik Deutschland begrenzen. Die Tonnagebesteuerung ist aber auch in wirtschaftlich schwierigen Jahren konsequent durchzuführen und als Steuerlast zu tragen, da die Ertragsteuern unabhängig vom tatsächlich erzielten Ergebnis erhoben werden. Ähnliche Steuermodelle gibt es auch in anderen Ländern, z. B. in Dänemark, Frankreich, den Niederlanden, den USA, Griechenland und Malta.

2016 wurde in Deutschland – zunächst für fünf Jahre – zudem eine gesetzliche Regelung zur Lohnsteuerbefreiung für Seeleute auf Schiffen unter deutscher Flagge eingeführt. Vergleichbare Systeme der Besteuerung für Reedereien gibt es auch in anderen europäischen Ländern. Hapag-Lloyd kann durch diese Regelungen die Wettbewerbsfähigkeit im internationalen Vergleich wahren und weiterhin Schiffe unter deutscher Flagge und den damit einhergehenden hohen Arbeits- und Sozialstandards betreiben. Für die Planung der kommenden Geschäftsjahre geht Hapag-Lloyd nach den uns bekannten Informationen davon aus, dass die Bundesrepublik Deutschland weiterhin diese Fördermaßnahmen gewährt sowie die Europäische Kommission die deutschen Fördermaßnahmen als unbedenklich erachtet.



Zudem wurde mit Wirkung zum 1. Juli 2020 in der Bundesrepublik Deutschland das sog. DAC 6 Reporting eingeführt. Dadurch ist Hapag-Lloyd verpflichtet, bestimmte Transaktionen innerhalb von 30 Tagen an die nationalen Steuerbehörden der betroffenen EU Mitgliedsstaaten zu melden.

Organisatorische Verankerung

Die Abteilung Tax trägt die globale Verantwortung für die Organisation und Kontrolle der steuerlichen Aktivitäten. Diesbezügliche Verantwortlichkeiten und Melde- bzw. Abstimmungsverpflichtungen sind in der internen Konzernsteuerrichtlinie verpflichtend geregelt. Zudem erfolgt ein umfassendes Risikoreporting im Rahmen der Quartalsabschlussarbeiten. – 207-1, 207-2

Die Steuerplanung erfolgt im Rahmen der Budgetfestlegung und wird im Verlauf eines Wirtschaftsjahres dreimal überprüft und ggf. angepasst.

Unsere Prinzipien zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Steuern – 207-1, 207-2, 207-3

Hapag-Lloyd befürwortet eine gerechte und transparente Unternehmensbesteuerung bewusst und agiert nach dem

- Leitbild, einen gerechten Anteil an die Gesellschaft zu zahlen. Wir handeln nach klar definierten Prinzipien:
- transparenter Dialog mit Stakeholdern, insbesondere mit den jeweiligen Steuerbehörden,
 - strikte Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben in Bezug auf die jeweiligen landesspezifischen steuerlichen Angelegenheiten,
 - rechtzeitige und korrekte Zahlung aller Unternehmenssteuern unter Berücksichtigung der Schutzwirkung etwaiger bilateraler Abkommen zur Vermeidung von Doppelbesteuerungen der Unternehmenserträge,
 - Ablehnung künstlich geschaffener Unternehmensstrukturen, die das alleinige Ziel haben, die Steuerlast zu reduzieren,
 - Transparenz in Bezug auf operativ notwendige Präsenz in sog. Low-Tax Countries,
 - Implementierung von Strukturen und Prozessen, die ein permanentes Monitoring und die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben in Bezug auf die Unternehmensbesteuerung sicherstellen sollen (Tax Compliance Management).

In Low-Tax Countries sind wir z. T. über Zweckgesellschaften, sog. Special Purpose Vehicles (SPVs), präsent oder, weil es operativ im Rahmen unserer globalen Netzab-



deckung zwingend notwendig ist. Die SPVs sind nicht operativ tätig und dienen i. d. R. als Finanzierungsvehikel für Schiffe oder Container, die operativ durch die Hapag-Lloyd AG genutzt werden. Die Isolation der finanzierten Schiffe oder Container in einer eigenen rechtlichen Einheit wird häufig von finanzierenden Banken gefordert (Insolvenz-sicherung). Die SPVs sitzen in Ländern, die aus administrativer Sicht geringe Anforderungen haben und zudem aus rechtlicher Sicht gute Rahmenbedingungen für Finanzierungen und Sicherheitengestellungen bieten. Die Wahl des Standorts erfolgt nicht zur Steuersenkung, da diese Gesellschaften dort keine Gewinne erwirtschaften.

Tax-Compliance-Management-System

– 207-1, 207-2 – 207-3

Unternehmen sind insbesondere in der Bundesrepublik Deutschland dazu aufgerufen, ein sog. Tax-Compliance-Management-System zum Schutz des Unternehmens und seiner gesetzlichen Vertreter zu implementieren. In diesem Kontext kann bereits eine fahrlässig verursachte Verminderung von Steuern zur persönlichen Haftung der gesetzlichen Vertreter des Unternehmens führen. Durch die Implementierung eines entsprechenden Systems kommen die Unternehmensverantwortlichen den steigenden Anforderungen an die Organisation der Steuerfunktion, der Auswahl geeigneter Fachkräfte sowie der regelmäßigen Kontrolle der Unternehmensprozesse in Bezug auf die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben in steuerlichen Angelegenheiten (Sorgfalts- und Kontrollpflichten) nach.

2020 wurden die wesentlichen Schritte auf dem Weg zur Implementierung des Systems größtenteils abgeschlossen. Durch die Covid-19-bedingte globale Pandemie gab es entgegen den ursprünglichen Planungen leider Verzögerungen. Bei dem Tax-CMS orientiert sich Hapag-Lloyd an dem bereits bestehenden innerbetrieblichen Kontrollsystem (IKS), in das die Überwachung der steuerlichen Prozesse möglichst integriert werden soll. Derart weitgehende gesetzlich verankerte steuerliche Kontrollsysteme sind im internationalen Vergleich noch nicht überall Standard. Somit entspricht Hapag-Lloyd hier bereits sehr hohen Ansprüchen. Bedenken zu unseren Steuerpraktiken können über unser Whistleblower-System gemeldet werden (s. Compliance, S. 14 ff.).

Anforderungen an die Berichterstattung zu Steuern

– 207-4

Hapag-Lloyd kommt der gesetzlichen Verpflichtung zur Einreichung des Country-by-Country Reports im Land

des Sitzes der Konzernobergesellschaft (Deutschland) vollumfänglich nach. Wir berichten transparent über alle Unternehmensergebnisse und Steuerzahlungen in den Ländern, in denen Hapag-Lloyd mit verbundenen Unternehmen vertreten ist. Diese Informationen werden nur den jeweiligen nationalen Finanzverwaltungen mitgeteilt, die sich zur Erhebung und zum Austausch der Country-by-Country-Informationen verpflichtet haben, und unterliegen dort dem Steuergeheimnis.

Auch in weiteren Ländern steigen die Anforderungen an Transparenz und Dokumentation, z. B. in Großbritannien, wo die Veröffentlichung der Steuerpolitik bzw. -strategie verpflichtend ist. Zudem setzt die EU im Rahmen der DAC-6-Reporting-Verpflichtung neue Maßstäbe in Sachen Transparenz bezüglich grenzüberschreitender Transaktionen innerhalb international agierender Konzerne: Künftig ist eine Vielzahl von grenzüberschreitenden Transaktionen vonseiten der Unternehmen und ihrer externen Berater automatisch an die jeweils betroffenen EU-Mitgliedstaaten zu melden.

Für die Umsetzung der neuen EU-Vorgaben im Jahr 2020 war eine Ausweitung der Reportingverpflichtung innerhalb unseres Unternehmens notwendig sowie die Implementierung technischer Lösungen für die externen Meldungen an die jeweiligen EU-Staaten. Aufgrund der Covid-19-Pandemie haben viele EU-Staaten die Einführung der DAC-6-Reporting-Verpflichtung auf den 1. Januar 2021 verschoben, mit Ausnahme von Deutschland, Österreich, Finnland und Polen. Daher meldet Hapag-Lloyd bereits seit Juli 2020, soweit erforderlich, alle relevanten Vorgänge und Transaktionen.

Im Jahr 2020 betrug der Ertragsteueraufwand des Hapag-Lloyd Konzerns nach IAS 12 rd. 46 Mio. EUR (2019: 43 Mio. EUR). Zusätzlich zahlt die Hapag-Lloyd AG in diversen Ländern sog. Frachtsteuern, also Einkommenssteuern, die nicht auf Basis des Nettogewinns ermittelt werden, sondern anhand abweichender Bemessungsgrundlagen wie Umsatz oder Transportvolumen. Die Gesamtaufwendungen im Jahr 2020 aus Frachtsteuern betragen 26 Mio. EUR. Gemessen am Ergebnis vor jeglichen Ertragsteuern (inkl. Frachtsteuern) beträgt die Steuerquote des Hapag-Lloyd Konzerns somit ca. 7 % (2019: 14 %). – 201-1

Weitere Informationen zu unserem Umgang mit dem Thema Steuern finden Sie im Geschäftsbericht 2020 (S. 178 und 192 ff.).

Nachhaltigkeit bei Hapag-Lloyd

Inhalt des Kapitels

ISO-ZERTIFIZIERUNG

WIR ERFÜLLEN HÖCHSTE STANDARDS

Das 17. Jahr in Folge sind wir nun erfolgreich nach kombinierten ISO-Standards zertifiziert. Die Zertifizierungsgesellschaft DNV GL führte dazu ein Überwachungsaudit des Qualitäts- und Umweltmanagementsystems bei Hapag-Lloyd durch – nach den ISO-Standards 9001 und 14001. Das Zertifikat wurde bereits 2018 erneuert ist jeweils drei Jahre gültig.



Nachhaltigkeitsmanagement

Unser Ziel ist es, durch unsere Arbeit die Perspektiven und Chancen zukünftiger Generationen zu erhalten. Um dies auch in der Praxis gewährleisten zu können, haben wir entsprechende Strukturen und Prozesse eingeführt und darüber hinaus vielfältige Maßnahmen zur Förderung von nachhaltigem Denken und Handeln unserer Mitarbeiter etabliert. Denn eine verantwortungsvolle Unternehmensführung ist Teil unseres Selbstverständnisses. – NfB

UNSER NACHHALTIGKEITSVERSTÄNDNIS

Hapag-Lloyd ist ein hanseatisches Traditionsunternehmen. Wertebasiertes und verantwortungsvolles Handeln ist daher fest in unserer Unternehmenskultur verankert. Unser Nachhaltigkeitsverständnis haben wir in unserer Nachhaltigkeitspolitik in Form verbindlicher Leitlinien und Grundsätze festgeschrieben, die durch unsere Globale Ethikrichtlinie (s. Globale Ethikrichtlinie, S. 14) ergänzt werden.

Mit ihnen und unserer Strategy 2023 verpflichten wir uns dazu,

- unseren Kunden höchste Qualität und innovative Produkte zu bieten (s. Kundenfokus und Digitalisierung, S. 10 ff.),
- die Umwelt und das Klima zu schützen (s. Umwelt- und Klimaschutz, S. 39 ff.),
- für unsere Mitarbeiter ein attraktives Arbeitsumfeld zu schaffen (s. Mitarbeiter, S. 51 ff.),
- die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter zu gewährleisten (s. Sicherheit und Gesundheit, S. 65 ff.)
- und einen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten (s. Gesellschaft, S. 77 ff.).

Unsere neuen Corporate Values, die wir Ende 2020 intern veröffentlicht haben, flankieren diese Verpflichtungen (s. Unternehmenswerte, S. 63).

Es ist unser Bestreben, unseren Einfluss auf Umwelt und Klima so gering wie möglich zu halten, weshalb wir umweltbewusstes Verhalten in der Strategy 2023 verankert haben. Hohe interne Umweltstandards zählen auf unseren Anspruch einer langfristigen Differenzierung im Markt ein. In diesem Kontext ist für uns selbstverständlich, dass wir jegliche Umweltauflagen einhalten und Änderungen mit größter Sorgfalt umsetzen. Im Fokus unserer Aktivitäten stehen dabei die Reduktion des Energieverbrauchs und der CO₂-Emissionen der Schiffsflotte. Darüber hinaus setzen wir verschiedene Vorsorgemaßnahmen zum Schutz von Mensch, Umwelt, Ladung und Sachanlagen um. Das beinhaltet u. a. Auditierungen nach ISO-Standards, die Implementierung des Safety Management Systems (SMS) auf allen unseren Schiffen und die Einbeziehung von Umweltschutz in das Emergency Manual (s. Umwelt- und Klimaschutz, S. 39 ff.). – NfB – 102-11

Im Rahmen der Differenzierungsstrategie haben wir 2020 zwei besondere Maßnahmen umgesetzt:

- Hapag-Lloyd ist die erste Reederei weltweit, die mit der „Brussels Express“ (ehemals „Sajir“) ein bestehendes Großcontainerschiff (15.000 TEU) auf LNG umrüstet, wodurch der Ausstoß von Schwefeloxid, Stickstoffoxid, Feinstaubemissionen sowie Treibhausgasemissionen reduziert werden kann (s. Neue Antriebsart LNG, S. 44). Als zentraler Baustein der Nachhaltigkeitsaktivitäten von Hapag-Lloyd investieren wir rund 35 Millionen USD in den Umbau. Weitere sechs Neubauten mit LNG-Antrieb sind bestellt. – NfB



– Wir testen auf einem unserer Schiffe den Betrieb mit einer Biofuel-Mischung. Durch den Einsatz von Biofuel können wir die CO₂-Emissionen erheblich reduzieren (s. Antrieb mit Biofuels, S. 44 f.). – NFB

An Lieferanten und Subunternehmer stellen wir die gleichen hohen Ansprüche wie an uns selbst. Im Rahmen des Lieferantenmanagements haben wir 2020 das Thema Nachhaltigkeit als Bewertungskriterium und als Bereich für gemeinsame Verbesserungen mit unseren Lieferanten etabliert (s. Nachhaltige Beschaffung, S. 35 ff.).

Wir unterstützen die SDGs

2018 haben wir die Sustainable Development Goals (SDGs) identifiziert, die wir durch unsere Aktivitäten unterstützen und zu denen wir den größten Beitrag leisten.

Hapag-Lloyd zählt auf folgende Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen ein:




Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle fördern

SEITE
61



Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen

SEITE
41




Friedliche und inklusive Gesellschaften im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen und leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen

SEITE
13



Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern

SEITE
13, 55,
66, 69



Ozeane, Meere und Meeresressourcen im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung erhalten und nachhaltig nutzen

SEITE
48



Umsetzungsmittel stärken und die globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung mit neuem Leben füllen

SEITE
13, 28



ZERTIFIZIERTES QUALITÄTS- UND UMWELTMANAGEMENT

– 302/103, 303/103, 304/103, 305/103, 306/103

Ein wesentliches Element unseres Nachhaltigkeitsmanagements ist das Quality and Environmental Management (QEM)-System, das nach ISO 9001 (Qualitätsmanagement) und ISO 14001 (Umweltmanagement) zertifiziert ist. Zertifizierte Organisationseinheiten werden jährlich auditiert. Die Liste der Organisationseinheiten kann dem aktuellen ISO-Zertifikat auf unserer [Website](#) entnommen werden. Die Ergebnisse der Audits nutzen wir, um unsere Prozesse fortlaufend zu verbessern. Seit Beginn der Covid-19-Pandemie wurden alle Audits virtuell durchgeführt. Durch Maßnahmen wie Bildschirmübertragungen zur Einsicht in Dokumente können wir die Qualität der Audits weiterhin gewährleisten. Das QEM-Zertifikat konnte auf diese Weise im Berichtsjahr weitergeführt werden. – NfB

Bestandteile des ISO 9001-Audits sind u. a. Arbeitssicherheit, Mitarbeitertraining, Kundenfokus und die Evaluation von Dienstleistern. Das ISO 14001-Audit umfasst u. a. Themen wie den effizienten Umgang mit Ressourcen und die Reduzierung negativer Umwelteinflüsse. Für einige Themenbereiche haben wir regionsübergreifende und

regionale QEM-Ziele und Maßnahmenpakete definiert, die regelmäßig nachgehalten werden. – NfB

2020 fanden weltweit insgesamt über 140 (Hapag-Lloyd AG: rd. 90) interne und externe Audits statt. Neue Regionen, Areas und Standorte sowie Schiffe werden für eine mögliche Aufnahme in das QEM-System über interne Audits vorbereitet. Damit auch sie unsere hohen Qualitäts- und Umweltstandards erfüllen, werden die Mitarbeiter im Landbereich entsprechend über verpflichtende Trainings¹ zum Thema QEM geschult. – NfB

Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements

– 102-18

Das Thema Nachhaltigkeit wird bei Hapag-Lloyd durch die Abteilung Sustainability verantwortet. Die Abteilung wurde im Oktober 2020 in die neue Stabsstelle Regulatory Affairs & Sustainability überführt, die direkt an den CEO berichtet. Mit dieser Neustrukturierung wird das Nachhaltigkeitsmanagement bei Hapag-Lloyd weiter gestärkt. – NfB

Die Stabsstelle Regulatory Affairs & Sustainability koordiniert und begleitet all unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten

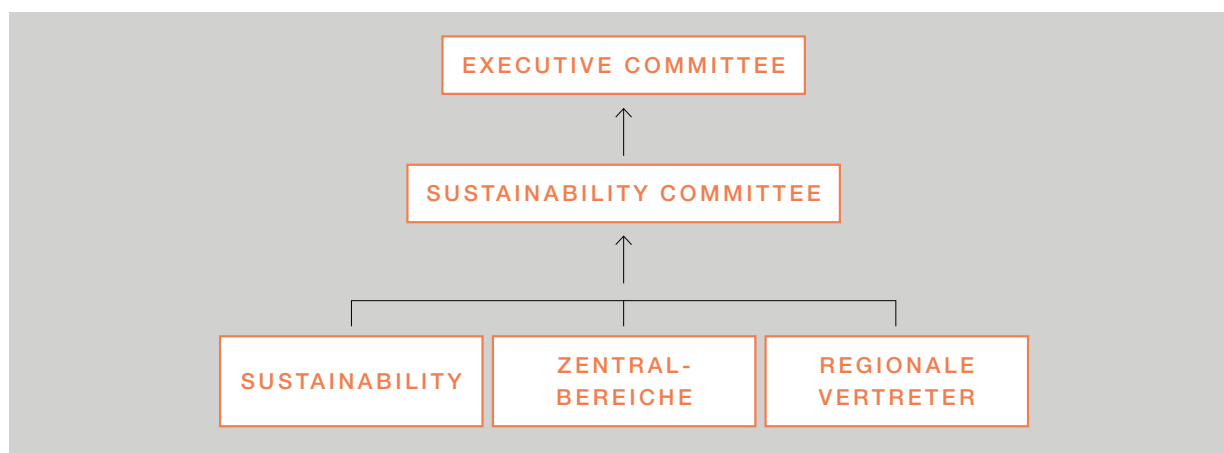
¹ Die Gesellschaften zur Wartung und Reparatur von Containern sind dezentral organisiert und derzeit von der Beschreibung ausgenommen.

abteilungsübergreifend, u. a. das Umweltmanagement für den See- und Landbetrieb als Teil unseres konzernweiten QEM-Systems. Die Abteilung Sustainability ist zudem verantwortlich für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts, für die Beantwortung von Anfragen zu Nachhaltigkeits-themen und die Mitarbeit in Arbeitsgruppen zu nachhaltigkeitsrelevanten Themen. – NfB

Die Abteilung Sustainability informiert das Sustainability Committee, das sich aus Bereichsleitern und Vertretern aus den Regionen zusammensetzt, zu laufenden

Nachhaltigkeitsaktivitäten. Es unterstützt bei der Identifikation von Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen, fördert den bereichsübergreifenden Informationsaustausch und beteiligt sich an der Koordination von nachhaltigkeitsbezogenen Maßnahmen. Das Sustainability Committee berichtet direkt an das Executive Committee, dem der Vorstand angehört. Das Sustainability Committee hat Ende des Jahres 2020 getagt. Themen waren u. a. die ISO-Zertifizierung nach 9001 und 14001 sowie der Ausbau der Nachhaltigkeitsstrategie. – NfB

NACHHALTIGKEITSORGANISATION VON HAPAG-LLOYD – NfB



Weltweit sind in den Regionen, den Areas bzw. Zentralbereichen sowie auf Schiffen über 140 sog. QEM-Delegates (Hapag-Lloyd AG: über 70) im Einsatz. Sie unterstützen die operative Nachhaltigkeitsarbeit der Abteilung Sustainability, indem sie QEM- und andere Nachhaltigkeitsaktivitäten koordinieren und die Umsetzung des QEM-Systems gewährleisten. Außerdem nehmen sie an jährlichen QEM-Meetings teil, in denen die Abteilung Sustainability zum Verlauf der externen Audits und Abweichungen sowie zu unserer Berichterstattung im Rahmen des NHB informiert. – NfB

Auszeichnungen

Wie schon in den vergangenen Jahren erhält Hapag-Lloyd im GoGreen Carrier Rating von der DHL Global Forwarding (DGF) mit vier „grünen Schiffen“ die bestmögliche Bewertung. Dafür wurden unsere Aktivitäten in den Kategorien

Nachhaltigkeitsmanagement, Transparenz, CO₂-Effizienz und Nachhaltige Innovation und Entwicklung bewertet.

Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements

Wir streben eine fortlaufende Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements bei Hapag-Lloyd an. Im Kern unserer Anstrengungen steht dabei u. a., unsere Maßnahmen weiterhin in Einklang mit der Strategy 2023 umzusetzen. 2020 haben wir bspw. an der Weiterentwicklung unseres Angebots für CO₂-Berechnungen gearbeitet. Mit der Erstellung einer Nachhaltigkeitsstrategie, die wir 2021 veröffentlichen wollen, wurde begonnen. – NfB

Wesentliche Themen und Risiken



Hapag-Lloyd will einen fairen Beitrag zur Gesellschaft leisten und engagiert sich in zahlreichen Verbänden, Arbeitsgruppen und Institutionen. Wir sind bspw. aktives Mitglied bei Clean Cargo und der Ship Recycling Transparency Initiative.

Hapag-Lloyd ist ein global agierendes Dienstleistungsunternehmen, dessen Arbeit und tägliche Entscheidungen geprägt sind von Entwicklungen in Gesellschaft, Umwelt und der Weltwirtschaft. Dabei agieren wir in einem Netz aus Stakeholdern, die ihre Anforderungen auf verschiedenen Wegen an uns herantragen. Diese unterschiedlichen Themen und die damit verbundenen Risiken analysieren wir kontinuierlich nach ihrer Relevanz für unsere Unternehmensführung und richten unsere Arbeit an eben diesen aus. – NfB

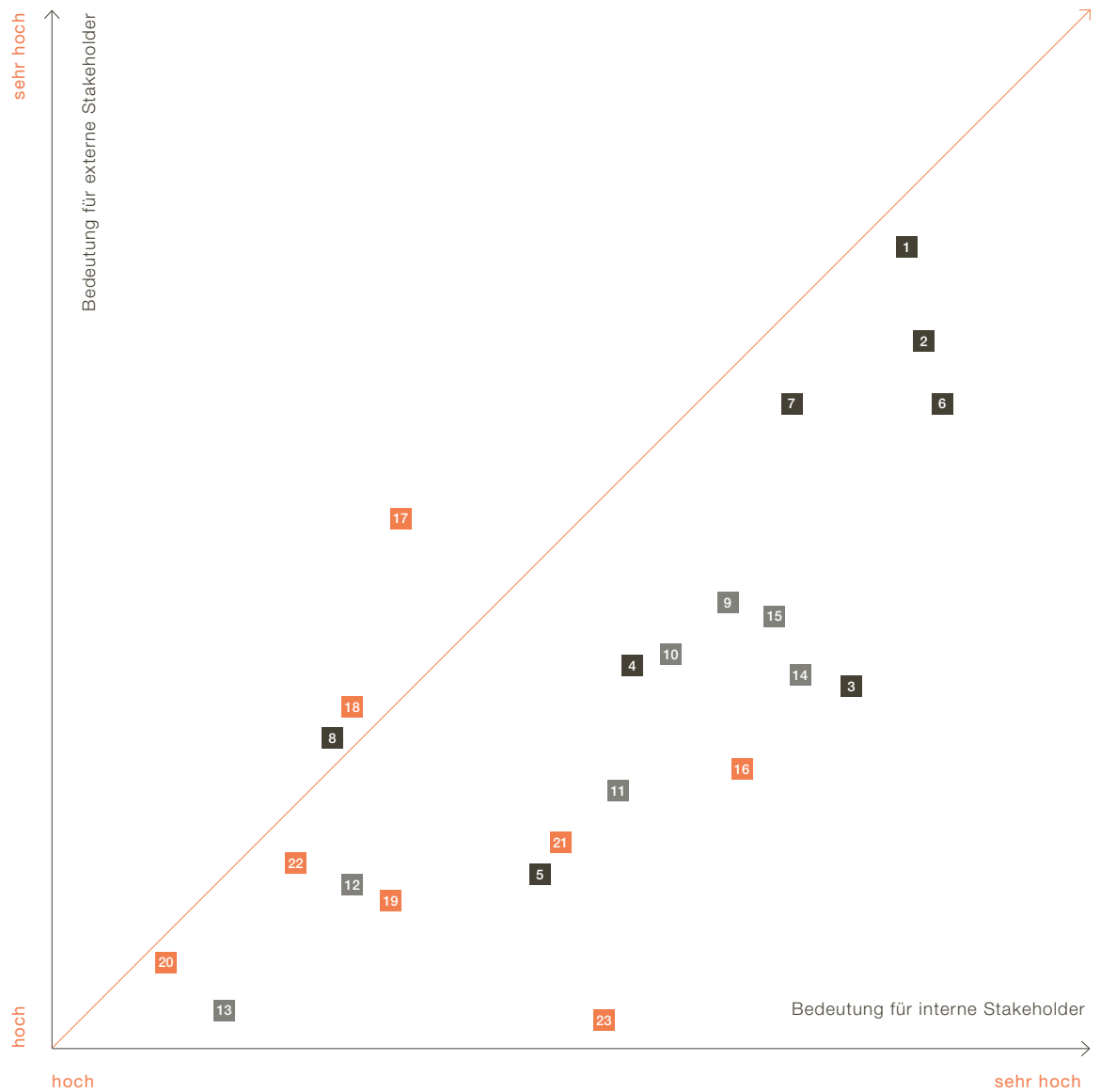
WESENTLICHE THEMEN – 102-43, 102-46

Ende 2019 haben wir eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, um einen aktuellen Überblick über die relevantesten Nachhaltigkeitsthemen für unser Unternehmen und unsere Stakeholder zu erhalten. Die Analyse umfasste eine anonymisierte, onlinebasierte Stakeholderbefragung, bei der über 230 internationale externe

und interne Stakeholder die Relevanz der Themen für die Geschäftstätigkeit von Hapag-Lloyd bewerten konnten. Die Wesentlichkeitsanalyse wird alle drei Jahre wiederholt. – NfB

In diesem Nachhaltigkeitsbericht (NHB) berichten wir insbesondere zu den als wesentlich identifizierten Themen. – NfB





Wirtschaft

- 1 Compliance – NfB
- 2 Datenschutz und IT-Sicherheit – NfB
- 3 Digitalisierung
- 4 Geschäftsstrategie unter Beachtung von Nachhaltigkeitschancen und Risiken – NfB
- 5 Innovation und Forschung
- 6 Kundenzufriedenheit – NfB
- 7 Service- und Prozessqualität – NfB
- 8 Steuerpraktiken und -transparenz

Umwelt

- 9 Emissionen: Luftschadstoffe – NfB
- 10 Emissionen: Treibhausgase – NfB
- 11 Energienutzung – NfB
- 12 Entsorgung von Abfall und Abwasser
- 13 Nachhaltige Materialien und Recycling
- 14 Schutz des Meeres und der Biodiversität – NfB
- 15 Umweltschonende Transportketten

Soziales

- 16 Aus- und Weiterbildung – NfB
- 17 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz – NfB
- 18 Arbeitsstandards und Menschenrechte in der Lieferkette
- 19 Diversität und Chancengleichheit
- 20 Gesellschaftliches Engagement
- 21 Menschenrechte in der eigenen Geschäftstätigkeit – NfB
- 22 Sozialleistungen
- 23 Work-Life-Balance

Die Kategorisierung der Themen in der Matrix basiert auf der Stakeholderbefragung und ist als unabhängig vom CSR-RUG zu verstehen.

Die i. S. d. CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG) wesentlichen Themen wurden darauf aufbauend durch die Abteilung Sustainability identifiziert. Dabei wurden die Kriterien „Auswirkung der Geschäftstätigkeit auf die nichtfinanziellen Belange“ und „Relevanz für die Geschäftstätigkeit von Hapag-Lloyd“ herangezogen. Die im Rahmen dieses Prozesses identifizierten Themen wurden den wesentlichen Aspekten Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie Achtung der Menschenrechte zugeordnet und sind Bestandteil des nichtfinanziellen Berichts (NfB) von Hapag-Lloyd. – NfB

Die Themen Geschäftsstrategie unter Beachtung von Nachhaltigkeitschancen und -risiken, Service- und Prozessqualität, Datenschutz und IT-Sicherheit sowie Kundenzufriedenheit werden – dort, wo dies relevant ist – jeweils direkt innerhalb der Abschnitte des NfB adressiert (s. Index zum nichtfinanziellen Bericht, S. 02).¹ – NfB

Die Sozialbelange i. S. d. CSR-RUG spielen für Hapag-Lloyd eine wichtige Rolle, erfüllen jedoch nicht die Wesentlichkeitskriterien des CSR-RUG. Über den NfB hinaus berichten wir in diesem NfB bspw. über unsere vielfältigen Aktivitäten im sozialen Bereich (s. Gesellschaft, S. 77 ff.) – NfB

RISIKOMANAGEMENT

Das Bewusstsein für nachhaltiges Denken und Handeln ist fester Bestandteil unserer Geschäftspolitik und unseres Risikomanagements. Voraussetzung für unseren nachhaltigen Erfolg ist die Integrität von Geschäfts- und Risikostrategie. Dies gewährleisten wir u. a. durch eine frühzeitige Identifizierung sowie eine vorausschauende Steuerung von Risiken und Chancen, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit ergeben. Die Identifizierung relevanter Risiken² erfolgt im Rahmen unseres konzernweiten Risikomanagement-Systems über eine Nettorisikobetrachtung. Das konzernweite Risikomanagement-System

gewährleistet zudem ein systematisches Verfahren zur Erfassung, Bewertung, Steuerung und Überwachung von Risiken. – NfB

Das Risikomanagement-System

Unser Risikomanagement-System ist ein wichtiges Instrument der Unternehmensführung, um immer komplexer werdende finanzielle und nichtfinanzielle Risiken effektiv zu managen und den Unternehmenswert zu sichern und weiter zu steigern. – NfB

Das Risikomanagement-System ist mehrstufig aufgebaut und von den Risikomanagement-Standards des Committee of the Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) abgeleitet. Die Trennung der Verantwortlichkeiten im Rahmen des Risikomanagement-Prozesses gewährleistet funktional und organisatorisch unabhängige Kontroll- und Überwachungsrollen vom operativen Geschäft. – NfB

Die Risk Manager in den Regionen und Fachabteilungen sind Experten auf ihrem jeweiligen Gebiet und über die operationellen und finanziellen Folgewirkungen von Risiken hinaus auch für soziale und ökologische Aspekte wie die Verwendung von gesetzeskonformen Treibstoffen, Schiffsrecycling sowie Aus- und Weiterbildungen sensibilisiert. Risk Manager konsolidieren die Risikoinformationen und überwachen sie, ggf. nach Einleitung von Maßnahmen zur Risikobewältigung, kontinuierlich. – NfB

Die Zusammenfassung der wesentlichen Risiken und die Analyse des Risikoportfolios erfolgen durch die Risikomanagement-Funktion im zentralen Fachbereich Accounting und dienen dem Risikokomitee als Basis zur Überwachung der Gesamtrisikosituation. Das Risikokomitee berichtet quartalsweise oder bei Bedarf ad hoc an den Vorstand, der dafür verantwortlich ist, die Wirksamkeit des Risikomanagement-Systems zu gewährleisten. Der Prüfungsausschuss überwacht das Risikomanagement auf oberster Ebene und berichtet an den Aufsichtsrat. – NfB

2020 haben wir unsere Risikomanagement-Richtlinie überarbeitet. Im Zuge dessen werden u. a. Nachhaltigkeitsthemen wie Arbeitssicherheit in die Identifizierung und Klassifizierung der Risiken verstärkt einbezogen. – NfB

¹ Die Abschnitte, welche i. S. d. CSR-RUG die als berichtspflichtig identifizierten Themen enthalten, sind mit NfB gekennzeichnet.

² Risiken gelten als relevant, wenn sie mit der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen, den Produkten und Dienstleistungen von Hapag-Lloyd verknüpft sind, ihr Eintreten sehr wahrscheinlich ist und sie schwerwiegende negative Auswirkungen auf Aspekte wie bspw. Umwelt oder Soziales haben. Zu weiteren Themen, die bei der Risikoanalyse relevant sind, zählen u. a. Arbeitnehmerbelange, die Achtung der Menschenrechte sowie die Bekämpfung von Korruption und Bestechung.



Systematische Erfassung und Bewertung von nichtfinanziellen Risiken – 407/103, 408/103, 409/103

Alle Areas und Zentralabteilungen, die dem QEM-ISO-Zertifikat unterliegen, sind angehalten, relevante nicht-finanzielle Risiken oder Risiken aus den Bereichen Umwelt, Soziales, Menschenrechte, Arbeitnehmer, Korruption sowie Datenschutz und IT-Sicherheit, Kundenzufriedenheit und Qualität die über 100.000 USD netto hinausgehen, in einem Register für QEM-Risiken aufzuführen. Hierbei sind sowohl Risiken für Hapag-Lloyd relevant (Outside-In), als auch Risiken, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit für unser Umfeld ergeben (Inside-Out). Dabei erfolgt ein steter Austausch mit dem zentralen Risikomanagement, um einheitliche Prozesse zu etablieren und Synergien zu schaffen. – NfB

Im Rahmen der diesjährigen Risikobewertung wurden keine nichtfinanziellen berichtspflichtigen Risiken identifiziert, die mit der eigenen Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen, Produkten oder Dienstleistungen verknüpft sind und die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die nichtfinanziellen Belange haben oder haben werden. Die Betrachtung von Covid-19 hat an dieser Einschätzung nichts geändert. – NfB

DIALOG MIT UNSEREN STAKEHOLDERN

– 102-40, 102-42, 102-43, 102-44

Als transparentes Unternehmen pflegen wir einen aktiven Dialog mit diversen Stakeholdern. In zahlreichen Formaten tauschen wir uns regelmäßig mit ihnen aus, um ihre Erwartungen und Sichtweisen zu erfahren, Anregungen und Ideen zu erhalten sowie Verbesserungspotenziale zu identifizieren und diese in konkrete Maßnahmen für unsere Unternehmensführung umzusetzen. Sofern kritische Themen adressiert werden, kommunizieren wir stets klar und verständlich.

Dialog mit unseren Anteilseignern und dem Finanzmarkt

Der Vorstand und das Investor Relations (IR)-Team informieren Aktionäre, Analysten und potenzielle Investoren regelmäßig über die Entwicklung und Ausrichtung des Unternehmens sowie aktuelle Risikopotenziale: durch die Veröffentlichung von Geschäfts- und Zwischenberichten oder anderen wichtigen Informationen, persönliche Gespräche auf Veranstaltungen oder auf der Hauptversammlung.

Wir beobachten eine steigende Nachfrage nach Environmental, Social and Governance (ESG)-Themen seitens der Investoren und auch politische Entwicklungen wie der EU Green Deal rücken das Thema Sustainable Finance stärker in den Fokus. Zu diesen Themen, vor allem zu CO₂- und Schwefeldioxidemissionen, Ballastwasser, Schadstoffaustritten sowie Governance und zunehmend Cybersecurity, führen wir mit Investoren und Analysten persönliche Gespräche.

Das Thema ESG hat in den vergangenen Jahren auch an den Finanzmärkten deutlich an Bedeutung gewonnen. Dies spiegelt sich vor allem in der erhöhten Nachfrage von Investoren und Kreditgebern nach klimaschonenden Anlagen wider. Weiterhin kann erwartet werden, dass dieser Trend durch entsprechende Finanzmarktregulierung verstärkt wird. In diesem Zusammenhang sind speziell die Climate Bonds Initiative, die Green Loan/Bond Principles, die sich derzeit in Entwicklung befindende EU-Taxonomie zu nachhaltigen Finanzierungen sowie die Poseidon Principles zu nennen.

Dialog mit den Mitarbeitern

Wir wollen (wahrgenommene) Hierarchien im Unternehmen abbauen sowie die Identifikation mit dem Unternehmen und das Wir-Gefühl weiter stärken. Dabei setzen wir nicht nur auf jährliche Mitarbeitergespräche (Global Staff Dialogues, s. Weiterbildung und Talentförderung an Land, S. 61 f.) sondern auch auf Formate wie den wöchentlichen Lunch mit Managementvertretern, das Frühstück mit dem Vorstand in Hamburg sowie regelmäßige Treffen, bei denen Mitarbeiter ihren Kollegen ihre Tätigkeiten vorstellen. Den Dialog zwischen Land- und Seepersonal fördern wir bspw. über Schiffsbesichtigungen. 2020 konnten diese Veranstaltungen aufgrund der Covid-19-Pandemie bedauerlicherweise nicht stattfinden. Im Zuge der Covid-19-Pandemie haben wir neue virtuelle Formate entwickelt, wie Exchange Meetings mit dem Vorstand, um den Dialog mit den Mitarbeitern zu intensivieren.

Darüber hinaus kommunizieren wir wichtige Themen und interessante Aktivitäten bspw. über das Intranet und durch das Mitarbeitermagazin Logbook. Der Vorstand steht außerdem mit dem Betriebsrat in einem regelmäßigen Dialog.

Im Rahmen einer Mitarbeiterumfrage haben wir unsere Mitarbeiter im Berichtszeitraum in die Neubestimmung unserer Unternehmenswerte eingebunden. Zusätzlich

wurden Interviews mit Fokusgruppen in allen Regionen und mit den Mitgliedern unseres Talent Development Programmes sowie Workshops mit den Mitgliedern unseres Alpha Programms durchgeführt (s. Offene Unternehmenskultur, S. 63 f.).

Dialog mit Kunden und Geschäftspartnern

Neben Informationen, wie bspw. zur Ladungs- oder Datensicherheit, sind unsere Kunden zunehmend an Nachhaltigkeitsthemen interessiert, vor allem an Umweltauswirkungen unserer Tätigkeit und besonders CO₂-Emissionen. Dies kann von einer CO₂-Kalkulation bis hin zur Beantwortung von Fragebögen zum Thema Emissionen reichen. Im Berichtszeitraum wurden insgesamt zwei Kundenbefragungen durchgeführt: eine Kundenbefragung zu Covid-19 und eine Kundenzufriedenheitsbefragung (s. Kundenfokus und Digitalisierung, S. 10 ff.).

Mit unseren Lieferanten stehen wir bspw. im Rahmen von gemeinsamen Projekten, wie dem Terminal Partnering, im Dialog. Dieses Jahr haben außerdem erstmals virtuelle Lieferantentage stattgefunden (s. Nachhaltige Beschaffung, S. 35 ff.).

Dialog mit Nichtregierungsorganisationen

Im Dialog mit Nichtregierungsorganisationen (NGOs) wollen wir ein gegenseitiges Verständnis zu wichtigen und kritischen Themen fördern und durch unsere fachliche Expertise aktiv daran mitwirken, gemeinsam Lösungen zu erarbeiten. Dies erreichen wir u. a. über persönliche Gespräche, Konferenzteilnahmen und die Mitarbeit in Ausschüssen. Im Fokus stehen vor allem die Themen Schiffsrecycling, Emissionen und Transport von umstrittenen Waren sowie der Schutz der von uns befahrenen Gewässer (s. Umwelt- und Klimaschutz, S. 39 ff.).

Wir stehen u. a. im Austausch mit den Umweltorganisationen OceanCare und WWF und führen einen offenen Dialog mit dem NABU. Auch sind wir mit der Umweltschutzorganisation Ocean Conservancy und dem Sportartikelhersteller Nike im Dialog und haben ihre freiwillige Selbstverpflichtung Arctic Shipping Corporate Pledge unterzeichnet. Mit dieser verpflichten wir uns dazu, auf die Befahrung der Arktis-Route zu verzichten.

Seit Ende 2019 unterstützen wir die Initiative Lieferketten-gesetz des Business & Human Rights Resource Centre, die einen gesetzlichen Rahmen für menschenrechtliche Sorgfaltspflichten von Unternehmen und die Verpflichtung



von Unternehmen zu Menschenrechten und Umweltstandards entlang ihrer gesamten Lieferkette fordert.

Dialog mit der Politik

Als internationale Containerlinienreederei ist der kontinuierliche Austausch mit der Politik für uns besonders wichtig, um unsere hohen konzernweiten Umweltstandards in die Branche zu tragen. Um unser Engagement innerhalb der EU nachvollziehbar zu gestalten, werden wir im Transparency-Register der Europäischen Kommission geführt.

Auf Ebene der EU beteiligen wir uns aktiv am politischen Willensbildungsprozess, bspw. an der Ausgestaltung einer tragfähigen Umweltgesetzgebung. Damit wollen wir sicherstellen, dass unsere Investitionen in effizientere und umweltschonendere Schiffe keine Wettbewerbsnachteile für uns bedeuten.

Auf Landes- und Kommunalebene stehen wir in einem engen Dialog mit der Stadt Hamburg, die als Miteigentümerin von Hapag-Lloyd ein zentraler Stakeholder ist. Im Rahmen unserer Rechenschaftspflicht berichten wir hier in

regelmäßigen Abständen über wirtschaftliche Entwicklung und strategische Ziele von Hapag-Lloyd. Darüber hinaus veröffentlichen wir u. a. dreimal im Jahr den politischen Newsletter Hapag-Lloyd Inside, der an rd. 3.000 Empfänger aus Politik, Verbänden und Kammern versandt wird.

Wir suchen regelmäßig das Gespräch mit den politischen Fraktionen. Unsere Vorstandsmitglieder sind zudem häufig als Redner bei Veranstaltungen von Politik oder politiknahen Vereinigungen geladen.

Dialog mit der Nachbarschaft

Als Hamburger Unternehmen liegt uns der Dialog mit den Bürgern der Stadt besonders am Herzen. Wir öffnen regelmäßig im Rahmen der Veranstaltungen Tag der Logistik und Tag des offenen Denkmals unsere Türen für interessierte Hamburger und laden zu öffentlichen Kultur- und Informationsveranstaltungen ein. 2020 konnten diese Veranstaltungen aufgrund der Covid-19-Pandemie nicht stattfinden.

Mitgliedschaften und Engagements – 102-12, 102-13

Hapag-Lloyd ist Mitglied in diversen Verbänden, Arbeitsgruppen und Institutionen und engagiert sich in der Weiterentwicklung und Bearbeitung unterschiedlicher Themen.

BEISPIELE UNSERER MITGLIEDSCHAFTEN UND ENGAGEMENTS:



Clean Cargo Initiative

Internationale Initiative zur Verbesserung der Umwelleistung des Containertransports und zur Förderung einer verantwortungsvollen Schifffahrt.

THE Alliance

THE Alliance

Internationale Partnerschaft von Reedereien zur besseren Transportnetzabdeckung. Hapag-Lloyd ist Gründungsmitglied.



Digital Container Shipping Association

Initiative mit dem Ziel der Harmonisierung von Standards der großen Reedereien hinsichtlich digitaler Prozesse in der Containerschifffahrt.



Die UmweltPartnerschaft

Deutsche Kampagne und zentrale Plattform für freiwilligen Umweltschutz und umweltpolitischen Austausch in der Wirtschaft.



EcoTransIT World Initiative (EWI)

Kalkulation von Umweltauswirkungen im Transportsektor und kontinuierliche Weiterentwicklung der EcoTransIT World (ETW)-Methode.



World Shipping Council

Internationaler Interessensverband der Linienreedereien. Fokus des Engagements durch Hapag-Lloyd liegt u. a. in den Bereichen maritimer Umweltschutz sowie Sicherheit auf See. Hapag-Lloyd ist seit Ende 2020 Co-Chair.



Global Logistics Emissions Council (GLEC)

Ziel ist die einheitliche und transparente Methode zur Berechnung der Emissionen in der globalen Transportkette.



BIMCO

Internationale Organisation zur Verbesserung von Standards sowie Angleichung von Regeln und Gesetzen in der Seeschifffahrt.



Maritime Anti-Corruption Network (MACN)

Internationales Netzwerk für korruptionsfreien Handel in der maritimen Industrie.



Conference Board Corporate Responsibility & Sustainability Council

Europäische Plattform zum Wissens- und Erfahrungsaustausch von Senior Executives zu CSR-Management.



Maritime Platform

Internationale Plattform zur Reduktion von Emissionen, wie SO_x, NO_x, CO₂ und Feinstaub, sowie zur Ergründung alternativer Kraftstoffe mit dem Ziel einer saubereren, aber auch ökonomischeren See- und Binnenschifffahrt.



Getting to Zero Coalition

Multi-Stakeholder-Initiative zur Entwicklung und Nutzung klimaneutraler Schiffe bis 2030.



Ship Recycling Transparency Initiative (SRTI)

Austausch von Informationen über Schiffsrecycling, um verantwortungsbewusste Praktiken voranzutreiben.

Nachhaltige Beschaffung

In unserer täglichen Arbeit beziehen wir unterschiedlichste Waren und Dienstleistungen von Lieferanten aus aller Welt mit hohem finanziellen und materiellem Umfang. Ein professionelles Beschaffungsmanagement stellt deshalb einen der zentralen Erfolgsfaktoren für Hapag-Lloyd dar.

– 102-9

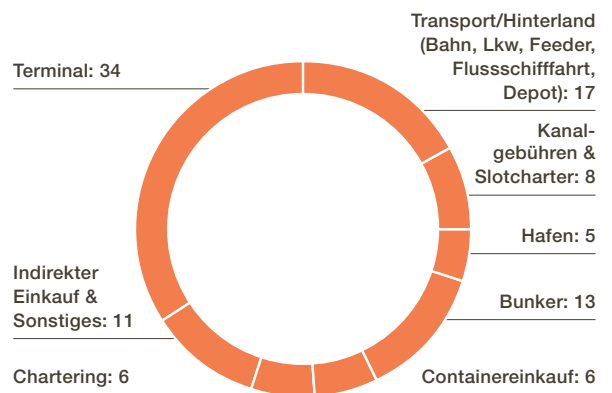
MANAGEMENTANSATZ

Hapag-Lloyd kauft verschiedene Waren und Dienstleistungen ein. Das Wareneinkaufsportfolio reicht von Büromaterial, Schiffersatzteilen, Containern, Bunker bis hin zu Containerschiffen. Das Portfolio an eingekauften Dienstleistungen beinhaltet Services wie Transporte, Terminal-Abfertigungen, Wartung und Reparatur sowie Trainings- und Beratungsleistungen.

Bei jeder Beschaffung achten wir auf die vorherrschenden Bedarfs- und Marktstrukturen sowie die Faktoren Verfügbarkeit, Qualität und Kosten. Ein besonderes Augenmerk liegt auf den jeweils gültigen rechtlichen Grundlagen. Zudem finden die Vorgaben unserer Globalen Ethikrichtlinie Anwendung bei Beschaffungsvorgängen.

2020 beeinflusste vor allem die Covid-19-Pandemie unsere Beschaffungstätigkeiten. In der ersten Jahreshälfte sind die Einkaufsvolumina gegenüber dem Vorjahr zurückgegangen und Lockdowns in verschiedenen Ländern haben teilweise zu Stillständen bei Terminals und Transportdienstleistern geführt. Insgesamt konnten wir Lieferengpässe vermeiden, auch die Versorgung der Flotte mit Ersatzteilen war stets sichergestellt. In der zweiten Jahreshälfte kam es in einigen Teilen der Welt zu einem rapiden Anstieg an Bedarfen diverser Güter, die wir durch gute Lieferantenbeziehungen und Verträge decken konnten. Im Berichtsjahr haben wir on-site sowie erstmals virtuelle Lieferantentage durchgeführt und planen, dieses Format auch in Zukunft fortzuführen.

AUFTEILUNG DER BESCHAFFUNGSKOSTEN NACH EINSATZZWECK (IN %)



2020 haben wir Waren und Dienstleistungen im Wert von über 10 Mrd. EUR¹ beschafft.

Einkaufsorganisation

Die zentrale Global-Procurement-Organisation ermöglicht uns eine optimale Steuerung der Beschaffung. Sie ist u. a. dafür verantwortlich, unsere weltweiten Einkaufsprozesse zu harmonisieren und die Mitarbeiter im Einkauf zu modernen Einkaufsmethoden und -systemen zu schulen. Aktivitäten der Gesellschaften zur Wartung und Reparatur von Containern sind dezentral organisiert.

2020 haben wir die Funktion des Lieferantenmanagements im Bereich Global Procurement/Procurement

¹ Exklusive der Gesellschaften zur Wartung und Reparatur von Containern

Excellence etabliert. Die Funktion stellt einen einheitlichen Ansatz zum Lieferantenmanagement sicher und übernimmt die globale Koordination übergreifender Initiativen sowie die Definition allgemeiner Prozesse. Zudem soll sie u. a. die Leistung der Lieferanten durch kontinuierliche Messung und Bewertung erfassen, wobei diverse CSR-Kriterien wie Menschen- und Arbeitnehmerrechte, Sicherheitsstandards, Nachhaltigkeit und Umweltziele berücksichtigt werden.

Nachhaltiges Lieferantenmanagement

– 308/103, 308-2, 406/103, 407/103, 408/103, 409/103, 414/103, 414-2

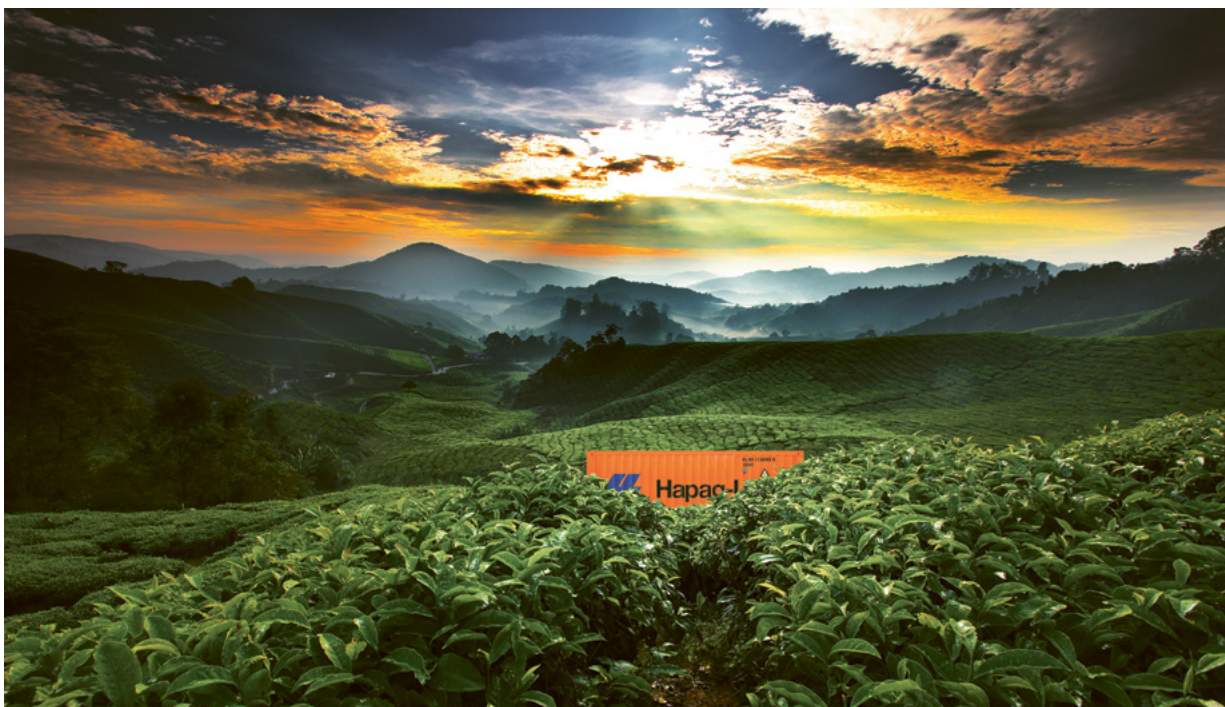
Unser Ziel ist ein zentral gesteuertes, ganzheitliches und global synchronisiertes Lieferantenmanagement. Wir legen daher großen Wert auf vertrauensvolle und langfristige Beziehungen zu unseren Lieferanten. Dies erreichen wir u. a. durch unsere strukturierten Auswahl- und Bewertungsprozesse, die Entwicklung der Lieferanten sowie die Berücksichtigung von Risiken in der Lieferkette. Wesentliche Grundlagen unseres nachhaltigen Lieferantenmanagements sind die Einkaufsrichtlinien (Procurement Guidelines), unsere Nachhaltigkeitspolitik, das QEM-Handbuch (Quality and Environmental Management) und das aktive Management unserer Lieferantenbasis. Wie in unserem QEM-Handbuch festgeschrieben, verfolgen wir weltweit einen einheitlichen Ansatz für die Qualifizierung

und Bewertung von Lieferanten zu Qualität und Umweltschutz. Dies ermöglicht uns, bei unseren Lieferanten ein einheitliches Verständnis zu den grundlegenden Werten der Partnerschaft zu schaffen. Dabei ist die Bewertung der Lieferanten ein entscheidender Baustein.

Unser Lieferantenmanagement berücksichtigt folgende Aspekte:

- Qualitätsmanagement
- Umweltmanagement
- Nachhaltigkeitsaktivitäten
- Rechtliche Compliance
- Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter
- Subunternehmer
- Datensicherheit

Die Bewertung unserer Lieferanten basiert vor allem auf Selbstauskünften der Lieferanten sowie, wenn möglich, externen Quellen. Aktuell wird ein global einheitlicher Kriterienkatalog zur Lieferantenbewertung entwickelt. Darüber hinaus werden unsere Vertragsdokumente überarbeitet, wobei explizit Nachhaltigkeitsaspekte bedacht werden. Im Berichtszeitraum ergänzten wir unsere Fragebögen zur Bewertung der Lieferanten um Fragen zum Umwelt- bzw.



Emissionsmanagement, die sich an der Abfrage des Smart Freight Centers orientieren.

Geschäftspartner sind bei Abschluss eines Rahmenvertrags mit Hapag-Lloyd verpflichtet, unseren aktuellen Lieferanten-Verhaltenskodex zu unterzeichnen. Dieser deckt Aspekte wie Umwelt, Arbeitnehmerrechte, Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung ab. Geschäftspartner haben dabei zwei Möglichkeiten: Sie können sich entweder zu den Inhalten des Lieferanten-Verhaltenskodex bekennen oder sie erklären, dass sie über einen eigenen Verhaltenskodex verfügen, der im Einklang mit unseren Werten steht. Bis zum Jahr 2020 haben ca. 70 % der Lieferanten, die zusammen 95 % des Einkaufsvolumens² abdecken, den Kodex unterschrieben. Wir streben an, die verbliebene Lücke bis Ende 2021 abzudecken.

Unsere Dienstleister informieren den Einkauf regelmäßig darüber, wie sie den ökologischen und sozialen Herausforderungen ihrer Geschäftstätigkeit begegnen und sich bei den entsprechenden Themen vom Wettbewerb differenzieren. Hafen- oder Terminalbetreiber bspw. berichten, wie sie den Dieserverbrauch bei Kränen reduzieren, ressourcenschonend Strom erzeugen oder Lkw-Wartezeiten verringern.

Etwa 200 Lieferanten mit hohen Liefervolumina³ sind verpflichtet, eine Selbstauskunft vorzulegen, bei denen Themen wie Qualität, Compliance, Arbeitnehmerbelange, Einsatz von Subunternehmern, IT-Sicherheit und Umwelt überprüft werden. Diese ist alle zwei Jahre zu erneuern. Alternierend führt Hapag-Lloyd Lieferantenaudits durch. Aufgrund von Covid-19 konnten 2020 nur sehr begrenzt Lieferantenaudits durchgeführt werden. Für alle weiteren Lieferanten sind Audits und Selbstauskünfte optional. 2020 wurde der Prozess zur Einholung und Auswertung der Selbstauskünfte im neuen eProcurement-System implementiert und der Fragenkatalog inhaltlich überarbeitet. Diejenigen Lieferanten, die 2019 und 2020 die Selbstauskünfte ausgefüllt haben, decken 80 % des relevanten Einkaufsvolumens⁴ ab. — 407/103, 408/103, 409/103

2 Bezieht sich auf Terminal, Transport und Hafen im Zusammenhang mit dem Global Procurement.

3 Bezieht sich auf Terminal, Transport und Hafen im Zusammenhang mit dem Global Procurement.

4 Bezieht sich auf Terminal, Transport und Hafen im Zusammenhang mit dem Global Procurement.

Lieferanten, die unsere Anforderungen erfüllen, nehmen wir in unsere jährlich aktualisierte Approved Supplier List (ASL) auf. Erfüllen Lieferanten unsere Ansprüche nicht, halten wir Abweichungen und Korrekturmaßnahmen fest. Im Rahmen von Feedbackgesprächen übermitteln wir Hinweise zu Verbesserungspotenzialen und erstellen gemeinsam mit den Lieferanten Programme zur nachhaltigen Verbesserung. Werden diese nicht zufriedenstellend umgesetzt, können wir das Vertragsverhältnis beenden.

Für einzelne Einkaufskategorien haben wir konkrete interne Vorgaben unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien implementiert. Unsere 2019 aktualisierte Dienstwagenrichtlinie fördert zum Beispiel die Beschaffung emissionsärmerer Fahrzeuge über eine Bonus-/Malus-Regelung.

Aktivitäten der Gesellschaften zur Wartung und Reparatur von Containern sind dezentral organisiert und sind derzeit nicht in das zentrale Lieferantenmanagement integriert.

Einführung einer zentralen Softwarelösung

Mit Unterstützung der 2019 eingeführten eProcurement-Software wird derzeit der Prozess der Lieferantenbewertung um eine 360-Grad-Beurteilung ausgeweitet. Neben den Selbstauskünften der Lieferanten werden dort Lieferantenbewertungen durch verschiedene interne Stakeholder sowie die Ergebnisse von Audits abgebildet. Dies ermöglicht uns einen kontinuierlichen Lieferantenbewertungsprozess unter Einbeziehung aller betroffenen Parteien.

Die Software deckt sowohl die Vergabe, das Vertragsmanagement sowie das Lieferantenmanagement ab, d. h., alle Prozesse können weltweit einheitlich über die Software abgewickelt werden. Sie unterstützt uns zudem dabei

- Themen wie Qualitäts-, Umwelt- und Risikomanagement sowie soziale Aspekte als Einkaufskriterien zu definieren und global zu standardisieren,
- Risiken in der Lieferkette systematisch zu erfassen und zu evaluieren,
- Vertragsverhältnisse mit mehr Lieferanten abzuschließen und dadurch das Bekenntnis zum Lieferantenkodex wesentlich zu erhöhen,
- die standardmäßige Anforderung einer Selbstauskunft oder Durchführung eines Audits zu Beginn einer Geschäftsbeziehung einzuführen sowie
- die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Lieferanten zu verbessern.



CONTAINEREINKAUF – 301/103

Nachhaltigkeitsstandards im Containereinkauf

Je nach Art der Ladung bieten wir unseren Kunden unterschiedliche Containertypen an: Standardcontainer, Container für Spezialverladungen und Kühlcontainer (Reefer). Wie bei unseren Schiffen kaufen wir Container teils ein (55 %), teils werden sie geleast (45 %). Die Fertigung der von uns gekauften Container erfolgt primär in China gemäß unseren Spezifikationen und Qualitätsansprüchen. Zu den Produzenten unserer Container pflegen wir ein partnerschaftliches Verhältnis, u. a. über Besuche der Produktionsstätten durch das technische Team. Auch von den Containerleasinggesellschaften fordern wir regelmäßig aktualisierte Selbstauskünfte ein.

Containerböden

Im Moment sind in unseren Containern vier verschiedene Arten von Böden verbaut: Holz-, Hybrid-, Bambus- und Stahlböden. Den kleinsten Anteil der Containerböden machen reine Bambusböden aus, den Großteil Hybridböden mit einer Kombination aus Bambus und Holz. Hybridböden sind aus unserer Sicht jedoch aufgrund der kürzeren Haltbarkeit, ihres relativ hohen Gewichts und der aufwändigen Entsorgung eine Übergangstechnologie.

– 301-1

Wir möchten bevorzugt Container mit unseren selbstentwickelten Stahlfußböden zum Einsatz bringen. In der Nutzungsphase bieten sie im Vergleich zu den konventionellen Böden viele Vorteile: eine höhere Stabilität, ein niedrigeres Gewicht, einen größeren Stauraum und erweiterte Sicherungsmöglichkeiten für die Ladung. Durch ihre Geruchsneutralität und unkomplizierte Reinigung eignen sie sich bestens für den Transport von Gütern mit höheren Anforderungen wie z. B. von Lebensmitteln. Zudem sind sie langlebiger und lassen sich in der Entsorgungsphase aufgrund ihres Ausgangsstoffs sehr gut recyceln. Einige Kunden, z. B. aus der Kaffeebranche, fragen aufgrund der Geruchsneutralität bereits gezielt nach Stahlböden.

Im Jahr 2020 konnten wir unser Ziel, den Stahlbodenanteil bei Containern weiter auszubauen, erfolgreich weiterführen. Der Bestand ist mit den 2020 eingekauften Container auf insgesamt 57.500 TEU mit Stahlfußboden gestiegen, welches einem Anteil von rd. 2 % der mit Stahlfußboden ausrüstbaren Containermenge entspricht. – 301-1

Da die Nutzungsdauer der Container mit konventionellen Böden nach aktuellen Annahmen 13 Jahre beträgt, ist die Umstellung auf Container mit Stahlfußböden ein längerfristiges Ziel.

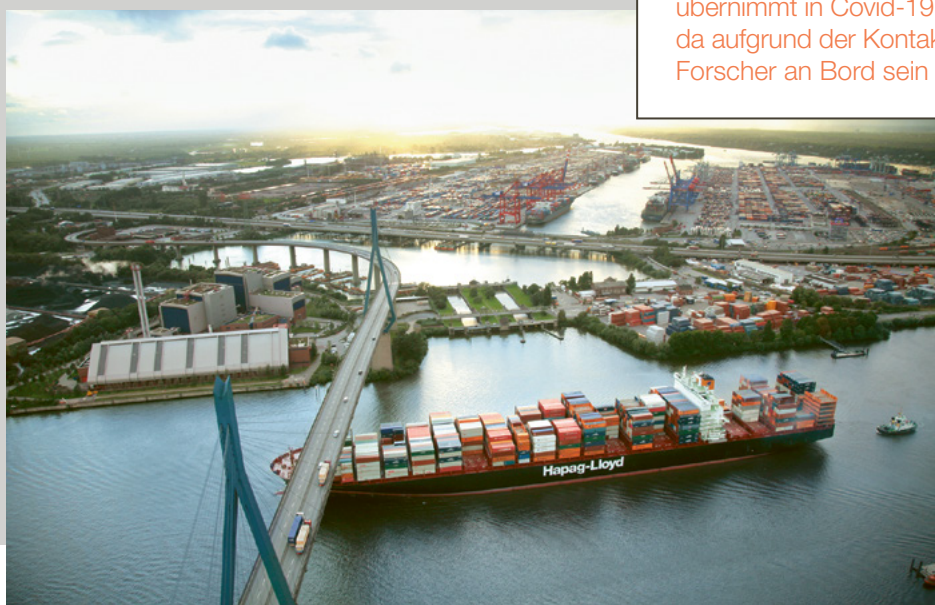
Umwelt- und Klima- schutz

Inhalt des Kapitels

KLIMAFORSCHUNG

„CHICAGO EXPRESS“ UNTERSTÜTZT KLIMAFORSCHER

Unser Ausbildungsschiff „Chicago Express“ ist mit einer wichtigen Mission betraut: die Wachoffiziere an Bord sammeln für Forscher Daten über den Klimazustand des Atlantiks. Dafür lassen sie alle vier Stunden eine Sonde ins Wasser, die Wassertemperatur und -tiefe misst. Die Daten werden dann an die Wetterbehörde der USA, NOAA, übermittelt. Diese verantwortungsvolle Aufgabe übernimmt in Covid-19-Zeiten die Crew von Hapag-Lloyd, da aufgrund der Kontaktbeschränkungen keine externen Forscher an Bord sein dürfen.



Managementansatz – 302/103, 305/103

Hapag-Lloyd ist bestrebt, Umwelt und Klima so wenig wie möglich zu belasten. Dabei setzen wir nicht nur auf sehr hohe globale Umwelt- und Qualitätsmanagementstandards, sondern auch auf gezielte Maßnahmen wie die Umrüstung auf Liquid Natural Gas (LNG)-Antrieb oder den Einsatz von Biofuels. – NfB

EXTERNE REGULARIEN (AUSWAHL)

- **International Marine Organization (IMO):** Vorgaben zu CO₂-Emissionen sowie zum Schwefelgehalt des Bunkers
- Strenge **internationale Gesetze** zur Vermeidung von Treibhausgasen, bspw. das Montrealer Protokoll und die EU-Verordnung über fluorierte Treibhausgase
- **Verpflichtende Vorgaben für Schiffe:** EEDI¹-Zertifizierung zur Energieeffizienz, Zertifizierungen zur Vermeidung von Öl-, Wasser- und Luftverschmutzung (u. a. IOPP, ISPP und IAPP²)
- **Nationale Vorgaben** bzgl. der Nutzung von Landstrom in Häfen

Die Grundlage für unser Handeln im Bereich Umwelt- und Klimaschutz ist unsere Nachhaltigkeitspolitik. Auf ihrer Basis arbeiten wir an der Reduktion von Emissionen bei gleichzeitiger Steigerung der Energieeffizienz unserer Flotte, dem Einsatz umweltfreundlicher Treibstoffe und der Entwicklung innovativer Antriebstechnologien. – NfB

Die meisten unserer Standorte und alle Schiffsmanagementgesellschaften unserer eigenen Schiffe sind gemäß den globalen Umwelt- und Qualitätsmanagementstandards ISO 9001 und ISO 14001 zertifiziert. Bei Maßnahmen, die wir an unseren Standorten und auf eigenen Schiffen ergreifen, erfüllen wir entsprechende Zertifizierungsvorgaben sowie Umweltregularien. Regelmäßig überprüfen wir die Einhaltung der Vorgaben im Rahmen weltweit definierter Prozesse und Audits. – NfB

1 EEDI = Energy Efficiency Design Index

2 IOPP = International Oil Pollution Prevention Certificate, ISPP = International Sewage Pollution Prevention Certificate, IAPP = International Air Pollution Prevention Certificate

Die Verantwortung des Umweltmanagements auf See und an Land liegt bei der Stabsstelle Regulatory Affairs & Sustainability (s. Nachhaltigkeitsmanagement, S. 24 ff.).

– NfB – 306/103, 307/103

ENGAGEMENT FÜR DEN UMWELTSCHUTZ

– 102-12, 102-13

Hapag-Lloyd engagiert sich in zahlreichen Organisationen für eine Reduktion der Emissionen, z. B. bei der Clean Cargo Initiative, dem Global Logistics Emissions Council (GLEC) und der EcoTRANSIT World Initiative (EWI) (s. Nachhaltigkeitsmanagement, S. 24 ff.). – NfB

Darüber hinaus unterstützen wir die Ziele der International Chamber of Shipping (ICS), des World Shipping Council (WSC) und des Baltic and International Maritime Council (BIMCO) zur Reduktion von CO₂-Emissionen bei aktuellen Verhandlungen mit der IMO und der United Nations Framework Convention on Climate Change (UNFCCC). Für entsprechende Ambitionen setzen wir uns auch in den Umweltausschüssen des Europäischen Reederverbands ein. – NfB

Im Rahmen des European Sustainable Shipping Forum (ESSF) der Europäischen Kommission ist Hapag-Lloyd in Arbeitsgruppen zu alternativen Antrieben und Schiffseffizienz aktiv. In dem Forum werden zahlreiche Themen diskutiert, um die kommerzielle Schifffahrt mit Blick auf ihre Umweltauswirkungen weiter zu optimieren. – NfB

Zudem sind wir seit Mitte 2020 Mitglied der Green Shipping Expert Group der EU Waterborne Initiative, die die Vision eines klimaneutralen Seetransports verfolgt. – NfB

Klimaschutz und Emissionsreduktion



Hapag-Lloyd verfolgt das langfristige Ziel, die CO₂-Emissionen der Flotte zu reduzieren. Wir unterstützen damit das Ziel der IMO, die gesamten Treibhausgasemissionen der internationalen Seeschifffahrt bis 2050 um 50 % (Basisjahr 2008) zu reduzieren.

Unser Engagement für den Klimaschutz setzt vor allem beim Betrieb unserer Flotte an, denn dort sehen wir das größte Potenzial für Effizienzsteigerung und Emissionsreduktion. Dabei liegt unser Fokus auf dem langfristigen Ziel der Dekarbonisierung der Schifffahrt. – NfB

EFFIZIENTER UND INNOVATIVER ENERGIEEINSATZ – 302/103, 305/103, 307/103

Wir streben an, durch gezielte Maßnahmen auf unseren Schiffen, bei den Containern, in den Häfen sowie an unseren Standorten mit geringstmöglichem Energieeinsatz eine größtmögliche Transportleistung zu erbringen. – NfB

Energieeffizienz im Flottenbetrieb – 302-3, 302-4

Regelmäßige Investitionen in die Energieeffizienz unserer Schiffe wirken sich langfristig positiv auf die Umwelt und unsere Wettbewerbsfähigkeit aus. Sie tragen dazu bei, unseren Schiffen zu einer langen Betriebsdauer von bis zu 25 Jahren zu verhelfen. – NfB

Die Effizienz der Containerschiffsflotte zeigt sich in den Bunkerverbrauchsdaten pro Slot. Unser spezifischer Bunkerverbrauch der gesamten Flotte pro Slot reduzierte sich von 2,6 Tonnen im Jahr 2019 auf 2,4 Tonnen¹ im Jahr 2020. Gründe hierfür sind zunehmende durchschnittliche Schiffsgrößen, eine höhere Auslastung sowie frühzeitig geplante und optimal durchgeführte Speed-ups. – NfB

Klare Richtlinien im Safety Management Manual (SMM) und im Ship Energy Efficiency Management Plan (SEEMP) stellen sicher, dass unser Bunkerverbrauch so gering wie möglich ausfällt. Die Einhaltung dieser Richtlinien überwachen wir kontinuierlich und kommunizieren Änderungen

¹ Bezogen auf die Containerstellplatzkapazitäten im Jahresdurchschnitt auf gewichteter Monatsbasis aller im Jahr 2020 für uns gefahrenen Schiffe

MÖGLICHE STELLSCHRAUBEN ZUR VERRINGERUNG VON EMISSIONEN

LOGISTIK & DIGITALISIERUNG	HYDRODYNAMIK	ANLAGEN	TREIBSTOFFE & ENERGIEQUELLEN
SCHIFFSGRÖSSE	RUMPFFORM-OPTIMIERUNG	MOTOR-VERBESSERUNG	LNG
AUSLASTUNG	RUMPF-BESCHICHTUNG	ABWÄRME	POWER-TO-X
HAFEN- UND TERMINALEFFIZIENZ	REINIGUNG	LANDSTROM	BIOFUEL
			

an unsere Seeleute umgehend in schriftlicher Form oder Textform. – NfB

Auch Schulungen des Seepersonals sind ein wichtiger Aspekt. 2020 wurden 30 Besatzungsmitglieder zum Thema Verbesserung der Energieeffizienz geschult. Daneben haben wir unsere Schulungen zu spezifischen Themen wie Flottenmonitoring, Geschwindigkeitsregelung, Trim-Optimierung und Reporting weitergeführt. – NfB

Über die fortlaufende Überwachung von Daten aus dem Schiffsbetrieb unserer gesamten Flotte können wir ungenutzte Potenziale beim Auslastungsgrad der Schiffe und in Bezug auf das Ladevermögen erkennen. Je höher die Auslastung des Schiffsraums, desto effizienter der Energieeinsatz. So haben wir auch 2020 die Effizienz der Flotte weiter gesteigert. – NfB

Unsere moderne Softwarelösung ermöglicht uns ein einheitliches Reporting für die gesamte Flotte. Darin erfassen wir brennstoffbezogene Daten wie Qualität, Bunkervorrat, Tagesverbräuche, Zeitpunkt der Brennstoffumstellung bei Fahrten in Schutzgebiete sowie ereignisbezogene Informationen wie Ankunft, Abfahrt, Wartezeiten auf See und Bunkervorgänge. Die Software wird flankiert durch die digitale Routenüberwachung. Damit können wir unsere Fahrten optimal planen und den Energieeinsatz bzw. die Umweltauswirkungen reduzieren. – NfB

Covid-19-bedingte Faktoren haben 2020 den Effizienzsteigerungen teilweise entgegengewirkt. In einigen Fällen musste die Fahrtgeschwindigkeit erhöht werden, um Verspätungen aufzuholen, die z. B. durch verschärfte Sicherheitsmaßnahmen in den Häfen und reduziertes Personal entstanden sind. – NfB

Eine Möglichkeit, die Energieeffizienz zu steigern, ergibt sich durch eine Reduzierung des Wasserwiderstands. Zum einen erfolgt dies durch hydrodynamische Optimierungen der Wulstbuggestaltung und der Propeller, zum anderen durch die Vermeidung von Bewuchsbildung an den Schiffsrümpfen. Dazu werden schiffsspezifische Biofouling-Management-Pläne erarbeitet und die Bewuchsbildung mithilfe einer digitalen Lösung beobachtet. Dadurch kann in kürzester Zeit das Entfernen des Bewuchses eingeleitet werden. Covid-19-bedingt kam es 2020 vor allem an den Schiffen zu einem vermehrten Bewuchs, die nicht bewegt wurden. Allein durch die Entfernung des Bewuchses bei den betroffenen Schiffen konnten wir rd. 15 % Energie in

Form von Treibstoff einsparen. Eine entsprechende Reinigung erfolgte im Berichtszeitraum an 39 Schiffen, aufgrund von Covid-19 an weniger Schiffen als geplant. – NfB

Auch ein neuer Schiffsanstrich kann die Energieeffizienz steigern. Ein komplett neuer Unterwasseranstrich erfolgt, wenn nötig, während eines planmäßigen Dockaufenthalts alle fünf Jahre. – NfB

Vorgaben für Neubauten und Modernisierungen

Beim Bau neuer Schiffe sowie bei Modernisierungsmaßnahmen richten wir uns nach den neuesten technischen Effizienz- und Umweltstandards. Mithilfe des Energy Efficiency Design Index (EEDI) können wir den Erfolg unserer Maßnahmen überprüfen. Der Index setzt die Motorleistung, den spezifischen Brennstoffverbrauch und den CO₂-Faktor ins Verhältnis zur Tragfähigkeit und Geschwindigkeit des Schiffes. Unsere Neubauten schnitten in der Vergangenheit immer sehr gut ab. 2020 wurden jedoch keine neuen Schiffe in Betrieb genommen. – NfB

Eine Neubewertung nach EEDI erfordert die Außerbetriebnahme der jeweiligen Schiffe für mehrere Wochen. Wir verzichten daher auf eine Neubewertung nach der Modernisierung eines Schiffes, obwohl diese voraussichtlich zu deutlich verbesserten EEDI-Werten führen würde. – NfB

15 unserer Schiffe sind außerdem beim Environmental Ship Index (ESI) registriert, der die Umwelleistung der Schiffe insbesondere bezüglich ihrer Emissionen bewertet. Schiffe mit einem ESI-Score, der deutlich über den durch die lokalen Hafenbehörden festgelegten Werten liegt, profitieren von reduzierten Hafengebühren. – NfB

Energieeinsatz im Flottenbetrieb

Im Flottenbetrieb ist der Bunker unser größter Hebel zur Steigerung der Energieeffizienz. Zum Bunker gehören grundsätzlich Destillate (MDO/MGO²) und Rückstandsöle (IFO/HFO/VLSFO/ULSFO³), die sich u. a. bezüglich ihrer Brennwerte unterscheiden. Beim Einkauf achten wir im Rahmen strenger technischer und gesetzlicher Auswahlkriterien besonders auf einen möglichst hohen Energiegehalt der Brennstoffe. Dadurch können Kosten

2 MDO = Marine Diesel Oil, MGO = Marine Gas Oil

3 IFO = Intermediate Fuel Oil, HFO = Heavy Fuel Oil, VLSFO = Very Low Sulphur Fuel Oil, ULSFO = Ultra Low Sulphur Fuel Oil

und Emissionen gering gehalten werden (s. Senkung von Emissionen, S. 46 f.). – NfB

Seit Januar 2020 gilt für Bunker ein Grenzwert von 0,5 % Schwefelgehalt, den die IMO festgelegt hat (IMO 2020). Hochschweflige Brennstoffe dürfen seither nur noch von Schiffen, die mit Abgasreinigungssystemen, sog. Scrubbern, ausgestattet sind, verwendet werden (s. Senkung von Emissionen, S. 46 f.). Die Einhaltung des IMO-2020-Grenzwerts wird von Hapag-Lloyd vor allem durch den Bezug konformen Bunkers erreicht. – NfB

Der absolute Bunkerverbrauch (Destillate und Rückstandsöle) für die gesamte Flotte lag 2020 bei rd. 4,11 Mio. Tonnen (2019: rd. 4,38 Mio. Tonnen). Der Rückgang basiert im Wesentlichen auf Covid-19-bedingten Aussetzungen von Abfahrten. – NfB – 302-1

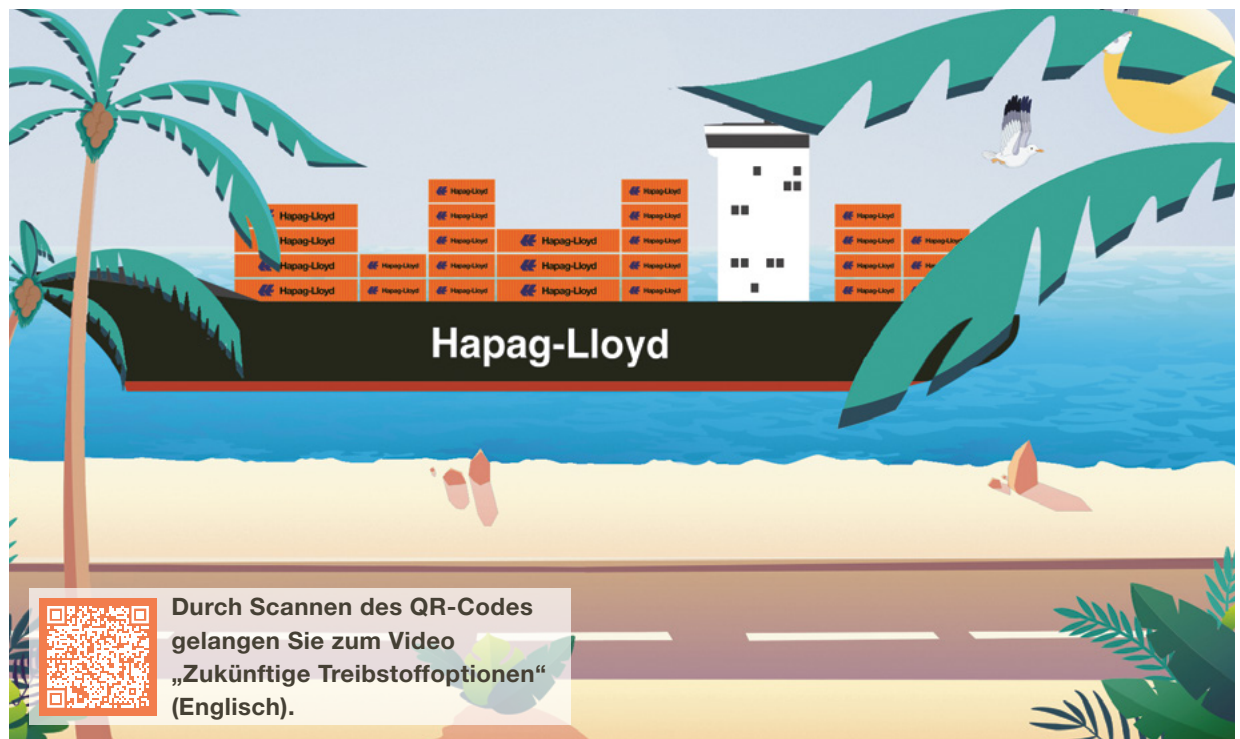
Rd. 94 % des Gesamtverbrauchs (2019: 16%) bestanden dabei aus Bunker mit niedrigem Schwefelgehalt (VLSFO, ULSFO und MDO/MGO⁴). – NfB

4 VLSFO = Very Low Sulphur Fuel Oil
ULSFO = Ultra Low Sulphur Fuel Oil
MDO = Marine Diesel Oil
MFO = Marine Fuel Oil

Innovative Treibstoffe und Antriebstechnologien

Eine für die Zukunft besonders vielversprechende Möglichkeit, die angestrebten Emissionsreduzierungen zu erreichen, ist der Einsatz nachhaltigerer Brennstoffe. Beispiele für diese Brennstoffe sind LNG sowie sog. Biofuels, deren Einsatz wir bei Hapag-Lloyd bereits aktiv testen. Dabei ist vor allem der Bunkereinkauf herausfordernd. Denn die Suche nach Lieferanten, die gleichermaßen den Anforderungen der Motorenhersteller, den Spezifikationen der internationalen Brennstoffvorgaben, den Nachhaltigkeitskriterien sowie unseren eigenen Bedarfen Rechnung tragen, ist nicht einfach. – NfB

Neue Technologien wie die Brennstoffzelle sind zum jetzigen Zeitpunkt nicht auf unseren Schiffen als Antriebsform einsetzbar, da die Technik noch zu wenig ausgereift ist. Um entsprechende Entwicklungen und den Weg zu synthetischen Brennstoffen mitzugestalten, stehen wir im Dialog mit der Wissenschaft, z. B. mit der Kühne Logistics University, mit dem Forschungszentrum Hapag-Lloyd Center for Shipping and Global Logistics (CSGL) und mit der Clean Cargo Initiative (s. Nachhaltigkeitsmanagement, S. 24 ff.). – NfB



Neue Antriebsart LNG

Durch den Einsatz von Liquefied Natural Gas (LNG) als Antriebsstoff können wir den Ausstoß von Schwefeloxid, Stickstoffoxid, Feinstaub und CO₂ reduzieren. Aktuell wird mit der „Brussels Express“ (ehemals „Sajir“) unser erstes 15.000-TEU-Schiff auf LNG-Antrieb umgerüstet und 2021 in Betrieb genommen. Die „Brussels Express“ ist das weltweit erste existierende Containerschiff dieser Größe, das auf den LNG-Antrieb umgerüstet wird. Durch die Umrüstung erwarten wir eine Senkung der CO₂-Emissionen um 15 % bis 25 % sowie eine deutliche Senkung der Schwefeloxid- und Feinstaubemissionen. LNG ist ein fossiler Treibstoff und insofern für uns ein Übergangsbrennstoff. Er wird aufgrund des sog. Methanschlupfs, dem Entweichen von Methan in die Atmosphäre, kritisch diskutiert. Ein Großteil der Methan-Emissionen entstehen jedoch in der Extraktion und Herstellung von LNG und nur ein geringer Anteil in der Nutzungsphase auf den Schiffen. Hapag-Lloyd ist sich dieses Problems bewusst und bestrebt, den Methanschlupf so gering wie möglich zu halten, beispielsweise indem Lieferanten und Bezugsquellen mit geringen Emissionen ausgewählt werden. – NfB

Nichtsdestotrotz ist die Antriebstechnik mit verflüssigtem Gas zukunftsfähig, denn LNG-betriebene Schiffe können mittelfristig mit synthetischem oder biologischem Treibstoff, z. B. synthetischem oder Bio-LNG, betrieben werden. Das bedeutet, dass der Herstellungsprozess einschließlich der Nutzung an Bord klimaneutral ist. Diese Treibstoffe sind jedoch noch nicht in großem Maßstab verfügbar. – NfB

In den kommenden Jahren werden sechs neue LNG-betriebene Schiffe mit einer Gesamtkapazität von jeweils über 23.500 TEU gebaut, die im Laufe des Jahres 2023 in Fahrt gehen.

Antrieb mit Biofuels

Seit 2020 testen wir den Einsatz sog. Biofuels. Dabei handelt es sich um gebrauchtes Speiseöl. Durch den Einsatz von Biofuel können im Vergleich zu Marine Diesel über 80 % der Treibhausgasemissionen eingespart werden⁵. Die Einsparung hängt letztendlich vom Mischverhältnis zwischen Biofuel und Bunker ab. – NfB

⁵ Vorgelagerte Treibhausgasemissionen werden dabei berücksichtigt.



»Die schrittweise Optimierung unserer Flotte stärkt unsere Nachhaltigkeitsbilanz. Mit unseren sechs neu bestellten **Dual-Fuel-Containerschiffen** sind wir auch für künftige Treibstoffe gut vorbereitet.«

Dr. Maximilian Rothkopf, Chief Operating Officer (COO)

Biofuels sind jedoch noch nicht standardisiert verfügbar, sodass für jede Maschinenklasse eine eigene Genehmigung benötigt wird. Zudem ist die Skalierbarkeit begrenzt, denn Speiseöle sind endliche Ressourcen, sodass ein flottenweiter Einsatz nicht möglich ist.

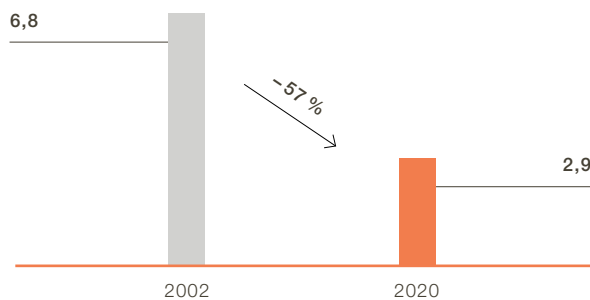
Umweltverträglichere Kühlcontainer

Der Transport gekühlter Waren erfolgt mit sog. Reefern, die ein elektrisch betriebenes Aggregat beinhalten, das den Container auf -30°C bis $+30^{\circ}\text{C}$ temperieren kann. Hapag-Lloyd verfügt über einen Reeferbestand von 233.200 TEU (2019: 206.400 TEU). – NfB

Wir beziehen bereits seit vielen Jahren ausschließlich Aggregate mit hoher Energieeffizienz. Durch eine kontinuierliche Verjüngung der Reeferflotte mit Aggregaten mit hoher Energieeffizienz können wir den Energieverbrauch stetig reduzieren. Über eigene Effizienz-Tests bestimmen wir die Energieverbräuche der individuellen Reeferaggregate. Der durchschnittliche Energieverbrauch je 40-Fuß-Reefercontainer ist so in den vergangenen 18 Jahren von 6,8 kWh/unit (2002) auf 2,9 kWh/unit im Berichtsjahr gesunken.

– NfB

DURCHSCHNITTLICHER ENERGIEBEDARF JE 40-FUSS-REEFERCONTAINER (IN KWH/UNIT) – NfB



Eine weitere Möglichkeit, Energie einzusparen, sind effizienzsteigernde Softwarelösungen, die bspw. eine optimierte Temperaturführung ermöglichen. Der Einsatz birgt derzeit allerdings noch Risiken für die Ladung. Deshalb ist Hapag-Lloyd im regelmäßigen Kontakt mit den Herstellern der Kühlaggregate, um den Einsatz solcher Softwarelösungen zu ermöglichen. – NfB

Energieversorgung während der Hafenziegezeiten

Während der Liegezeit im Hafen nutzen Schiffe sog. Hilfsdiesel zur Deckung ihres Energiebedarfs. Da die Treibstoffverbrennung jedoch die Luft im Hafen mit direkten Emissionen belastet, wird verstärkt auf die Nutzung von landseitig erzeugter Elektrizität, sog. Landstrom, umgestellt. Diese Entwicklung spiegelt sich auch in gesetzlichen Anforderungen wider.

In kalifornischen Häfen müssen bspw. seit 2020 80 % der Stromversorgung durch Landstrom abgedeckt werden, ab 2023 voraussichtlich 100 %. Hier hat sich die Luftqualität bereits nachweisbar verbessert. In China besteht für Schiffe, die über eine entsprechende Infrastruktur verfügen und Häfen mit Landstrominfrastruktur anfahren, seit Juli 2019 eine Landstrompflicht.

Auf bestimmten Routen rüsten wir unsere Schiffe sukzessive auf Landstromanschlüsse um. 2020 konnten wir die Umrüstung von zwei Schiffen abschließen, eine weitere Fertigstellung hat sich pandemiebedingt verzögert. Hapag-Lloyd unterstützt zudem die Umrüstung von Charterschiffen, sodass kalifornische Häfen auch von diesen angefahren werden können. Aktuell sind 14 unserer 112 eigenen Schiffe und neun der von uns eingesetzten 125 Charterschiffe landstromfähig und können auf Routen mit kalifornischen Häfen verkehren. – NfB

Mit sog. Powerpac – Containern, die gasbetriebene Generatoren sowie einen LNG-Tank enthalten – testet Hapag-Lloyd weitere Optionen für die umweltschonende Stromversorgung: Während der Liegezeit wird das Bordnetz von den Containern mit Strom versorgt. Durch den Verzicht auf die Treibstoffverbrennung werden erheblich weniger Emissionen freigesetzt. Pandemiebedingt konnten 2020 jedoch zunächst keine weiteren Tests durchgeführt werden. – NfB

Energieeinsatz an unseren Standorten – 302-1

Weltweit setzen wir uns spezifische standortbezogene Ziele wie die Reduktion des absoluten oder spezifischen Energieverbrauchs zur Reduzierung von Energie und Emissionen vor Ort. In der Hamburger Zentrale beziehen wir 100 % des Stroms aus erneuerbaren Energiequellen.



Wir unterstützen darüber hinaus die Ziele der International Maritime Organization (IMO): die Reduktion der spezifischen CO₂-Emissionen um 40 % im Vergleich zu 2008 bis 2030 und die Reduktion der absoluten Treibhausgasemissionen der Schifffahrtsindustrie um 50 % im Vergleich zu 2008 bis 2050. Das Ziel für 2050 ist aus unserer Sicht sehr herausfordernd und nur durch technologische Innovationen zu erreichen. – NfB

Seit 2008 haben wir unsere spezifischen CO₂-Emissionen um rd. 50 %⁹ gesenkt, z. B. durch den Einsatz größerer, effizienterer Schiffe, die Verbesserung des Wasserwiderstands, den Einsatz digitaler Lösungen und eine optimierte Routenführung und Planung der gesamten Transportkette. Auch Maßnahmen zur effizienteren Stellplatznutzung der Container an Bord wirken sich positiv auf die Reduzierung der spezifischen CO₂-Emissionen aus (s. Energieeffizienz im Flottenbetrieb, S. 41 ff.). Diese Entwicklung wollen wir in Zukunft weiter vorantreiben. – NfB

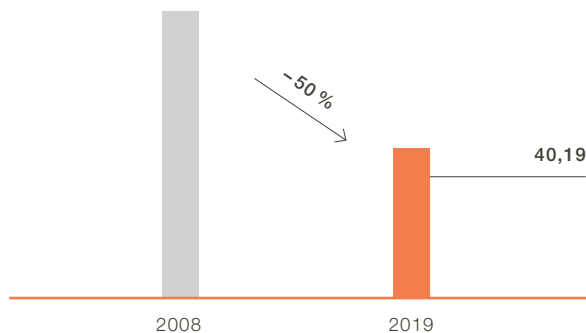
SENKUNG VON EMISSIONEN – 305/103

Die wichtigsten Anknüpfungspunkte zur Reduktion unserer Emissionen und weiterer Luftschadstoffe sind, wie im vorherigen Abschnitt beschrieben, Bunkerverbrauch und -qualität, die wir bereits beim Einkauf des Bunkers mit in unsere Entscheidungen einbeziehen. – NfB

Treibhausgasemissionen

Hapag-Lloyd hat sich das Ziel gesetzt, die spezifischen CO₂-Emissionen pro TEU-Kilometer⁶ bis 2020 gegenüber dem Basisjahr 2016 um 20 % zu verringern. 2019 konnte Hapag-Lloyd im Vergleich zu 2016 eine Reduzierung von rd. 17 % erreichen. Damit beliefen sich die spezifischen CO₂-Emissionen der gesamten Flotte auf 40,19 g pro TEU-Kilometer.⁷ Der Wert des Jahres 2020 lag zum Redaktionsschluss noch nicht vor, daher kann die Zielerreichung noch nicht abschließend bewertet werden. Im Zuge der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie wird außerdem an einer neuen Zielsetzung gearbeitet (s. Nachhaltigkeitsmanagement, S. 24 ff.). Basierend auf der Clean-Cargo-Methodik veröffentlichen wir nun außerdem den Wert unserer spezifischen CO₂-Äquivalente, welcher für 2019 63,92 g pro TEU-Kilometer⁸ betrug. – NfB – 305-4

SPEZIFISCHE CO₂-EMISSIONEN (IN G/TEU-KM) – 305-4



Die absoluten CO₂-Emissionen basierend auf dem Bunkerverbrauch der gesamten Flotte reduzierten sich 2020 u. a., da wir Covid-19-bedingt zeitweise Schiffe aus unseren

ziehen sich auf 2019. Ab 2019 ging Clean Cargo von der Verwendung reiner Tank-to-Wheel-CO₂-Emissionsfaktoren zu Well-to-Wheel CO₂-Äquivalent-Emissionsfaktoren für alle Kraftstoffe über und wechselte von einer nominalen Tradelane-Auslastung von 100 % zu einem Durchschnittswert von 70 % für alle Carrier und Tradelanes. Infolgedessen stiegen die CO₂-Äquivalente pro TEU-km an. Der Wert des Jahres 2020 lag bei Redaktionsschluss noch nicht vor, da die externe Berechnung nachgelagert durchgeführt wird.

9 Die Reduktion der spezifischen CO₂-Emissionen auf Basis der CC-Methodik bezieht sich auf 2019 unter Verwendung reiner Tank-to-Wheel-CO₂-Emissionsfaktoren mit einer nominalen Tradelane-Auslastung von 100 %. Der Wert des Jahres 2020 lag bei Redaktionsschluss noch nicht vor, da die externe Berechnung nachgelagert durchgeführt wird.

6 Nach dem Berechnungsverfahren der Clean Cargo (CC) Initiative.

7 Die spezifischen CO₂-Emissionen auf Basis der CC-Methodik beziehen sich auf 2019 unter Verwendung reiner Tank-to-Wheel-CO₂-Emissionsfaktoren mit einer nominalen Tradelane-Auslastung von 100 %. Der Wert des Jahres 2020 lag bei Redaktionsschluss noch nicht vor, da die externe Berechnung nachgelagert durchgeführt wird.

8 Die spezifischen CO₂-Äquivalent-Emissionen auf Basis der CC-Methodik be-



Liniendiensten genommen haben, und durch eine Anpassung bei der Verwendung der Emissionsfaktoren. – NfB

12,8 Mio. t CO₂-Emissionen

insgesamt (basierend auf dem Bunkerverbrauch der Flotte) – NfB – 305-1

Auch für unsere Kunden, insbesondere aus dem Konsumgüterbereich, gewinnt die Transparenz über die vorgelagerten CO₂-Emissionen an Bedeutung. Der kostenlose [Hapag-Lloyd EcoCalc](#) ermöglicht unseren Kunden einen Einblick in die Emissionsdaten ihrer Transportkette. Die Berechnung basiert auf den Daten der Clean Cargo Initiative und der EWI. Aktuell arbeiten wir an einer Weiterentwicklung, um unsere Kunden umfassender und detaillierter informieren und beraten zu können.

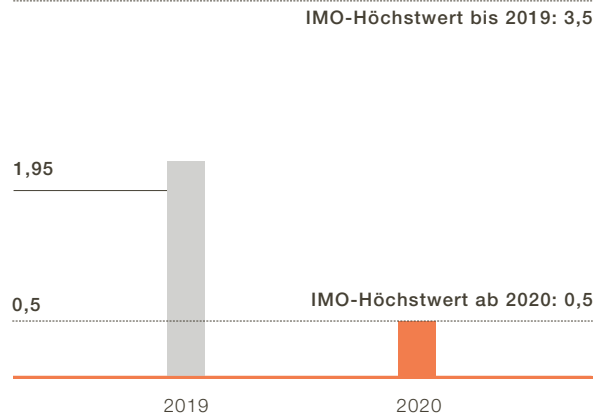
Luftschadstoffe

Aufgrund der Treibstoffverbrennung durch unsere Flotte werden Luftschadstoffe freigesetzt, insbesondere Stickstoffoxide (NOx) und Schwefeloxide (SOx). Hapag-Lloyd ist bestrebt, diese Emissionen zu reduzieren und folgt den gesetzlichen Vorgaben, z. B. zur Brennstoffqualität in Sonderschutzonen. Dies erreichen wir primär durch den Einkauf von Bunker mit niedrigem Schwefelgehalt (Low Sulphur). Weitere Maßnahmen sind die Umrüstung der Schiffe auf LNG-Antrieb – was nicht für alle Schiffe möglich ist – sowie die Ausstattung unserer Schiffe mit Abgas-

reinigungssystemen (sog. Scrubbern). Hapag-Lloyd verfügt aktuell über neun Schiffe mit Hybrid Ready-Scrubbern, ein weiteres soll 2021 damit ausgerüstet werden. Mit der Entscheidung für flexibel umrüstbare Hybrid Ready-Systeme begegnen wir national und regional zunehmenden Verboten der aktuell vorherrschenden und auch von uns genutzten Open-Loop-Technik. – NfB – 303/103, 303-2

2020 haben Laboranalysen für rd. 99 % unserer Treibstofflieferungen einen durchschnittlichen gewichteten Schwefelgehalt von rd. 0,5 % (Vorjahr: 1,95 %) ergeben. Damit erfüllen wir die Vorgaben der IMO. Durch die Umstellung werden über 70 % weniger Schwefelemissionen verursacht als im Vorjahr. – NfB

DURCHSCHNITTLICHER GEWICHTETER SCHWEFELGEHALT (IN %) – NfB



Umwelt- und Gewässerschutz

– 102-11, 303/103, 303-1, 303-2, 304/103, 306/103, 307/103



Hapag-Lloyd übernimmt Verantwortung für den Schutz der befahrenen Gewässer und hat dazu Gewässerschutzmanagementsysteme implementiert. Dabei leitet uns u. a. unsere interne Richtlinie No Garbage into the Sea.

Als globale Linienreederei üben wir Einfluss auf marine Ökosysteme aus. Diesen Einfluss wollen wir so gering wie möglich halten und das Leben unter Wasser und an Land weltweit bestmöglich schützen. Dazu ergreifen wir vielfältige Maßnahmen und engagieren uns aktiv in Umweltschutzinitiativen. – NfB

SCHUTZ DES MEERES UND DER MARINEN BIODIVERSITÄT

Durch unsere Geschäftsaktivitäten nehmen wir Einfluss auf die marine Biodiversität, u. a. durch die Freisetzung von Luftschadstoffen und Treibhausgasen, Lärmemissionen und die Störung von Meeressäugern. Betroffen sind vor allem Gebiete entlang der Fahrtrouten und in den Häfen. Es ist unser Bestreben, die von uns befahrenen Gewässer durch spezifische Maßnahmen und die Einhaltung internationaler Vorgaben zum Gewässerschutz sowie die Zusammenarbeit mit Branchenmitgliedern, Behörden und NGOs bestmöglich zu schützen. – NfB – 304-2

EXTERNE REGULARIEN (AUSWAHL)

- **International Maritime Organization (IMO):**
Ballast Water Management Convention sowie das MARPOL-Übereinkommen zur Vermeidung von Meeresverschmutzung durch Schiffe
- **US Coast Guard (USCG):**
Vorschriften zum Schutz von amerikanischen Gewässern
- **EU SRR (Ship Recycling Regulation):**
Anforderungen zum Recycling von Schiffen

Weltweit haben wir Managementsysteme zum Gewässerschutz implementiert, die wir regelmäßig überprüfen. Dabei geht es neben der Einhaltung von Ballastwasserrichtlinien z. B. um die Freisetzung von Substanzen, die

durch das Internationale Übereinkommen zur Verhütung der Meeresverschmutzung durch Schiffe (MARPOL) gelistet sind. – NfB

Während des Berichtszeitraums kam es auf dem Schiff „Umm Salal“ zu einem geringfügigen Ölaustritt, während es sich im Hafen von Shekou (China) befand, wo routinemäßig Wartungsarbeiten am Bugstrahlruder durchgeführt wurden. Die Arbeiten wurden von einem zugelassenen Tauchunternehmen durchgeführt. Während der Überprüfung der Reparaturarbeiten kam es zu dem geringfügigen Ölaustritt. Als Quelle des Lecks wurden ein Luftablassventil und fehlende Schrauben identifiziert. Das Leck wurde sofort geschlossen. Die beauftragte SPRO (Spill Pollution Response Organization) war vor Ort und konnte das ausgelaufene Schmieröl eindämmen und als geringfügigen Ölverlust (~20l) deklarieren. Die enge Zusammenarbeit zwischen allen beteiligten Parteien ermöglichte eine rechtzeitige und präzise Reaktion. – NfB – 306-3

Vorbeugung der Verbreitung invasiver Arten

– 102-12, 303-2

Durch das Ablassen von Ballastwasser können sich ungewollt invasive Spezies verbreiten und die marine Biodiversität beeinträchtigt werden. Hapag-Lloyd hält sich an die weltweit strengen gesetzlichen Regulierungen zum Ballastwassermanagement. – NfB

Die Ballast Water Management Convention der International Maritime Organization (IMO) ist eines der wichtigsten Regelwerke gegen die Verbreitung invasiver Arten über

das Ballastwasser. Die Convention verpflichtet zur Umsetzung eines spezifischen Ballastwassermanagement-Plans – eine Anforderung, die die gesamte Hapag-Lloyd Flotte vollumfänglich erfüllt. Darüber hinaus muss auf jedem Schiff innerhalb eines vorgeschriebenen Zeitrahmens ein Ballastwasser-Behandlungssystem zur Reinigung des Ballastwassers installiert werden. 17 Hapag-Lloyd-eigene Schiffe werden in den kommenden drei Jahren noch entsprechend nachgerüstet. – NfB

Die Vorschriften der amerikanischen Küstenwache US Coast Guard (USCG) zum Schutz von amerikanischen Gewässern sind noch weitaus strenger. Bisher entsprechen weltweit lediglich 38 Systeme zur Ballastwasserbehandlung diesen hohen Anforderungen. In Einzelfällen werden daher befristete Ausnahmegenehmigungen erteilt. Um die Anforderungen der USCG fristgerecht bis 2023 zu erfüllen, haben wir im Berichtszeitraum die Umrüstung unserer Schiffe weitergeführt. Bei insgesamt 33 eigenen Schiffen steht die Umrüstung gemäß den Auflagen der USCG noch an. – NfB

Darüber hinaus ist Hapag-Lloyd seit August 2020 Mitglied des GloFouling-Projekts der IMO, des United Nations Development Programme (UNDP) und der Global Environment Facility (GEF). Ziel des Projekts ist, die Verbreitung invasiver aquatischer Arten zu reduzieren.

– NfB

Umgang mit Wasser und Abwasser

– 303-1, 303-2, 303-4

An Bord eines Schiffes wird sowohl Frischwasser als auch Trinkwasser benötigt. Frischwasser wird mithilfe von Seewasserverdampfern gewonnen und z. B. zu Reinigungszwecken verwendet, während Trinkwasser für die Versorgung der Besatzung hinzugekauft werden muss. Die Abwasserentsorgung erfolgt an Bord gemäß MARPOL Annex IV und an Land gemäß den lokalen gesetzlichen Regelungen. – NfB



Kooperationen für den maritimen Umweltschutz

– 102-12, 102-44, 304-2, 304-4

Hapag-Lloyd engagiert sich im World Shipping Council (WSC) für eine Verlegung des Verkehrstrennungsgebiets südlich von Sri Lanka, um Blauwale auf ihren Wander-routen zu schützen. Darüber hinaus unterstützen wir das Walschutzprogramm „Protecting Blue Whales and Blue Skies“ und das ECHO Program in der Haro Strait (USA/ Kanada) zum Schutz der Orcas. Die Projekte werden von der National Oceanic and Atmospheric Administration (NOAA) wissenschaftlich begleitet. Im Berichtszeitraum engagierten wir uns außerdem freiwillig beim Shenzhen Green Ports Program (China), dem EcoAction Program in Vancouver (Kanada), dem Voluntary Vessel Speed Reduc-tion Program in Los Angeles (USA) sowie dem Green Flag Incentive Program in Long Beach (USA). – NfB

Program Protecting Blue Whales and Blue Skies:

Im vierten Jahr in Folge nehmen wir an dem Programm teil, das sich für eine Verringerung der Luftverschmutzung an der kalifornischen Küste und den Schutz der gefährdeten Blau-, Buckel- und Finnwale einsetzt. Reduzierte Fahrt-geschwindigkeiten von Mai bis November sorgen in den Regionen San Francisco Bay und Santa Barbara Channel für die Verminderung von Luftschadstoffen und verhindern mögliche Kollisionen mit Walen. 2020 legte Hapag-Lloyd in der Region San Francisco Bay und Santa Barbara Channel 89 % der Gesamtstrecke mit zehn Knoten oder weniger zurück und erhielt dafür die höchste Auszeich-nung Sapphire in der Kategorie für große Schiffe.

– NfB – 305/103

Arctic Shipping Corporate Pledge:

Hapag-Lloyd gehörte im Oktober 2019 zu den ersten Unterzeichnern der frei-willigen Selbstverpflichtung des Sportartikelherstellers Nike und der Umweltschutzorganisation Ocean Conservancy zur Umfahrung der Arktis. Wir sichern zu, auf Schiffsrou-ten durch die Arktis zu verzichten, solange schwerwiegende negative Auswirkungen auf das dortige einzigartige Ökosystem nicht ausgeschlossen werden können. – NfB

OceanCare:

Im Austausch mit den Nichtregierungsorga-nisationen OceanCare und WWF Hong Kong haben wir entschieden, aus ethischen Gründen weltweit auf den Transport einiger umstrittener Waren wie bspw. Wal- und Delfinfleisch, Haifischflossen, Schildkröten und Jagd-trophäen zu verzichten, um dadurch einen Beitrag zum Schutz bedrohter Tierarten zu leisten. Die Umsetzung dieser Transportbeschränkungen gewährleisten wir u. a.

durch unser Cargo-Patrol-Programm (s. Umgang mit Gefahrgut, S. 75 f.). – NfB

RECYCLING UND ENTSORGUNG

– 102-16, 301/103, 306/103

Recycling von Schiffen

Wir übernehmen Verantwortung für unsere Schiffe bis zum Recycling, denn auch dabei gilt es, Mensch und Umwelt zu schützen. Unsere Hapag-Lloyd Ship Recycling Policy fordert daher dem geltenden EU-Recht entsprechend ein sog. Inventory of Hazardous Materials (IHM), mit dem jedes neu gebaute Schiff von Hapag-Lloyd verpflichtend ausgestattet wird. So wollen wir negative Auswirkungen unserer Schiffe auf Gesellschaft und Umwelt auch beim Recycling minimieren.

Hapag-Lloyd ist zudem Gründungsmitglied der Ship Recy-cling Transparency Initiative (SRTI), die umweltverträgliches Schiffsrecycling unter sicheren Arbeitsbedingungen einfor-dert. Um den Wirkungsbereich der Initiative zu vergrößern, ist Hapag-Lloyd u. a. auch im Steering Committee tätig.

– 102-12

2020 haben wir keines unserer Schiffe recycelt. Sollte ein Schiff recycelt werden, sind wir bestrebt, Werften aus-zuwählen, die die Anforderungen der EU Ship Recycling Regulation (SRR) erfüllen.

Entsorgung von Abfall – 304/103

Bei Hapag-Lloyd ist der Anspruch No Garbage into the Sea seit Jahrzehnten gelebte Realität, denn die Vermeidung von Müll in den Weltmeeren ist für die Schifffahrt ein besonders wichtiges Thema. Damit kein Müll ins Meer gelangt, wird an Bord anfallender Abfall gesammelt, getrennt und in den Häfen zur umweltgerechten Entsor-gung abgegeben. Lediglich an Bord entstehende Küchen-abfälle dürfen auf See zerkleinert eingebracht werden. Die Entsorgung der Abfälle an die in den Häfen zuständigen Unternehmen wird an Bord dokumentiert.

Auch an unseren Standorten arbeiten wir daran, Abfall wenn möglich zu vermeiden. Die entsprechenden Maß-nahmen werden standortspezifisch entwickelt und die Entsorgung der Abfälle erfolgt gemäß der lokalen Gesetz-gebung.

Mitarbeiter

Inhalt des Kapitels

CORNERSTONE ON DEMAND

DIGITALES LEARNING MANAGEMENT SYSTEM WELWEIT

Weiterbildung soll spannend sein und Spaß machen: Unser neues Learning Management System bietet sowohl kurze, praktische Trainings als auch Kurse, die z. B. agiles Arbeiten bei den Mitarbeitern fördern. Damit unterstützt es uns auf dem Weg zu einer agilen und produktzentrierten Arbeitsweise – ganz im Einklang mit unserer Strategy 2023.



Managementansatz – 401/103

Für unsere Mitarbeiter weltweit wollen wir ein verantwortungsvoller und attraktiver Arbeitgeber sein. Denn nur durch ihren Beitrag können wir die beste Leistung für unsere Kunden erbringen. Daher investieren wir gezielt in die Aus- und Weiterbildung unserer Fach- und Führungskräfte sowie in die berufliche und persönliche Entwicklung von Nachwuchstalenten. Eine positive Unternehmenskultur sowie ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld sind uns dabei besonders wichtig. – NfB

Mit unserer globalen Ausrichtung sind auch Herausforderungen verbunden. Aufgrund zunehmender Schiffsgrößen werden die Tätigkeiten an Bord anspruchsvoller. 2020 erhöhte sich durch die Covid-19-Pandemie die Komplexität noch einmal. Bestimmte Aktivitäten wurden durch Restriktionen eingeschränkt. Die Pandemie-Situation führte jedoch auch zu einer schnelleren Umsetzung und einer Beschleunigung von Maßnahmen unserer Unternehmensentwicklung – vor allem im digitalen Bereich. – NfB

Einige Regionen und Standorte waren von der Pandemie stärker betroffen als andere. Teilweise befanden sich über 90 % der Belegschaft an Land im Mobile Office. Eine sichere Zusammenarbeit konnten wir über die Einführung einer Online-Plattform gewährleisten. Außerdem haben wir unsere Weiterbildungsinstrumente digitalisiert.¹ – NfB

Für unsere Mitarbeiter auf See waren 2020 die Crew-Wechsel der größte Unsicherheitsfaktor – und sind es vielerorts immer noch. Viele Länder haben Crew-Wechsel verboten oder mit hohen bürokratischen Hürden versehen. Durch das Engagement unserer Mitarbeiter konnten wir auch im März und April Crew-Wechsel auf fast allen Schiffen durchführen. Um die Zeit an Bord kurzweiliger zu gestalten, haben wir auf den deutschflaggen Schiffen Angebote wie Kinoabende eingeführt. Um Mitarbeitern Hilfestellung im Umgang mit den zusätzlichen psychischen Belastungen zu bieten, wurde u. a. zu multimodalem Stressmanagement informiert. Diese Maßnahmen wurden

wöchentlich von Informationen zur Covid-19-Lage und zu den Crew-Wechseln flankiert, was bei unseren Crew-Mitgliedern die Zuversicht im Hinblick auf ihre eigene Ablösung gestärkt hat. – NfB

Aufgrund der besonderen Situation stand 2020 vor allem die bestehende Belegschaft im Fokus unserer Personalarbeit. Nichtsdestotrotz wollen wir als moderner und zukunftsorientierter Arbeitgeber weiterhin qualifizierte Fach- und Führungskräfte gewinnen und langfristig an uns binden. Mit verschiedenen Maßnahmen unterstreichen wir unsere Attraktivität als Arbeitgeber, z. B. mit eigenen Ausbildungen im Land- und Seebereich, internationalen Einsatzmöglichkeiten, transparenter und familiengerechter Urlaubs- und Einsatzplanung und unbefristeten Verträgen im Seebereich. – NfB



¹ Die Gesellschaften zur Wartung und Reparatur von Containern sind dezentral organisiert und derzeit von der Beschreibung ausgenommen.

Im Rahmen der Strategy-2023-Umsetzung setzen wir uns auch mit der eigenen Unternehmenskultur auseinander. 2020 haben wir dazu unsere Unternehmenswerte weiterentwickelt und mit der Implementierung begonnen.

Unsere Maßnahmen sind erfolgreich. Das beweisen die langjährige durchschnittliche Betriebszugehörigkeit unserer Mitarbeiter und die hohe interne Besetzungsquote offener Positionen.

ORGANISATION DES PERSONALMANAGEMENTS

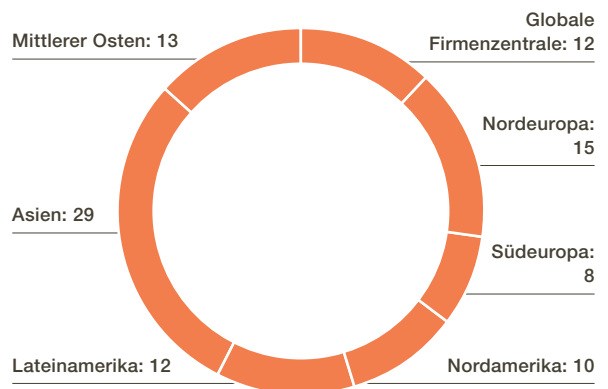
Der Bereich Global Human Resources (Global HR) betreut von der Unternehmenszentrale aus weltweit unsere Mitarbeiter an Land, unterstützt die regionalen Einheiten in ihrer eigenverantwortlichen Personalarbeit und stellt, soweit möglich, weltweit einheitliche Standards bei Mitarbeiterthemen sicher.² Global HR ist ein strategischer Partner bei der Weiterentwicklung des Unternehmens. Diese Rolle und die kundenorientierte Ausrichtung des Bereichs wurden durch den Umbau des Personalmanagements in den Jahren 2019 und 2020 weiter gestärkt. Im Rahmen dieses Prozesses wurden Teams für die Entwicklung zukunftsorientierter HR-Produkte und die Initiierung und globale Steuerung personalseitiger Veränderungsinitiativen und Prozesse etabliert. – nfb

2020 hat Global HR mit allen regionalen HR-Verantwortlichen eine weltweite HR-Strategie entwickelt und Fokusthemen identifiziert, die in den nächsten Jahren ausgearbeitet und umgesetzt werden – von Digitalisierungsinitiativen über den „Future Way of Working @ Hapag-Lloyd“ bis zum Performance-Management. – nfb

Der größte Teil unseres Seepersonals wird durch den Bereich Marine Human Resources (Marine HR) – für deutschflaggige Schiffe – sowie das Ship Management Dubai betreut. Marine HR ist zudem für die Planung und Umsetzung der Ausbildungs- und Weiterbildungsprogramme zuständig. Der Bereich unterliegt dem International Safety Management (ISM) Code und durchläuft jedes Jahr interne sowie externe Auditierungen, bspw. durch die Revision oder die globale Compliance-Abteilung von Hapag-Lloyd. – nfb

² Die Gesellschaften zur Wartung und Reparatur von Containern sind dezentral organisiert und derzeit von der Beschreibung ausgenommen.

REGIONALE VERTEILUNG DER LANDMITARBEITER (IN %) – 102-8



* Stand: 31.12.2020 – exkl. Auszubildende

PERSONALSTRUKTUR – 102-8

Hapag-Lloyd beschäftigte 2020 rd. 13.100 Mitarbeiter (2019: rd. 13.000 Mitarbeiter) – etwa 11.000 an Land und etwa 2.100 auf See. 12 % der Landmitarbeiter³ sind in der globalen Firmenzentrale, 15 % in Nordeuropa, 8 % in Südeuropa, 10 % in Nordamerika, 12 % in Lateinamerika, 29 % in Asien und 13 % im Mittleren Osten für uns tätig. Leiharbeiter setzen wir grundsätzlich nur in sehr geringem Maße ein.

Null

Leiharbeitnehmer auf See (2019-2020)

In diesem Jahr gab es weltweit weniger Kündigungen bei Mitarbeitern an Land als im Vorjahr, jedoch wurden bereits vor Ausbruch der Covid-19-Pandemie aufgrund von Zentralisierungsmaßnahmen geplante Personalreduzierungen entsprechend umgesetzt. In Deutschland wurden bei der Hapag-Lloyd AG z. B. keine Kurzarbeit, sondern weitere

³ Exkl. Auszubildende

Arbeitszeitflexibilisierungen eingeführt, um die Herausforderungen durch die Pandemie-Situation zu bewältigen. Zu einem leichten Anstieg der Mitarbeiterzahlen kam es vor allem durch den weiteren Ausbau unserer Quality Service Center und Knowledge Center.

Auf See haben wir auf der eigenen Flotte u. a. festangestellte Mitarbeiter, die vom Ship Management Hamburg und Dubai betreut werden, sowie über Vermittlungsagenturen angestellte Mitarbeiter mit befristeten Verträgen. In geringem Umfang gibt es Personal auf den Hapag-Lloyd-eigenen Schiffen, für das die beschriebenen Arbeitsverhältnisse nicht gelten, bspw. Serviceingenieure oder externe Auszubildende, die praktische Seefahrterfahrung an Bord unserer Schiffe sammeln.

2020 wurden weder pandemiebedingte Kündigungen ausgesprochen, noch wurde das festangestellte europäische Seepersonal in Kurzarbeit geschickt. Auch die befristet angestellten Besatzungsmitglieder konnten gehalten und weiterbeschäftigt werden.

ANZAHL DER LEIHARBEITNEHMER (LAND) – 102-8

	2020	
	Hapag-Lloyd Konzern	Hapag-Lloyd AG
Leiharbeitnehmer	179	63

* Stand: 31.12.2020

MITARBEITER

2020

NACH GESCHLECHT AN LAND* (IN %) – 405-1

	Hapag-Lloyd Konzern	Hapag-Lloyd AG
Frauen	45	44
Männer	55	56

* Stand: 31.12.2020 – exkl. Auszubildende

NACH GESCHLECHT AUF SEE* (IN %) – 405-1

	Hapag-Lloyd Konzern	Hapag-Lloyd AG
Frauen	1	1
Männer	99	99

* Stand: 31.12.2020 – exkl. Auszubildende

NACH ALTERSSTRUKTUR* (IN %) – 405-1

	Hapag-Lloyd Konzern	Hapag-Lloyd AG
jünger als 30 Jahre	26	19
zwischen 30 und 50 Jahren	58	59
älter als 50 Jahre	16	22

* Stand: 31.12.2020 – Land- und Seepersonal exkl. Auszubildende

AN LAND UND AUF SEE*

	Hapag-Lloyd Konzern	Hapag-Lloyd AG
An Land	10.867	2.257
Auf See	2.023	1.191
Auszubildende	227	224
Summe	13.117	3.672

* Stand: 31.12.2020

Mitarbeitergewinnung und -bindung

Hapag-Lloyd ist ein verlässlicher und zukunftsorientierter Arbeitgeber. Das ist für uns der Schlüssel für die Gewinnung und dauerhafte Bindung von qualifizierten Mitarbeitern. Wir setzen dabei auf attraktive Sozialleistungen, Nachwuchsförderprogramme und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die den lokalen Gegebenheiten angepasst sind.

EXTERNE REGULARIEN (AUSWAHL) – 102-13

- **Maritime Labour Convention (MLC):** Regelungen u. a. zu Arbeitsbedingungen und Arbeitssicherheit
- **Regelwerke der International Transport Workers' Federation (ITF):** Vorgaben des Gewerkschaftsverbands u. a. zu Arbeitsbedingungen, Arbeitssicherheit und Vergütung (freiwillig)
- **Mantel- und Gehaltstarifvertrag** für das Verkehrsgewerbe Hamburg (für deutsche Standorte der Hapag-Lloyd AG)
- **Manteltarifvertrag und Heuertarifvertrag** (für deutsche Seeleute)

MITARBEITERGEWINNUNG – 401/103, 404/103

Nachwuchskräften bieten wir interessante Perspektiven im Unternehmen. Über eine gute Berufsausbildung, Studiemöglichkeiten und internationale Karriereoptionen wollen wir sie langfristig an das Unternehmen binden. Damit sind wir in der Lage, offene Stellen schnell und mit erforderlichen Qualifikationen zu besetzen. – NfB

Seit einigen Jahren verzeichnen wir in Deutschland rückläufige Bewerberzahlen für die klassischen Ausbildungswege an Land. Umso wichtiger ist es für uns, diese Nachwuchskräfte von unserem Unternehmen zu überzeugen. Entsprechende Marketing- und Recruitingmaßnahmen ergreifen wir vor allem über digitale Kanäle wie unseren Azubi-Instagram-Account sowie



Über attraktive Arbeitsbedingungen, wie eine faire Vergütung und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, leistet Hapag-Lloyd einen Beitrag zu SDG 8. Über Betriebsräte und andere Formen der Mitbestimmung beteiligen sich Mitarbeiter an wichtigen Entscheidungsprozessen mit eigenen Ideen und Vorschlägen.

Berufsorientierungsveranstaltungen, Messen und Karriereportale. Covid-19-bedingt wurden diese vermehrt digital durchgeführt, z. B. auf Online-Messen, in Vorstellungsgesprächen und im Rahmen von Assessment Centern.

In der Nachwuchsförderung kooperieren wir mit der Hamburg School of Business Administration (HSBA) und der Nordakademie. An der HSBA bieten wir zehn duale Studienplätze an und engagieren uns darüber hinaus im Firmenarbeitskreis, bei Wirtschafts-Speed-Datings und auf Infotagen. An der Nordakademie stellen wir jährlich fünf duale Studienplätze zur Verfügung und wirken hier im betrieblichen Beirat mit. Zudem bieten wir alljährlich Stipendienplätze für IT-Studenten an.

Ausbildung an Land

Die Hapag-Lloyd AG bietet in Deutschland Ausbildungen als Schifffahrtskaufmann/-frau, Kaufmann/-frau für Büromanagement, Kaufmann/-frau für Spedition & Logistikdienstleistung sowie als Koch/Köchin an. Ein besonderer Bedarf besteht im Bereich Schifffahrtskaufmann/-frau. Zudem suchen wir Nachwuchskräfte, die das duale Studium im Bereich IT absolvieren möchten. – NfB

Wir bieten außerdem duale Studiengänge in den Bereichen International Business sowie International Business mit Schwerpunkt Maritime Management oder Logistics Management an. – NfB

Trotz der Covid-19-Pandemie haben auch in diesem Jahr genauso viele Auszubildende ihren Werdegang bei Hapag-Lloyd gestartet wie in den Vorjahren. Die Einarbeitung erfolgte unter Berücksichtigung der Hygieneregeln zunächst vor Ort. Danach erhielten die Auszubildenden, wenn möglich, die technische Ausstattung für mobiles Arbeiten. – NfB

Während der dreiwöchigen Startausbildung erhalten Auszubildende regulär – gemeinsam mit den Auszubildenden auf See – erste fachliche Einweisungen, besichtigen ein Containerdepot und Schiffe und erhalten IT-Schulungen. Die Auszubildenden nehmen zudem an einem zweiwöchigen Kurs u. a. zum Thema Team Building teil. Auch Englischkurse und vielfältige interne Fachvorträge gehören zu unserer hochwertigen Ausbildung. Dabei ist uns eine Betreuung der Auszubildenden durch interne Coaches wichtig. Die Startausbildung 2020 musste aufgrund der Pandemie auf zwei Wochen verkürzt und die Team-Building-Kurse abgesagt werden. 2021 wollen wir sofern möglich wieder das vollumfängliche Programm anbieten. – NfB

Außerhalb Deutschlands und des hiesigen Ausbildungssystems erfolgt das Onboarding der neuen Mitarbeiter je nach Region, Stelle und Berufserfahrung individuell. – NfB

85 %

Übernahmerate Auszubildender an Land in Deutschland¹

37 duale

Studenten an Land in Deutschland

Ausbildung auf See

Hapag-Lloyd bietet auf See eine Ausbildung zum Schiffsmechaniker, und zum Nautischen und Technischen Offiziersassistenten an. Gerade im elektrotechnischen

¹ Die Übernahmerate Auszubildender auf See kann nicht angegeben werden, da die Auszubildenden im Anschluss in ein Studium wechseln.



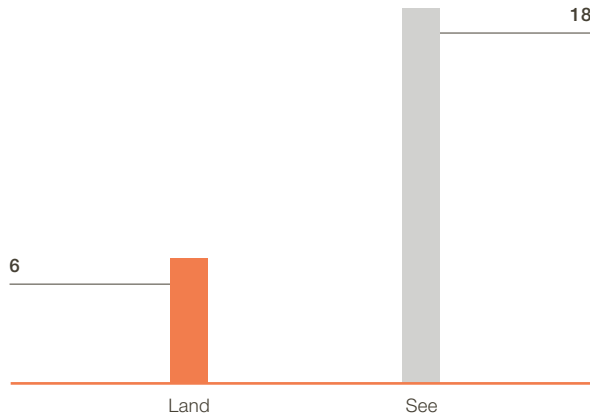
Bereich, z. B. als Assistent/in für Elektro- und Automatisierungstechnik, besteht derzeit besonderer Bedarf an Nachwuchskräften. – NfB

Im Seebereich beobachten wir keine rückläufigen Ausbildungszahlen – 2020 konnten wir sogar überdurchschnittlich viele Bewerbungen verzeichnen. Dies zeigt uns, dass Hapag-Lloyd auch in Zeiten von Covid-19 als guter Arbeitgeber wahrgenommen wurde. – NfB

Unsere Auszubildenden in Deutschland durchlaufen eine mehrmonatige Gruppenausbildung in einem Ausbildungszentrum und auf unseren Ausbildungsschiffen. Im Fokus stehen Team Building und Arbeitssicherheit. Doch auch Landgänge, die 2020 nur eingeschränkt möglich waren, und Freizeitaktivitäten sind ein wichtiger Ausbildungsbestandteil. Verschiedene Inhalte wie das Basic-Safety-Training oder eine Metallausbildung ergänzen die Gruppenphase. – NfB

Nachwuchskräfte auf den deutschflaggigen Schiffen nehmen nach der Ausbildung üblicherweise ein Studium auf. Nur wenn die Anzahl der Studienabsolventen aus den eigenen Reihen für unseren Personalbedarf zu gering ist, stellen wir externe nautische und technische Wachoffiziere ein. Leitende Ingenieure und Kapitäne auf den deutschflaggigen Schiffen gewinnen wir weiterhin nur durch (Be-)Förderung des eigenen Nachwuchses. Auf Schiffen, die nicht unter deutscher Flagge betrieben werden, rekrutieren wir Nachwuchskräfte mit einem nautischen oder technischen Studienabschluss, die zunächst eine zwölfmonatige Fahrtzeit an Bord eines Hapag-Lloyd-Schiffes absolvieren.

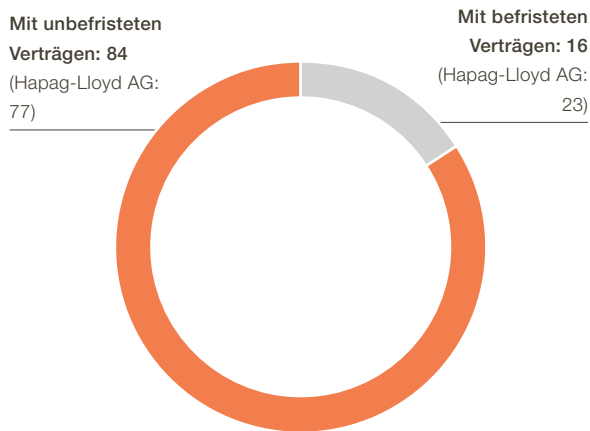
**AUSZUBILDENDENQUOTE² IN DEUTSCHLAND
(IN %) (JAHRESDURCHSCHNITT) – NFB**



MITARBEITERBINDUNG – 401/103, 401-2, 403-6

Die Bindung der Mitarbeiter an Hapag-Lloyd stärken wir weltweit über attraktive Leistungen rund um den Arbeitsvertrag.

MITARBEITER NACH VERTRAGSART* (IN %) –102-8



* Stand: 31.12.2020 – Land- und Seepersonal exkl. Auszubildende

2 Auszubildendenquote: Anteil der Auszubildenden an festangestellten Mitarbeitern

Faire Löhne und Gehälter

Die faire Bezahlung unserer Mitarbeiter ist in der Globalen Ethikrichtlinie³ verankert und für uns selbstverständlich (s. Compliance, S. 14 ff.). Unsere Mitarbeiter werden unabhängig von ihrem Geschlecht oder anderen Merkmalen gleichberechtigt anforderungs-, leistungs- und marktgerecht vergütet. – 405/103

Für ihren besonderen Einsatz während der Covid-19-Pandemie haben Mitarbeiter⁴ weltweit im August 2020 eine Sonderzahlung in Höhe von 300 USD und im Dezember 2020 in Höhe von 100 USD erhalten.

Wir sind Mitglied im Arbeitgeberverband Verein Hamburger Rheder. Durch die Tarifgemeinschaft werden die Tarifverträge für Angestellte des Verkehrsgewerbes Hamburg geschlossen. Die Tarifverträge für unser Landpersonal der Hapag-Lloyd AG in Deutschland umfassen u. a. Mindestanforderungen an die Arbeitsbedingungen und Gehälter. Nicht einbezogen sind leitende Angestellte gem. § 5 Abs. 3 BetrVG. – 102-13

Für unsere Mitarbeiter auf See gelten eigenständige Tarifverträge, die wir in der Tarifgemeinschaft des Verbandes Deutscher Reeder (VDR) in Abstimmung mit der Internationalen Transportarbeiter-Föderation (ITF) geschlossen haben. Darüber hinaus wenden wir die Regelungen der Maritime Labour Convention (MLC) vollumfänglich an und gehen dabei weit über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinaus.

In Deutschland gilt außerdem der Heuertarifvertrag für das Seepersonal unter deutscher Flagge, der 2020 erhöht wurde. – 102-41

Mitarbeitern unter deutscher Flagge gewähren wir zudem Ergebnisbeteiligungen und Jubiläumsvergütungen.

Rund 60 % aller Mitarbeiter (Hapag-Lloyd AG: rd. 97 %) sind von Kollektivvereinbarungen erfasst (Stand: 31. Dezember 2020). Der geringfügige Rückgang im Vergleich zum Vorjahr ist u.a. durch eine Anpassung der statistischen Methodik beim QSC Suzhou zu erklären. – 102-41

3 Die Gesellschaften zur Wartung und Reparatur von Containern sind dezentral organisiert und derzeit von der Beschreibung ausgenommen.

4 Die Gesellschaften zur Wartung und Reparatur von Containern sind dezentral organisiert und derzeit von der Beschreibung ausgenommen.



Sozialleistungen

Attraktive Sozialleistungen für unsere Mitarbeiter an Land wie zusätzliche freiwillige Kranken- und Unfall- sowie Altersvorsorge- oder Lebensversicherungen sind ein weiteres wichtiges Instrument zur Mitarbeiterbindung.

In Deutschland gewähren wir Mitarbeitern der Hapag-Lloyd AG außerdem vermögenswirksame Leistungen und einen Fahrtkostenzuschuss zum ÖPNV sowie bezahlte Freistellungen in besonderen Situationen, z. B. bei der Geburt eines Kindes oder dem Tod eines Elternteils. In finanziellen Notlagen stehen Beihilfen durch die Präsident-Achelis-Elisabeth-Wiegand-Stiftung zur Verfügung.

Mitarbeiter auf den Schiffen unter deutscher Flagge erhalten unbefristete Verträge und können vermögenswirksame Leistungen in Anspruch nehmen, leitende Angestellte erhalten einen Arbeitgeberzuschuss zum Krankengeld.

Das Angebot der Sozialleistungen auf den Schiffen unter anderen Flaggen erfolgt über die jeweilige Ship-Management-Gesellschaft bzw. die Agentur, über die die Seeleute angestellt sind.

Work-Life-Balance

Wir wollen unseren Mitarbeitern ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben ermöglichen. So haben wir z. B. an unserem Hauptsitz ein Eltern-Kind-Büro etabliert. Hier und auch außerhalb Deutschlands – wenn gesetzlich möglich und mit den Arbeitsprozessen vereinbar – bieten wir zudem die Möglichkeit attraktiver Arbeitszeitmodelle.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf während der Covid-19-Pandemie stellte für unsere Mitarbeiter eine besondere Herausforderung dar. Um sie zu unterstützen, haben wir in Deutschland die Arbeitszeiten an Land für die Hapag-Lloyd AG weitgehend flexibilisiert. Wir sind davon überzeugt, dass die hier gesammelten Erfahrungen das Arbeiten bei Hapag-Lloyd auch künftig prägen werden. Daher haben wir das Projekt „Future Way of Working @ Hapag-Lloyd“ ins Leben gerufen.

Entsendungen von Mitarbeitern ins Ausland, typischerweise für zwei bis fünf Jahre, werden über die Global Mobility Policy geregelt. Die Entsendungen werden durch professionelle Betreuung und Beratung während der Zeit im Ausland begleitet. Wir haben hohe Standards bezüglich

der Vergütung und der Sozialleistungen und stellen eine angemessene Absicherung bereit. Auch mitreisende Familienmitglieder werden hierbei berücksichtigt. Zur Vorbereitung ermöglichen wir Ortsbesichtigungsreisen.

Die Arbeit unseres Seepersonals ist sehr herausfordernd: Die Mitarbeiter sind häufig von ihren Familien getrennt, haben unregelmäßige Arbeitszeiten, Siebentagewochen und eingeschränkte Freizeitmöglichkeiten. Über Landgänge, Freizeiteinrichtungen an Bord und – sofern möglich – Internetzugang auf See unterstützen wir die Freizeitgestaltung des gesamten Seepersonals auf unseren eigenen Schiffen während der Einsatzzeiten. Dabei orientieren wir uns freiwillig an den Vorgaben der MLC, bspw. bzgl. Mindeststandards für Arbeits- und Ruhezeiten, Überstunden, Verpflegung und Landgängen. Unter dem Stichwort Crew Welfare werden für unser Seepersonal zudem z. B. Veranstaltungen organisiert, Beistand und Hilfe im Trauerfall geleistet und die medizinische Versorgung an Bord gewährleistet. 2020 standen vor allem Covid-19-bedingte Aspekte im Fokus: So konnten Crew-Mitglieder der deutschflaggigen Schiffe bspw. Sonderurlaub zur Kinderbetreuung nehmen. Zudem wurde auf allen Schiffen ein ausgeweiteter Internetzugang bereitgestellt.

Auf unseren Schiffen unter deutscher Flagge haben wir möglichst flexible und relativ kurze Einsatzzeiten eingeführt. Das Seepersonal erhält zudem gemäß der 1:1-Regelung des Manteltarifvertrags für die deutsche Seeschifffahrt für jeden Tag Borddienstzeit einen Tag Landfreizeit, um die Mehrbelastung auszugleichen. Bei der Einsatzplanung berücksichtigen wir soweit möglich auch persönliche Wünsche. Die lange Betriebszugehörigkeit von rund sechs Jahren⁵ auf unseren Schiffen unter deutscher Flagge zeigt, dass wir die richtigen Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung ergreifen.

Zudem können generell Angehörige der Seeleute wie Ehepartner, Partner oder Kinder an Bord mitfahren. Im Berichtszeitraum konnte dieses pandemiebedingt jedoch nicht gewährleistet werden.

⁵ Exkl. Auszubildende

MITARBEITER AN LAND UND AUF SEE

NACH BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS* (IN %) – 102-8

	Hapag-Lloyd Konzern	Hapag-Lloyd AG
Mitarbeiter in Vollzeit	96	89
Mitarbeiter in Teilzeit	4	11

* Stand: 31.12.2020 – exkl. Auszubildende

IN ELTERNZEIT – 401-3

	Hapag-Lloyd Konzern	Hapag-Lloyd AG
Frauen	214	37
Männer	203	47
Summe	417	84

Mitbestimmung⁶ – 102-43

In Deutschland und auch in anderen Ländern sind in Übereinstimmung mit den rechtlichen Bedingungen vor Ort Betriebsräte oder vergleichbare Gremien etabliert, sodass sich Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter vertrauensvoll und konstruktiv austauschen können. Über das betriebliche Vorschlagswesen können sich alle Mitarbeiter in unser Unternehmen einbringen.

Europaweit arbeiten unsere jeweiligen Geschäftsleitungen eng mit den nationalen Betriebsräten und dem Europäischen Betriebsrat (European Works Council) zusammen. In Deutschland nimmt der Betriebsrat bei der Umsetzung vieler Themen eine wichtige Rolle ein, z. B. bei Integrationen, Umstrukturierungen und Reorganisationen oder der Einrichtung von Mitarbeiterbeurteilungssystemen. Auch in anderen Ländern verfügen Betriebsräte (zumeist europäische Länder) oder vergleichbare Gremien (Lateinamerika und US-amerikanische Westküste) üblicherweise über Mitbestimmungs- und/oder Informationsrechte in Bezug auf Arbeitsplätze im Unternehmen.

⁶ Die Gesellschaften zur Wartung und Reparatur von Containern sind dezentral organisiert und derzeit von der Beschreibung ausgenommen.

Die ITF tritt für das Personal unserer gesamten Flotte ein, wobei alle Mitarbeiter unserer deutschflaggen Schiffe zusätzlich durch den Seebetriebsrat vertreten werden (s. Faire Löhne und Gehälter, S. 57).

Betreuung des Seepersonals

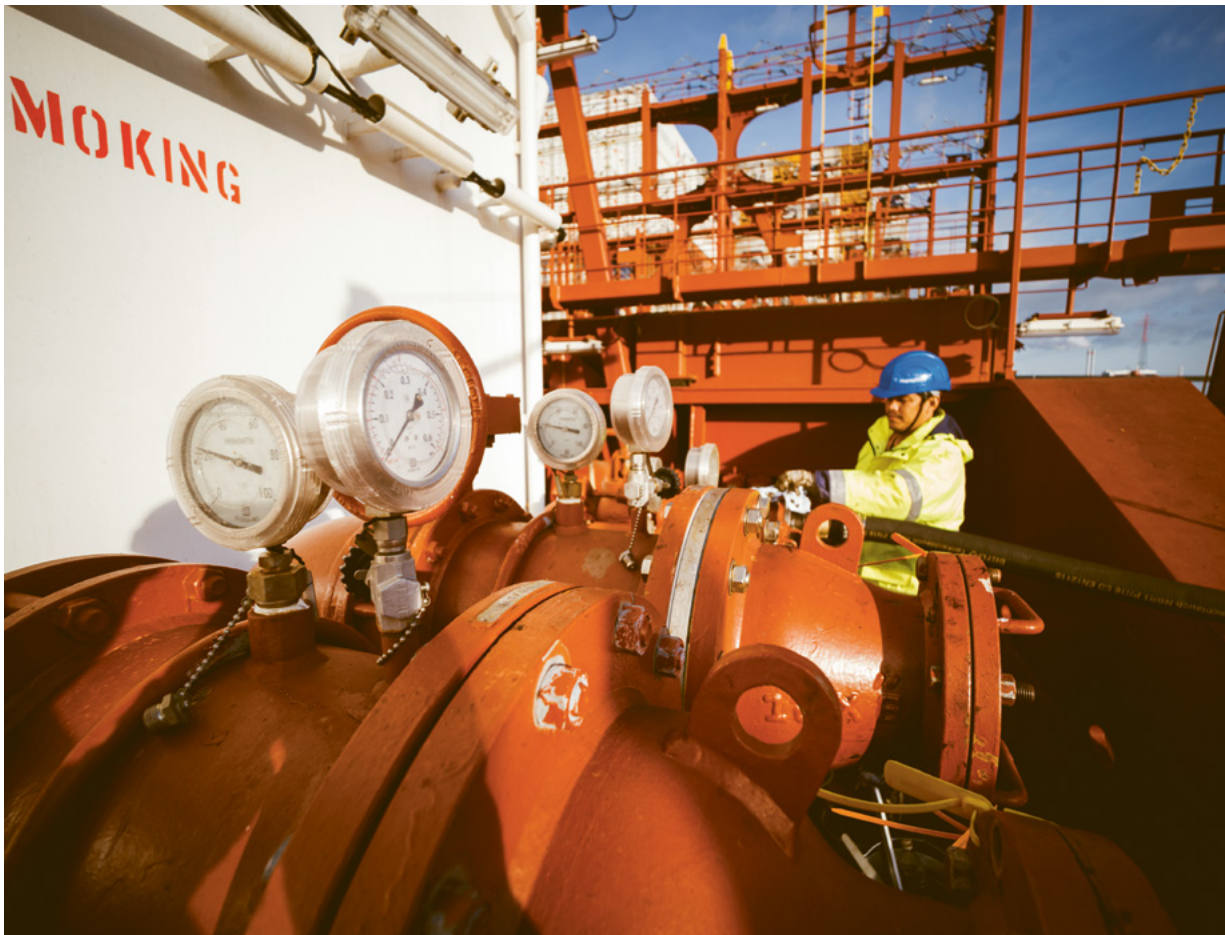
Die Betreuung der Mitarbeiter unter deutscher Flagge erfolgt von Land aus über unsere Crew Manager, die größtenteils selbst zur See gefahren sind und entsprechend viel Erfahrung mitbringen. Vergleichbare Strukturen bestehen auch auf allen anderen eigenen Schiffen.

Darüber hinaus führen wir zur Nachbereitung jeder Reise persönliche Gespräche mit den Kapitänen und auf Wunsch auch mit jedem anderen Mitarbeiter durch. Dabei geht es um den technischen Verlauf der Reise, die Mitarbeiterleistung und die weitere Einsatzplanung unter Berücksichtigung sozialer Aspekte wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Zudem blicken wir gemeinsam auf

bestehende Systeme und Prozesse, um das Arbeitsumfeld weiter zu verbessern, bspw. im Hinblick auf den steigenden Administrationsaufwand.

Förderung der Beziehung zwischen Land- und Seepersonal

Die HR-Bereiche für Land- und Seepersonal arbeiten eng zusammen. Wir möchten, dass auch unsere Mitarbeiter an Land und auf See gute Beziehungen zueinander pflegen und fördern dies regulär bereits über eine gemeinsame Starterwoche der Auszubildenden oder Besichtigungen von Hapag-Lloyd-Schiffen durch das Landpersonal. Die Auszubildenden an Land haben außerdem die Möglichkeit, zu Ausbildungszwecken zwei bis drei Tage an Bord mitzufahren, um Abläufe im Seebetrieb kennenzulernen. 2020 wurden die Starterwochen covidbedingt getrennt abgehalten. Zudem konnten keine Schiffsbesichtigungen oder Mitfahrten durchgeführt werden.



Mitarbeiterentwicklung



Wir bieten unseren Mitarbeitern verschiedene Weiterbildungen und Trainings, u. a. im Rahmen unserer internationalen Entwicklungsprogramme – dem Agile Leadership Programme at Hapag-Lloyd (ALPHA) und dem Talent Development Programme (TDP). Das neue Learning Management System (LMS) bietet zudem seit Sommer 2020 Mitarbeitern einfachen Zugang zu Trainingsmaßnahmen.

Dass wir als Unternehmen wirtschaftliche Erfolge erzielen und diese auch langfristig halten können, steht in direktem Zusammenhang mit dem Einsatz und der Motivation unserer Mitarbeiter. Um deren hervorragendes Engagement dauerhaft aufrechtzuerhalten, fördern wir sie durch vielseitige Weiterbildungsmaßnahmen. Nicht zuletzt bei kritischen Situationen auf See macht sich dies besonders bezahlt. – NfB – 404/103

Über gezielte Weiterbildungsangebote wollen wir unsere Mitarbeiter weltweit auf neue Aufgaben und Anforderungen vorbereiten und kontinuierlich fördern. Die Formate umfassen webbasierte Elemente wie das Virtual-Classroom-Training sowie Präsenzveranstaltungen. Regelmäßig überprüfen wir den Erfolg und passen die Angebote entsprechend an. – NfB

Seit mehreren Jahren bilden zudem die jährlichen Mitarbeitergespräche (Global Staff Dialogues) eine wichtige Grundlage für den Dialog über Entwicklungsfelder und -möglichkeiten unserer Mitarbeiter. – NfB

Die Umsetzung von Weiterbildungen war 2020 pandemiebedingt sehr herausfordernd, denn sie konnten zumeist nur digital durchgeführt werden. Viele der geplanten Weiterbildungen für unsere Mitarbeiter auf See mussten pandemiebedingt leider abgesagt werden. Diese holen wir zum nächstmöglichen Zeitpunkt nach. – NfB

2020 haben wir weltweit insgesamt rd. 3 Mio. EUR¹ (Hapag-Lloyd AG: rd. 2 Mio. EUR²) in die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter investiert. Dies entspricht rd. 14 Stunden (Hapag-Lloyd AG: rd. 8 Stunden) je Mitarbeiter, die im Rahmen von Trainings und Weiterbildungen aufgewendet wurden. Darüber hinaus gibt es dezentral organisierte Trainings, die lokal stattfinden. – NfB – 404-1

WEITERBILDUNG UND TALENTFÖRDERUNG AN LAND³ – 404-2

Der Global Staff Dialogue (GSD) ermöglicht Hapag-Lloyd-Mitarbeitern an Land, mindestens einmal im Jahr ein strukturiertes Gespräch mit ihren Vorgesetzten zu führen. Für einen Großteil unserer Mitarbeiter führen wir in diesem Rahmen ein solches Gespräch über Leistung, Potenziale, Entwicklungsziele und passende Weiterbildungsmöglichkeiten. – NfB – 404-3

Die vergangenen Mitarbeitergespräche zeigten, dass besondere Bedarfe für die berufliche Entwicklung bei fachlichen Themen, Sprachen und Soft Skills bestehen. Entsprechende Entwicklungsmaßnahmen wurden bereits umgesetzt. Besonders das Thema „Führung und Zusammenarbeit auf Distanz“ wurde aus gegebenem Anlass durch Schulungen unterstützt. Zum Beispiel erarbeiten wir gegenwärtig Maßnahmen, um unsere Mitarbeiter und Führungskräfte in der neuen Situation und bei der Gesprächsführung unter Covid-19-Bedingungen noch mehr zu unterstützen. – NfB

Über die Einführung des neuen Learning Management Systems (LMS) konnten wir 2020 viele Fortbildungen für Mitarbeiter an Land in digitalen Formaten durchführen. Das zentrale System unterstützt die Qualifizierung der Mitarbeiter durch digitales Lernen und beinhaltet über

¹ Inkl. Reisekosten

² Inkl. Reisekosten

³ Die Gesellschaften zur Wartung und Reparatur von Containern sind dezentral organisiert und derzeit von der Beschreibung ausgenommen.

2.000 Kursangebote, die häufig in 12 oder mehr Sprachen verfügbar sind. Es ist ein dynamisches System, das durch laufende Neuerungen und Aktualisierungen lebendig gehalten wird. Es sind bereits ca. 10.000 Nutzer im System registriert, die knapp 1.300 Kurse absolviert haben – bspw. zu den Themen Covid-19, Lean Management, Managing Change, Emotional Intelligence & Leadership sowie Remote Work. – NfB

Für Mitarbeiter an Land mit herausragenden Leistungen und hohem Entwicklungspotenzial bietet Hapag-Lloyd das dreijährige Talent Development Programme (TDP). Das TDP hat 2020 über 340 Mitarbeitern weltweit Förderung und Betreuung durch Referenten aus den Bereichen Personalmanagement und -entwicklung, durch die Führungskräfte und durch interne Mentoren zuteil werden lassen. – NfB

2020 wurde das TDP Covid-19-bedingt größtenteils auf Online-Formate umgestellt. Lernangebote wurden digitalisiert und Entwicklungsgespräche virtuell durchgeführt. Über ein digitales Netzwerk können sich Programmteilnehmer austauschen. Dies förderte insbesondere den internationalen Austausch der Teilnehmenden. – NfB

Das Agile Leadership Programme at Hapag-Lloyd (ALPHA) ist ein internationales Entwicklungsprogramm, das speziell auf Führungskräfte an Land ausgelegt ist. Es dauert drei Jahre und rückt jährlich einen anderen Kernbereich in den Fokus:

1. Selbstreflexion und daraus resultierende Kompetenzen
2. Führungskompetenzen
3. unternehmerisches Denken und Handeln. – NfB

Das Auswahlverfahren und die Umsetzung von ALPHA fanden 2020 digital statt, was die Teilnehmer positiv aufnahmen. 2020 haben insgesamt über 50 Personen am ALPHA teilgenommen, Schwerpunktthemen waren Agilität und Innovationen. – NfB

WEITERBILDUNG AUF SEE – 404-2

Weiterbildung ist auch auf unseren Schiffen ein wichtiges Thema. Dafür haben wir ein Kompetenzmanagementsystem für Schiffe unter deutscher Flagge implementiert. In regelmäßigen Mitarbeitergesprächen identifizieren Führungskräfte und Mitarbeiter gemeinsam individuelle



Entwicklungsziele und vereinbaren geeignete Weiterbildungsmaßnahmen. Auf dieser Basis erfolgt eine fortlaufende bedarfsorientierte Erweiterung unserer Trainingsangebote. – NfB

Die Weiterbildungen auf Schiffen unter deutscher Flagge finden in verschiedenen Formaten statt: Das Seepersonal nimmt z. B. während Landaufenthalten an E-Learning-Einheiten oder mehrtägigen Lehrgängen zur Gesetzeslage, Sprachkursen oder Schulungen zum elektronischen Kartendarstellungs- und Informationssystem (ECDIS) teil. Auf See können wir aus technischen Gründen keine webbasierten Trainings durchführen. – NfB

2020 konnten Weiterbildungsmaßnahmen jedoch nur sehr eingeschränkt umgesetzt werden. Notwendige Zertifikate, z. B. zu Sicherheitsaspekten, wurden z. T. mithilfe von Ausnahmegenehmigungen verlängert, Sicherheitstrainings an Bord wurden weiterhin durchgeführt (s. Sicherheit und Gesundheit, S. 65). Im Fokus standen zudem Schulungsmaßnahmen zu LNG (Liquefied Natural Gas, dt. Flüssigerdgas). Die speziellen Maßnahmen sollen die Besatzungen für den Betrieb des Schiffes „Brussels Express“ (ehem. „Sajir“) mit LNG vorbereiten. Der Einsatz von LNG erfordert zusätzliche Trainings für die Schiffsführung inkl. einer Fahrtzeit an Bord eines LNG-betriebenen Schiffes (s. Umwelt- und Klimaschutz, S. 39 ff.). – NfB

Offene Unternehmenskultur

Hanseatische Grundwerte sowie kulturelle und soziale Vielfalt stehen im Einklang mit unserem Handeln. In der Welt aktiv und in Hamburg zuhause: Wir sind überzeugt, dass diese Balance unsere Unternehmenskultur einzigartig prägt.

UNTERNEHMENSWERTE

Im Rahmen der Strategy-2023-Umsetzung setzen wir uns auch mit der eigenen Unternehmenskultur¹ auseinander. 2020 haben wir dazu unsere Unternehmenswerte weiterentwickelt. Das interne Roll-out der Unternehmenswerte begann Ende 2020, die externe Kommunikation dann 2021.



DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT

— 405/103, 406/103

Hapag-Lloyd hat Mitarbeiter auf der ganzen Welt und eine entsprechend vielfältige Belegschaft. Unsere Beschäftigten bringen ihre verschiedenen Kulturen, unterschiedlichen Denkweisen, Perspektiven und Erfahrungen in unser Unternehmen ein. Mehr als 100 Nationalitäten arbeiten für uns weltweit. Dies betrachten wir als großen Mehrwert, den wir aktiv fördern. Im Rahmen globaler Projekte

¹ Die Gesellschaften zur Wartung und Reparatur von Containern sind dezentral organisiert und derzeit von der Beschreibung ausgenommen.

stärken wir die Zusammenarbeit der verschiedenen Nationalitäten, z. B. bei der Umsetzung der Strategy 2023, und zählen auf unseren Leitsatz: We Are a Truly Global Community.

An den US-amerikanischen Standorten wurde 2020 ein Programm zum Thema Black Lives Matter ins Leben gerufen. Themenschwerpunkte wurden vorab über eine Umfrage gesammelt. Ziel war es, Diversität, Gleichbehandlung und Inklusion über das Gespräch mit der Belegschaft in den Fokus zu rücken und alle dafür zu sensibilisieren.

Alle Mitarbeiter der Region Nordamerika waren eingeladen, an drei virtuellen Events teilzunehmen:

- „The Voice of Hapag-Lloyd“ – Erfahrungsaustausch von Hapag-Lloyd-Mitarbeitern zu Alltagsdiskriminierung
- „Background & Education“ – Präsentation zu historischer Entwicklung und psychologischen Hintergründen von Rassismus
- „The Way Forward“ – inkl. Pflichttrainings zu Diversität und Gleichbehandlung für alle US-amerikanischen Mitarbeiter und Führungskräfte

Gleiche Förderung für alle Mitarbeiter

Wir bekennen uns ausdrücklich zu den Diversitätsempfehlungen der Regierungskommission unter dem Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Für das Geschäftsjahr 2020 war der DCGK 2017 für die Gesellschaft maßgeblich. Wir haben die Ziele der Charta der Vielfalt fest in unserer Unternehmenskultur verankert. Wir fördern Mitarbeiter unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Neue Mitarbeiter stellen wir ausschließlich anhand ihrer

Qualifikation, ihrer sozialen Kompetenzen sowie Leistungsbereitschaft und -fähigkeit ein. Bei Einstellungsprozessen richten wir uns nach länderspezifischen Regelungen, in Deutschland z.B. nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Die Auswahl unseres Seepersonals basiert bspw. auf Fragen der Eignung zur Seefahrt, der Flexibilität sowie des handwerklichen Geschicks. Mitarbeiter mit Behinderung binden wir wie alle anderen Mitarbeiter in unsere betrieblichen Abläufe und das soziale Umfeld im Unternehmen ein. Da wir die in Deutschland vorgeschriebene Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen von 5 %² für das Jahr 2019 nicht erfüllen, führen wir die Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe ab, die sich auf Mitarbeiter an Land wie auf See bezieht.

Frauen in Führungspositionen — 405-1

Die Quote von Frauen in Führungspositionen an Land (auf den beiden Ebenen unter dem Vorstand, Level 2 bis 3) betrug zum 31. Dezember 2020 rd. 10 %. Mitarbeiter und Führungskräfte sensibilisieren wir zum Thema Diversität, z.B. über regelmäßige Veranstaltungen wie Selbstmarketing für Frauen oder das Women's Business Forum. Das Women's Business Forum ist eines unserer erfolgreichsten Formate, durch das wir junge weibliche Fach- und Führungskräfte mit Weiterbildungs- und Netzwerkangeboten und der Möglichkeit zum Austausch mit erfahrenen weiblichen Führungskräften (auf der 2. und 3. Ebene unter dem Vorstand, Level 3 und 4) unterstützen. 2020 konnte dieses Format jedoch nur eingeschränkt durchgeführt werden.³

Der Aufsichtsrat von Hapag-Lloyd hält sich an das gesetzlich vorgeschriebene Ziel einer Geschlechterquote von mindestens 30 %. Diese Vorgabe wird mit sechs Frauen bei insgesamt 16 Mitgliedern des Aufsichtsrats erfüllt (s. Geschäftsbericht 2020, S. 46 ff.).

FÜHRUNGSKULTUR BEI HAPAG-LLOYD

Konzernweit legen wir großen Wert auf ein positives Verhältnis zwischen Führungskräften und Mitarbeitern, das wir vor allem über flache Hierarchien, kurze Entscheidungswege und eine durchlässige Kommunikation fördern. Darüber hinaus pflegen wir eine offene Feedbackkultur, denn Mitarbeiter sollen aus Fehlern lernen können. Das Topmanagement lebt eine Kultur der offenen Tür, sodass grundsätzlich jeder Mitarbeiter mit jeder Führungskraft in Kontakt treten kann. In Hamburg setzen wir regelmäßig das Frühstück mit dem Vorstand um, zu dem sich Mitarbeiter anmelden können. Veranstaltungen wie der wöchentliche Lunch with the Management ermöglichen es, Führungskräfte (auf der 1. und 2. Ebene unter dem Vorstand, Level 2 und 3) besser kennenzulernen.⁴ 2020 konnten diese Veranstaltungen aufgrund der Covid-19-Pandemie bedauerlicherweise nicht stattfinden.

Im Rahmen unserer Förderprogramme ALPHA und TDP achten wir darüber hinaus auf einen regelmäßigen Austausch und Netzwerkmöglichkeiten zwischen Topmanagement und Teilnehmern.⁵

Den Austausch auf See zwischen Führungskräften und Mitarbeitern fördern wir z. B. durch Board Management Tables, Open Forums oder Crew Conferences. 2020 konnten pandemiebedingt jedoch keine solchen Formate durchgeführt werden. Auch die jährlichen GSD-Gespräche (s. Mitarbeiterentwicklung, S. 61 f.) bieten einen formalisierten Rahmen für den Austausch zwischen den Führungskräften und Mitarbeitern.

Über Kooperationen mit externen Partnern fördern wir den Blick über den Tellerrand und den Austausch mit Führungskräften aus anderen Arbeitsfeldern. Kooperationspartner sind bspw. Common Purpose, die Universität Genua und die Führungsakademie der Bundeswehr.⁶

² Die Quote für 2020 wird aufgrund der terminlichen Vorgaben der Agentur für Arbeit erst nach Redaktionsschluss ermittelt und an die Agentur für Arbeit gestellt.

³ Die Gesellschaften zur Wartung und Reparatur von Containern sind dezentral organisiert und derzeit von der Beschreibung ausgenommen.

⁴ Die Gesellschaften zur Wartung und Reparatur von Containern sind dezentral organisiert und derzeit von der Beschreibung ausgenommen.

⁵ Die Gesellschaften zur Wartung und Reparatur von Containern sind dezentral organisiert und derzeit von der Beschreibung ausgenommen.

⁶ Die Gesellschaften zur Wartung und Reparatur von Containern sind dezentral organisiert und derzeit von der Beschreibung ausgenommen.

Sicherheit und Gesundheit

Inhalt des Kapitels

NEPTUNE DECLARATION

ANERKENNUNG DER SYSTEMRELEVANZ VON SEEFÄHRERN

Mehr als 300 Stakeholder entlang der gesamten maritimen Lieferkette, darunter Hapag-Lloyd, haben sich mit der Neptune Declaration zusammengetan, um Anfang 2021 auf die schwierige Situation der Seefahrer seit Beginn der Covid-19-Pandemie aufmerksam zu machen. Denn obwohl über 90 % des globalen Handels über See abgewickelt werden, gelten Seefahrer weltweit bislang nicht als systemrelevant. Crew-Wechsel sind damit schwierig, und die psychischen und physischen Belastungen nehmen durch lange Zeiten an Bord erheblich zu.



Arbeitssicherheit und Gesundheits-schutz an Land – 403/103



Über unsere Maßnahmen und Aktivitäten für die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter an Land tragen wir zu menschenwürdiger Arbeit im Sinne des SDG 8 bei.

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter dauerhaft zu gewährleisten, steht für uns an oberster Stelle. Entsprechende Leitlinien mit hohen Sicherheits- und Gesundheitsstandards sorgen dafür, dass Gefahren und Risiken von vornherein vermieden werden. Damit sie den Herausforderungen der Praxis stets gerecht werden und verlässlich Anwendung finden, entwickeln wir diese Leitlinien kontinuierlich weiter und überprüfen ihre Wirksamkeit bspw. durch externe Auditierungen des Arbeitsschutzmanagementsystems. – NfB

Zuständig für die Sicherheit und Gesundheit unseres Landpersonals im Konzern und in den einzelnen Regionen ist hauptsächlich der Personalbereich. In der Verantwortung stehen unternehmensweit auch die Führungskräfte, die gewährleisten müssen, dass alle relevanten Vorschriften eingehalten sowie konzerninterne Richtlinien umgesetzt werden. – NfB

Tätigkeit und Einsatzort bestimmen, welche präventiven und korrektiven Maßnahmen wir ergreifen, um die Sicherheit und Gesundheit jedes einzelnen Mitarbeiters zu gewährleisten. Das Ziel ist stets, die Arbeitsfähigkeit unserer Mitarbeiter langfristig zu erhalten. – NfB

2020 lag der Fokus im Bereich Sicherheit und Gesundheit auf dem Kampf gegen die Covid-19-Pandemie, die uns auch im Jahr 2021 weiterhin beschäftigen wird. An allen Standorten haben wir Vorkehrungen zum vorbeugenden Gesundheitsschutz umgesetzt, z. B. über die Kommunikation von Hygieneregeln sowie durch das Bereitstellen von Desinfektionsmitteln und Masken. Je nach lokalen Gegebenheiten setzen wir zudem auf Maßnahmen wie das Mobile Working zur Reduktion persönlicher Kontakte und damit einhergehenden Ansteckungsmöglichkeiten (s. Kapitel Mitarbeiter, S. 55 ff.). Bei bestätigten Covid-19-Erkrankungen

leiten wir sofort Maßnahmen zur Kontaktverfolgung ein, informieren alle potenziell betroffenen Mitarbeiter und weisen sie an, sich direkt nach Hause zu begeben. Besondere Herausforderungen für uns sind dabei die Nachverfolgung von Kontakten innerhalb der Büros sowie der Umgang mit Erkältungskrankheiten, deren Abgrenzung zu Covid-19 nicht unmittelbar möglich ist. – NfB

EXTERNE REGULARIEN (AUSWAHL) – 403-1

- **EU-Rahmenrichtlinie über Gesundheitsschutz und Sicherheit**
- **Nationale Gesetze**, z. B. in Deutschland u. a. Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) als übergeordnetes Regelwerk, Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) für Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Vorschriften zur Konkretisierung des ASiG der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) und die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) zur Regelung zu Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorge
- Aktuell besonders relevant: Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Arbeitsschutzstandard SARS-CoV-2-Leitfaden zur Eindämmung der Ausbreitung von SARS-CoV-2 und Konkretisierung des Arbeitsschutzstandards SARS-CoV-2 sowie die Covid-19-Verordnungen der Bundesländer in Deutschland

ARBEITSSICHERHEIT AN DEN STANDORTEN¹

– 403-3, 403-4, 403-5

Der größte Teil unserer Mitarbeiter an Land arbeitet im Büro, wo nur ein geringes Risiko für Verletzungen und Erkrankungen besteht. Einem höheren Risiko sind Mitarbeiter ausgesetzt, welche Tätigkeiten in Küchen, Lagern, Häfen oder Depots ausüben. Grundsätzlich werden Mitarbeiter zu den Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz über das Intranet und webbasierte Trainings aufgeklärt, im Rahmen von Begehungen darüber hinaus auch durch Gespräche mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit oder einem Betriebsarzt. Die Einbindung der Mitarbeiter in Sicherheitsthemen erfolgt an globalen Standorten gemäß den jeweiligen lokalen gesetzlichen Regelungen. Für Mitarbeiter auf Dienstreise führen wir spezifische Schulungen durch, z. B. Reisesicherheitstrainings, in denen wir u. a. über die jeweiligen Sicherheitsrisiken im Zielland informieren. Unsere Mitarbeiter können im Bedarfsfall eine zentrale Notrufnummer anwählen. – NfB

2020 verzeichneten wir rd. 2,1 Arbeitsunfälle je 1.000 Landmitarbeiter (Hapag-Lloyd AG: 0) und keine tödlichen Unfälle. – NfB

ARBEITSUNFÄLLE AN LAND* – NfB – 403-9

2,1 je 1.000 Mitarbeiter (Hapag-Lloyd AG: 0)

Bei Landmitarbeitern werden Unfälle mit mindestens einem Tag Abwesenheit betrachtet.

* Exkl. Wegeunfälle, inkl. der Gesellschaften zur Wartung und Reparatur von Containern

Organisation der Arbeitssicherheit

In Deutschland verantwortet ein Arbeitsschutzausschuss den Schutz der Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter an Land. Der Ausschuss besteht aus der Geschäftsleitung, einer Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt, den Sicherheitsbeauftragten sowie Vertretern des Betriebsrats. In regelmäßigen Sitzungen werden Arbeitssicherheits- und Gesundheitsthemen erörtert, Handlungsfelder abgestimmt und Maßnahmen beschlossen. – NfB

¹ Die Gesellschaften zur Wartung und Reparatur von Containern sind dezentral organisiert und derzeit von der Beschreibung ausgenommen. Inhalte zu Deutschland beziehen sich auf die Hapag-Lloyd AG.

Das Facility Management wird in Deutschland von einem externen Dienstleister, der RGM Facility Management GmbH, übernommen. Auch der Brandschutzbeauftragte und die Fachkraft für Arbeitssicherheit werden von einem externen Dienstleister als Ansprechpartner vor Ort zur Verfügung gestellt. – NfB

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit verfügt über eine Grundqualifikation als Sicherheitsfachkraft und ist darüber hinaus als Sicherheits- und Gesundheitsschutzkoordinator sowie als interner Auditor für SGA-Managementsysteme (Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit) nach ISO 45001 qualifiziert. – NfB

Um der in Deutschland gesetzlichen Vorgabe nachzukommen, mind. 5 % der ständig Beschäftigten als Ersthelfer vorzuhalten, werden regelmäßig alle zwei Jahre „inhouse“-Grund- und Auffrischungslehrgänge zum Ersthelfer in Hamburg angeboten. An anderen Standorten können diese Kurse auch unterjährig besucht werden. Lediglich 2020 konnte dieses Angebot nicht gemacht werden, da die Ausbildungsinhalte aufgrund der Covid-19-Einschränkungen nicht vermittelt werden konnten. Die Organisation erfolgt über den Betriebsärztlichen Dienst; die vorgeschriebenen Aushänge bzw. die Prüfung der Einhaltung der Vorgaben erfolgt über die Fachkraft für Arbeitssicherheit. – NfB

Langfristig wollen wir ein zertifiziertes SGA-Managementsystem im Landbereich in Deutschland etablieren. Vorhandene Einzellösungen sollen hierbei zu einem Gesamtkonzept zusammengeführt werden. – NfB

Kontinuierliche Verbesserung des Brandschutzes

Die modernisierte Gebäudeleittechnik am Hauptsitz in Hamburg ermöglicht uns einen stark verbesserten Brandschutz und ein schnelleres Erkennen und Beseitigen möglicher Gefahren. Jedes Jahr bilden wir zudem ca. 50 Mitarbeiter als Brandschutzhelfer und ebenso viele als Ersthelfer (inkl. Früh-Defibrillation) aus. – NfB

Aufgrund Covid-19-bedingter Beschränkungen musste die externe Ausbildung von Brandschutzhelfern für das Jahr 2020 abgesagt werden. Gegenwärtig erarbeiten wir Alternativen, um Brandschutzhelfer künftig ortsspezifisch und eigenständig ausbilden zu können.

Die Brandschutzordnungen sowie das Alarmierungskonzept der Bereichsbeauftragten, mit dem wir in



Notfallsituationen reibungslose Abläufe gewährleisten, wurden 2020 aktualisiert und werden weiterhin kontinuierlich geprüft sowie weiterentwickelt. Regelmäßige Übungen sollen die Abläufe bei allen Beteiligten verfestigen. – NfB

GESUNDHEITSSCHUTZ AN LAND² – 403-3, 403-6

Für unsere Mitarbeiter an Land zählen Bewegungsmangel, Haltungsschäden, Sehstörungen sowie psychische Belastungen zu den größten Gesundheitsrisiken. Um diesen Risiken entgegenzuwirken, haben wir ein vielfältiges Angebot an gesundheitsfördernden bzw. präventiven Maßnahmen entwickelt. Zum Beispiel führen wir mindestens einmal jährlich für alle Mitarbeiter in Deutschland eine Bewegungsaktion sowie weitere Vorsorgemaßnahmen durch. In Hamburg steht allen Mitarbeitern das umfangreiche Angebot unserer Betriebssportgemeinschaft zur Verfügung, ergänzt um die Möglichkeit, kostenpflichtige Massageterminale zu vereinbaren.

Wir erweitern das Vorsorgeangebot kontinuierlich. Perspektivisch ist geplant, Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung in Deutschland standortübergreifend zu verzahnen und einheitlicher zu gestalten.

Vorsorge an Land

In Deutschland werden die gesetzlichen Anforderungen zur Gesunderhaltung der Beschäftigten durch den Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit (beide extern) abgedeckt. Zusätzlich steht den Beschäftigten in Hamburg der Betriebsärztliche Dienst, der mit einer medizinischen Fachangestellten in Vollzeit besetzt ist, mit einem breit gefächerten, i. d. R. kostenfreien Angebot zur Verfügung. Dieses reicht von der Erstversorgung bei akuten Beschwerden über Risikofaktorenbestimmung mittels Blutabnahme bis hin zu diversen Impfungen. Ein

² Die Gesellschaften zur Wartung und Reparatur von Containern sind dezentral organisiert und derzeit von der Beschreibung ausgenommen. Inhalte zu Deutschland beziehen sich auf die Hapag-Lloyd AG.

Beratungsangebot, themenabhängig durch den Betriebsarzt oder die Fachkraft für Arbeitssicherheit abgedeckt, steht allen Beschäftigten deutschlandweit zur Verfügung – außerhalb Hamburgs telefonisch und online. – NfB

Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung kooperiert Hapag-Lloyd weiterhin mit der pronova BKK und entwickelt gemeinsam gesundheitsfördernde Angebote und Vorsorgemaßnahmen. Die pronova BKK unterstützt ebenfalls bei Veröffentlichungen von diversen Intranet-Beiträgen, z. B. zu den Themen Arbeitsplatzgestaltung, ergonomisches Arbeiten und Präventionsmaßnahmen. – NfB

2020 wurden gemeinsam, als Kick-off für die jährliche Bewegungsaktion, deutschlandweite Online-Angebote umgesetzt. Schwerpunkte waren Bewegung und Ernährung. Außerdem gab es ein Primärpräventionsangebot zur Raucherentwöhnung (deutschlandweit; mit Eigenanteil) und zwei angeleitete Betriebssportangebote wurden deutschlandweit kostenfrei online geöffnet. – NfB

Erstmals gab es in Zusammenarbeit mit der pronova BKK ein spezielles lehrjahrübergreifendes Präventionsangebot für Auszubildende. Zukünftig wird es Veranstaltungen dieser Art in jedem Ausbildungsjahr geben – nicht nur digital, sondern in Hamburg auch in Form interaktiver Workshops. – NfB

In der Hamburger Zentrale stehen zudem seit 2019 Fahrräder für die Nutzung auf dienstlichen Strecken, speziell zwischen den Gebäuden, zur Verfügung. Zurzeit verhandeln wir darüber hinaus die Möglichkeit, allen Beschäftigten deutschlandweit Fahrradleasing anbieten zu können. – NfB

Alle Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge passen wir laufend an die jeweiligen Bedürfnisse und Besonderheiten der Regionen an, bspw. auf Basis regelmäßiger Teilnehmerbefragungen. – NfB

Sicherer Schiffsbetrieb

– 403/103, 403-4, 403-8



Maßgeblich für die Sicherheit auf See ist das Sicherheitsmanagementsystem (SMS), welches alle Arbeitssicherheitsprozesse und -maßnahmen auf unseren Schiffen umfasst.

Die Sicherheit unserer Mitarbeiter an Bord hat für uns höchste Priorität. Über den Schutz unserer Mitarbeiter hinaus bedeutet sicheres Arbeiten auch einen reibungslosen Betriebsablauf und dadurch Schutz vor Umwelt- und Risiken aus dem Schiffsbetrieb und vor Risiken für Schiff und Ladung. In diesem Jahr hat die Covid-19-Pandemie dafür gesorgt, dass die Gesundheit unserer Schiffsbesatzung besonders in den Fokus gerückt ist. – NfB

2020 stand auch unser Schiffsbetrieb unter dem Einfluss der Covid-19-Pandemie. Im Vordergrund unserer Arbeit befand sich die Vorbereitung auf mögliche Krisensituationen auf jedem einzelnen Schiff. Zu keinem Zeitpunkt jedoch herrschte eine akute Notsituation. – NfB

Die größten Herausforderungen für unsere Crews waren dabei die schwierigen Besatzungswechsel (s. Mitarbeiter, S. 51) sowie die Notwendigkeit einer größtmöglichen Isolierung von der Landseite. Konkrete Handlungsanweisungen waren daher die wichtigste Maßnahme zum Gesundheitsschutz auf den Schiffen. Sie umfassten Hygienemaßnahmen und -vorschriften an Bord und an Land ebenso wie Regeln für Besuche und die Unterbringung Dritter, Anforderungen an den Proviant und die Apotheke, Ausrüstung sowie Anleitungen für das Vorgehen im Fall einer potenziellen Infektion und zu angemessener Schutzkleidung. Die besagten Handlungsanweisungen betreffen unsere 41 deutschen Schiffe, stehen aber exemplarisch für die Maßnahmen auf allen Hapag-Lloyd-Schiffen, die internationalen Sicherheitsstandards unterliegen und den entsprechenden Sicherheitsempfehlungen folgen. Insgesamt war die Situation auf den Schiffen dadurch verhältnismäßig sicher. Auch mit den Eignern der Charterschiffe standen wir im Austausch bzgl. notwendiger Maßnahmen. Bereits Ende Januar hat Hapag-Lloyd die relevanten Richtlinien der World Health Organization (WHO) zu Covid-19 an alle Eigner der Charterschiffe gesendet. – NfB

Es gab Covid-19-Fälle auf fünf unserer eigenen Schiffe. Die Fälle konnten frühzeitig identifiziert und isoliert werden. Alle Mitarbeiter sind an Land genesen. – NfB

EXTERNE REGULARIEN (AUSWAHL) – 403-1

- **Safety of Life at Sea Convention (SOLAS) der International Maritime Organization (IMO):** Minimumstandards für die Konstruktion, die Ausrüstung und die Inbetriebnahme von Schiffen, u. a. Vorgaben zum Arbeitsschutz auf Schiffen durch den International Safety Management (ISM) Code sowie den International Ship and Port Facility Security (ISPS) Code zur maritimen Gefahrenabwehr.
- **Arbeitssicherheitsstandards nach der Maritime Labour Convention (MLC) 2006 und der International Labor Organization (ILO):** Mindeststandards zu Arbeits- und Lebensbedingungen von Seeleuten inkl. Anforderungen an die medizinische Tauglichkeit, Anstellungsbedingungen, die Unterbringung, Freizeitmöglichkeiten und Verpflegung, Gesundheitsschutz, die medizinische Versorgung sowie Sozialleistungen und soziale Absicherung.
- **ISM-Vorgaben zur Cyber Security (ab 2021):** Ab dem ersten ISM Office Audit ist ein Cyber Security Management System verpflichtend.¹

¹ Für die Hapag-Lloyd-eigenen Schiffe sind die Risiken limitiert, da die operativen Systeme der Schiffe nur bedingt IT-seitig angebunden sind (s. Datenschutz und digitale Sicherheit, S. 17).



»Die Sicherheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Land wie auf See hat für uns höchste Priorität – dies gilt ganz besonders in Zeiten der Covid-19-Pandemie.«

Joachim Schlotfeldt, Chief Personnel and Global Procurement Officer (CPO)

ARBEITSSCHUTZ AUF SEE

– 403-1, 403-2, 403-4, 403-8

Verantwortlich für die Sicherheit unserer Mitarbeiter auf See und den gesamten Schiffsbetrieb sind die landseitigen Schiffsmanagement-Organisationen. Die Standards für Arbeitssicherheit und Gesundheit auf allen Schiffen sind über Safety Management Systems (SMS), die die Gesamtheit aller Arbeitssicherheitsprozesse und -maßnahmen umfassen, fest in die betrieblichen Abläufe auf den Schiffen unserer Flotte integriert. Jedes SMS auf unseren Schiffen wird durch internationale Vorgaben verifiziert und zertifiziert. Mittels Gefährdungsbeurteilungen und Review-Berichten werden Risiken dokumentiert und die Wirksamkeit der Aktivitäten festgehalten. Auch alle Charterschiffe müssen ein verpflichtendes SMS aufweisen, um in Betrieb genommen zu werden. – NfB – 403-7

Das Safety Management System

Das Safety Management System (SMS) adressiert grundsätzlich die Hauptziele:

- Sichere operative Abläufe an Bord
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Vermeidung von Umweltschäden aus dem Betrieb des Schiffes
- Vermeidung von Schäden an Schiff, Ladung und Eigentum – NfB

Alle Schiffsmanager folgen – unter allen Umständen – den drei fundamentalen Prinzipien: menschliches Leben retten und schützen, Umwelt und Eigentum schützen und Reputation bewahren. – NfB

Alle Hapag-Lloyd-Manager und -Mitarbeiter auf See bekennen sich zu unseren konzernweiten Prinzipien zu Sicherheit und Umweltschutz. Für uns ist dies eine wesentliche Voraussetzung für die effiziente Umsetzung des SMS. Über klare Prozesse wie strukturierte Arbeitsabläufe, Handlungsanweisungen oder Reviews gewährleisten wir, dass die Mitarbeiter mit den Zielen des SMS und seinen Prinzipien vertraut sind sowie weitere Standards und Richtlinien in ihrem Verantwortungsbereich stets anwenden. Geregelt und verifiziert werden diese Prozesse über das Safety Management Manual und Fleet Circulars für deutschflaggige Schiffe, Inspektionen sowie das Owner's Manual, Owner's Circulars und die Owner's Inspections für unsere Schiffe unter weiteren Flaggen. – NfB

Das SMS wird regelmäßig überprüft und unter Berücksichtigung von gesetzlichen Änderungen, Vorfällen und (Beinahe-)Unfällen verbessert. Mitarbeiter an Bord sammeln dafür relevante Informationen und melden diese ihrem Management an Land. Die daraus resultierenden Erkenntnisse werden in die Optimierung von Betriebsabläufen miteinbezogen. Die Entscheidungen werden dann an die

betroffenen Schiffe kommuniziert, mit der Anweisung, entsprechende Maßnahmen umzusetzen. – NfB

Zusätzliche Inspektionen, welche die Einhaltung des SMS an Bord prüfen, umfassen u. a. interne und externe Audits, Flaggenstaatsinspektionen, Inspektionen der Klassifikationsgesellschaften sowie Port State Controls (PSC). Hierdurch wird von unterschiedlichsten Parteien und Behörden sichergestellt, dass alle Richtlinien gelebt und eingehalten werden. – NfB

Auf den Charterschiffen finden ebenfalls diverse Kontrollen durch Behörden – z. B. Flaggenstaatsinspektionen, Inspektionen der Klassifikationsgesellschaften sowie Port State Controls – statt. Hapag-Lloyd führt nur in Ausnahmefällen Begehungen durch. – NfB

Arbeitsschutz als Teil des SMS

Das Arbeitsschutzmanagementsystem ist ein integraler Teil des SMS und gewährleistet die Sicherheit der Arbeitsplätze an Bord aller unserer Schiffe. Der Arbeitsschutz auf allen Schiffen (inkl. Charterschiffen) wird durch die Vorgaben gemäß International Safety Management (ISM) Code sichergestellt, deren Einhaltung regelmäßig durch die Flaggenstaatbehörden auditiert wird. – NfB

2020 wurden z. B. im Fleet Management Hamburg sowohl präventive als auch korrektive Schutzmaßnahmen eingeleitet, darunter u. a. die Erhöhung der Anzahl an Filtermasken für die Arbeit mit Farben, Chemikalien und Stäuben oder die Nutzung der Schutzklasse S3 für Arbeitsschuhe. – NfB

ARBEITSUNFÄLLE AUF SEE – 403-9

0,27 Unfälle pro Schiff (Hapag-Lloyd AG Mitarbeiter: 0,41)

Bei Seemitarbeitern werden meldepflichtige Unfälle mit mindestens drei Tagen Abwesenheit betrachtet.

* Exkl. Wegeunfälle

2020 verzeichneten wir auf allen eigenen Schiffen 0,27 Unfälle pro Schiff (Hapag-Lloyd AG Mitarbeiter: 0,41 Unfälle pro Schiff). – NfB

2020 gab es erfreulicherweise keine tödlichen Unfälle. Sollte es einen tödlichen Unfall geben, so wird dieser der zuständigen Flaggenstaatsbehörde gemeldet und eingehend untersucht, um mögliche Unfallursachen zukünftig ausschließen zu können. – NfB – 403-9

Audits

Die Erfüllung aller gesetzlichen und unternehmensinternen Anforderungen an Arbeitssicherheit und Gesundheitsfürsorge wird über interne und externe Audits gewährleistet – 2020 insgesamt mehr als 110 (intern) bzw. 40 (extern). Interne Audits auf unseren eigenen Schiffen finden jährlich statt und beinhalten die Überprüfung der ISM und ISPS² Codes sowie der ISO- und MLC-Vorschriften. Dabei werden auch etwaige Mängel sowie Verbesserungspotenziale festgestellt. Externe ISM, ISPS und MLC Audits werden auf jedem unserer Schiffe alle zweieinhalb Jahre durchgeführt. Die ISO 9001- und ISO 14001-Audits erfolgen regelmäßig auf einer festgelegten Anzahl von Schiffen. – NfB

Covid-19-bedingt fanden ab März 2020 viele Audits kontaktfrei statt, rund ein Drittel der jährlich vorgeschriebenen internen Audits als Remote-Audit. Externe Audits wurden entsprechend der Laufzeit der Zertifikate durchgeführt. Eine Verlängerung der Laufzeit aufgrund der besonderen Umstände durch Covid-19 war ebenfalls möglich. – NfB

Im Berichtszeitraum wurden alle Managementrelevanten Schiffszertifikate, die sog. Safety Management Certificates (SMC) und die International Ship Security Certificates (ISSC), die die Einhaltung des ISM und ISPS Codes bestätigen, für unsere Schiffe erwartungsgemäß ausgestellt. – NfB

Zusätzlich zu den Schiffen verifizieren und zertifizieren die Flaggenstaaten bzw. die von ihnen beauftragten Klassifikationsgesellschaften jedes Jahr die landseitigen Schiffsmanagement-Organisationen. Wie bereits in den Vorjahren wurde sämtlichen Schiffsmanagement-Organisationen unserer Schiffe – die außerdem alle gemäß den ISO-Standards 9001:2015 und 14001:2015 zertifiziert sind – das Document of Compliance (DOC) anstandslos bestätigt. – NfB

2 ISPS = International Ship and Port Facility Security

Abweichungen von Anforderungen werden in den Audit-Berichten dokumentiert. Maßnahmen zur Abhilfe sind innerhalb eines klar definierten Zeitraums zu ergreifen und werden anschließend evaluiert. – NfB

Port State Control

Hafenstaaten sind befugt, im Rahmen sog. Port State Controls (PSCs) alle Schiffe hinsichtlich Zustand, Ausstattung und ordnungsgemäßen Schiffsbetrieb auf die Einhaltung geltender oder von ihnen ratifizierter internationaler Arbeitssicherheits- und Gesundheitsstandards zu überprüfen. – NfB

Länder in aktuell neun Regionen weltweit haben für Hafenstaatenkontrollen Absichtserklärungen, sog. Memoranda of Understanding (MoU), unterzeichnet. Sie führen zudem Concentrated Inspection Campaigns (CICs), d. h. Kampagnen zu bestimmten Schwerpunktthemen

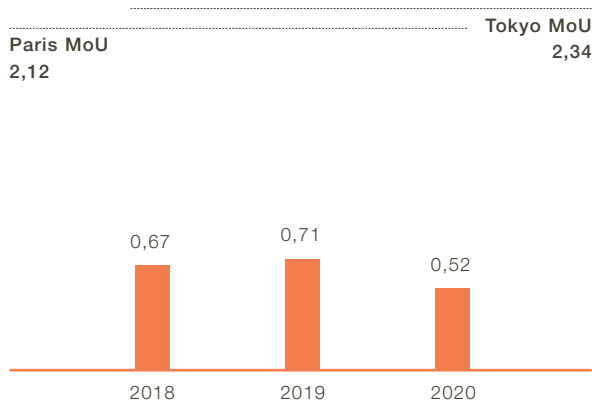
durch. 2020 wurden die CICs fast aller MoUs aufgrund der Covid-19-Pandemie verschoben, lediglich Australien führte eine CIC zum Thema Cargo Securing Arrangements durch. – NfB

2020 wurden Covid-19-bedingt auf unseren Schiffen deutlich weniger PSCs durchgeführt als üblich – insgesamt 158. Durchschnittlich wurden dabei 0,52 Mängel³ festgestellt. Sowohl der Vergleich mit den globalen durchschnittlichen Mängelraten, z. B. Paris MoU: 2,12 (2020), Tokyo MoU: 2,34 (2019), als auch die Höhe unserer eigenen Mängelraten über die vergangenen Jahre belegen den Erfolg unseres SMS. – NfB

³ Die deutliche Verbesserung bei der Mängelrate ist allerdings nicht zuletzt auf die Covid-19-bedingt reduzierte Anzahl an PSCs zurückzuführen, die 2021 voraussichtlich wieder ansteigen wird.



DURCHSCHNITTLICHE MÄNGELRATE* – NfB



* Mängelrate = Mängel/PSCs

Auszeichnung durch US-Küstenwache

Bereits im Jahr 2018 erzielten unsere vom deutschen Flottenmanagement geleiteten Schiffe ausgezeichnete Resultate bei den von der United States Coast Guard (USCG) durchgeführten PSCs und wurden infolgedessen in das Qualship-21-Programm aufgenommen. Dessen hohe Qualitäts- und Sicherheitsanforderungen werden von weniger als 10 % aller Schiffe, die unter fremder Flagge in US-Gewässern operieren, erfüllt. Schiffe mit Auszeichnung werden nur noch alle drei Jahre statt jährlich durch den USCG überprüft.

Schulungen zu Gefahren im Schiffsbetrieb – 403-5

Der Betrieb unserer Schiffe ist für unsere Mitarbeiter mit spezifischen Sicherheits- und Gesundheitsgefahren verbunden, z. B. durch bewegliche große und schwere Anlagen, Belastungen aufgrund von Lärm, das Fahren durch unterschiedliche Zeit- und Klimazonen, Schiffsbewegungen und schlechtes Wetter. – NfB – 403-9

Wir arbeiten kontinuierlich daran, die Sicherheit an Bord zu verbessern. Ein wichtiger Baustein dabei sind regelmäßige Schulungen des Seepersonals zu sicherheitsrelevanten Themen, die speziell auf die Schiffsgröße und das verwendete Equipment angepasst sind. – NfB

Jedes Besatzungsmitglied unserer eigenen Schiffe wird bei Arbeitsantritt in die Sicherheitsvorkehrungen und Abläufe an Bord eingewiesen. Darüber hinaus werden während der Fahrt mindestens einmal pro Monat Schulungen und Trainings zum Verhalten im Brandfall oder bei Evakuierungen durchgeführt. Mindestens einmal jährlich finden Schulungen zu unterschiedlichen Schiffsunfallsituationen (z. B. Kollision, auf Grund laufen) statt. Einige Trainings finden regelmäßig an Land statt, z. B. das mehrtägige Basic-Safety-Training (alle fünf Jahre) zum Umgang mit Risiken und Gefahren an Bord. Es beinhaltet Überlebensmaßnahmen auf See, Brandlöschung, Erste Hilfe und Arbeitssicherheitstraining mit Fokus auf Schutzausrüstung, Zugang zu abgetrennten Bereichen, Unfallvermeidung und Gesundheitsschutz. – NfB

Schulungen an Bord unserer Schiffe konnten wir trotz Covid-19 im Jahr 2020 durchführen, z. B. zum ISM-Handbuch. Zu den Schulungen gehört auch die Einführung der Crew zu Beginn einer Fahrt u. a. zur Sicherheit an Bord. Dies beinhaltet auch Einweisungen in die Benutzung von Rettungs- und Feuerlöschschrüstungen sowie Hinweise zu allgemeinen Verhaltensweisen an Bord. Da landseitige Schulungen nicht stattfinden konnten, wurden für die Verlängerung relevanter Sicherheitszertifikate, z. B. für Feuerschutztrainings, Ausnahmegenehmigungen vergeben. – NfB

SICHERHEIT AUF DER „BRUSSELS EXPRESS“

LNG-betriebene Schiffe wie die „Brussels Express“ stellen vollkommen neue Anforderungen an unsere Besatzung. Das hochtechnisierte Schiff und der Umgang mit LNG als Treibstoff erfordern eine besondere Ausbildung und ein spezifisches Sicherheitstraining. 2020 konnten wir die Ausbildung der Crew weiterführen – z. B. müssen Crew-Mitglieder u. a. vierwöchige Praxistrainings auf einem anderen LNG-betriebenen Schiff absolvieren. Darüber hinaus haben wir ein LNG-Handbuch erstellt, in dem z. B. Tankprozesse und -richtlinien definiert sind, und ein neues Sicherheitskonzept mit angepassten Notfallplänen entwickelt. Das Handbuch wurde nach Industriestandards entwickelt und in das existierende Safety Management System integriert.

GESUNDHEITSMANAGEMENT AUF SEE

– 403-3, 403-6

Das Gesundheitsmanagement auf See ist eine besondere Herausforderung, der wir durch spezifische Maßnahmen begegnen.

Unabdingbar für die Arbeit auf Schiffen ist die Seediens-tauglichkeit gemäß den Anforderungen nach der MLC. Die Seediens-tauglichkeit von Mitarbeitern wird durch Zertifi-kate bestätigt und kontinuierlich überwacht. – NfB

Bei gesundheitlichen Beschwerden an Bord unserer eigenen Schiffe sind Kapitän und Medical Treatment Officer erste Ansprechpartner, die speziell und nach internationalen Vorgaben geschult sind. Bei nicht eindeutigen oder kom-plizierten Fällen steht eine funkärztliche Beratung zur Verfügung. Arztbesuche sind während der Liegezeiten im Hafen jederzeit möglich. Sollte es notwendig sein, können medizinische Notfälle mithilfe landbasierter Medical Center betreut werden. – NfB

Bei medizinischen Notfällen auf See greift auch das internationale Rettungssystem. Das System gewährleistet, dass einheitliche Standards bei der Seenotrettung ein-gehalten werden und in allen Küstenstaaten der Welt



Rettungsleitstellen angemessene Rettungsdienste bereit-halten. – NfB

Umgang mit psychischen Belastungen

Seit 2019 wenden wir auf unseren Schiffen unter deutscher Flagge das sog. Risk Assessment Mental Stress (RAMS) zur Gefährdungsbeurteilung für psychische Gesundheit an. Covid-19-bedingt setzen wir das damit verbundene Maßnahmenpaket noch nicht um, planen die Implementie-rung aber für Anfang 2021. RAMS ist eine wissenschaft-lich validierte Belastungsanalyse; sie orientiert sich an der EU-Rahmenrichtlinie über Gesundheitsschutz und Sicher-heit sowie dem deutschen Arbeitsschutzgesetz.

– NfB – 403-2

Auch unsere Schiffe unter anderen Flaggen erfüllen ähnliche Standards gemäß internationalem Recht aus IMO und MLC. Eine Ausweitung der Maßnahmen, die im Rahmen von RAMS identifiziert wurden, kann zukünftig auch auf weiteren Schiffen erfolgen, z. B. durch Vorgaben im Owner's Manual. – NfB

Durch die Pandemie waren die psychischen Belastungen für unsere Crewmitglieder z. T. höher als sonst, bspw. durch verlängerte Arbeitseinsätze oder verwehrt Land-gänge. Für unsere Schiffe unter deutscher Flagge haben wir daher Maßnahmen zur Stärkung der psychischen Gesundheit entwickelt, z. B. zusätzliche Kommunika-tionsmittel wie transparente Informationen zu Covid-19-be-dingten Reisebeschränkungen und damit verbundenen Einsatzplanungen oder ein Rundschreiben zum Thema Multimodales Stressmanagement (s. Mitarbeiter, S. 51 ff.).

– NfB

KRISENMANAGEMENT – 403-2

Ein Emergency Response Manual dient uns als Grund-lage, um im Krisenfall Schaden von Mensch, Schiff und Unternehmen abzuwenden bzw. den Schaden zu minimie-ren. Darin haben wir folgende Prioritäten festgelegt: – NfB

1. Leben retten
2. Das Schiff retten
3. Die Umwelt schützen
4. Schaden für das Unternehmen verhindern – NfB

Ein Expertenteam mit Vertretern aller relevanten Abtei-lungen und Repräsentanten externer Institutionen

verantwortet die Koordination und Hilfeleistung im Ereignisfall für unsere Flotte sowie zur Unterstützung der Charterschiffe. Es ist rund um die Uhr erreichbar. Klare Verantwortlichkeiten und Meldewege gewährleisten eine schnellstmögliche Information des Vorstands in Krisenfällen. – NfB – 403-7

PIRATERIE UND TERRORISMUS – 403-2

Die Risiken durch Piraterie und Terrorismus werden von den Flaggenstaaten unterschiedlich eingeschätzt. Für uns bedeutet das, dass wir jede Situation individuell betrachten. Anhand von verschiedenen, voneinander unabhängigen (inter-)nationalen Informationsquellen machen wir uns ein möglichst umfassendes Bild von potenziellen Risiken in den befahrenen Gebieten. Gleichzeitig erstellen wir individuelle und routenspezifische Risikobewertungen für unsere Schiffe. Die Risikobewertungen überprüfen und aktualisieren wir bei Bedarf, jedoch mindestens jährlich. So können wir schnell auf Veränderungen reagieren. Darüber hinaus halten wir uns im Sinne des größtmöglichen Schutzes an die Richtlinien zur Gefahrenabwehr, z. B. die Best Management Practices to Deter Piracy and Enhance Maritime Security in the Red Sea, Gulf of Aden, Indian Ocean and Arabian Sea (BMP5). Im Berichtszeitraum haben wir besonders die Auswirkungen der Pandemie und der damit verbundenen Konsequenzen für die Sicherheitslage in Häfen und Hafenstaaten verfolgt.

UMGANG MIT GEFAHRGUT

Einige der von uns transportierten Waren gelten gesetzlich als Gefahrgut. Diese Güter transportieren wir nur, wenn sie vollständig den internationalen, nationalen und lokalen Gesetzen und Richtlinien entsprechen. Das Gefahrenpotenzial eines Guts wird anhand verschiedener Merkmale klassifiziert, z. B. physikalischen und chemischen Eigenschaften, Reaktivität und Stabilität, toxikologischen sowie umweltbezogenen Angaben. Über besondere Maßnahmen sorgen wir dafür, dass der Transport sicher für Mitarbeiter, Schiff, Ladung und Umwelt durchgeführt werden kann.

– NfB

EXTERNE REGULARIEN (AUSWAHL)

- **International Maritime Dangerous Goods (IMDG) Code**
- **49 Code of Federal Regulations (CFR):** US-amerikanische Vorgaben für den Transport gefährlicher Güter
- **Gefahrgutverordnung See (GGVSee)**
- **Gefahrgutbeauftragtenverordnung (GbV)**

Alle Aspekte des Gefahrguttransports sind international geregelt. Jedes Gefahrgut kann weltweit anhand der Gefahrgutklasse und einer Kennnummer der Vereinten Nationen (UN-Nummer) identifiziert werden. Diese beiden Parameter legen fest, welche spezifischen Anforderungen an den Transport gestellt werden. – NfB

Im Berichtsjahr hat Hapag-Lloyd rund 480.000 TEU Gefahrgut transportiert, dies macht einen Anteil von ca. 4 % am gesamten Transportvolumen von Hapag-Lloyd aus. – NfB

Interne Vorschriften und Prozesse

Hapag-Lloyd verfügt über strenge interne Vorschriften für den hochkomplexen Transport von Gefahrgut, die über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen. Diese Regeln wurden nach eingehender Risikoanalyse und auf Basis der Regeln guter Seemannschaft von Experten entwickelt und gelten für die gesamte Flotte von Hapag-Lloyd. So dürfen zum Schutz von Personal und Ladung vor und hinter den Quartieraufbauten keine Gefahrgüter gestaut werden. Dies gilt ebenso für die Außenseiten, um die Ladung vor Wellenschlag und Piratenangriffen sowie für den Fall einer Schiffskollision zu schützen. – NfB

Im Hapag-Lloyd Dangerous Goods Manual sind alle gefahrgutrelevanten Vorschriften und Arbeitsprozesse für unsere Gefahrgutexperten sowie alle relevanten Schnittstellen wie Schiffplaner oder Port Terminal Operations verbindlich geregelt. Das Manual enthält eine Ausschlussliste, in der alle Güter erfasst sind, deren Transport wir nach einer Risikobewertung ablehnen, obwohl dies gesetzlich erlaubt wäre. Bei einer Veränderung der Risikobewertung werden das Manual bzw. die Ausschlussliste entsprechend überarbeitet und alle relevanten Stellen umgehend informiert. – NfB



Verantwortlich für einen sachgemäßen und gesetzeskonformen Umgang mit dem Gefahrgut, sowohl in den Häfen als auch auf den Schiffen, sind unsere Gefahrgutexperten. Sie erstatten regelmäßig Bericht an den zentralen Hapag-Lloyd-Gefahrgutbeauftragten. Ladungen, die nicht als Gefahrgüter deklariert sind, werden über unsere Cargo Patrol Software überprüft, die speziell für unsere Bedürfnisse entwickelt wurde. Die Suche nach nichtdeklariertem Gefahrgut erfolgt systematisch über Schlüsselwörter. 2020 konnten wir so rd. 3.600 Buchungen identifizieren. Der Transport der Güter wurde daraufhin abgelehnt. – NfB
– 403-2

Im Berichtsjahr gab es keine berichtspflichtigen Gefahrgutunfälle. – NfB

Gefahrgutschulungen – 403-5

Mitarbeiter an Land und auf See, die mit Gefahrgut befasst sind, wie Kapitäne und Ladungsoffiziere, werden regelmäßig durch den Hapag-Lloyd-Gefahrgutbeauftragten geschult. Die Schulungen werden in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Regelungen gemäß IMDG Code, GGV-See und 49 CFR durchgeführt. Sie dienen dazu, über die Besonderheiten des Gefahrguttransports zu informieren, Risiken zu beschreiben und bestmöglich die Mitarbeiter

weltweit dabei zu unterstützen, Unregelmäßigkeiten und Auffälligkeiten zu erkennen.

2020 wurden Präsenzs Schulungen sowie webbasierte Schulungen aufgrund der Pandemie durchgeführt.
– NfB

Initiativen und Mitgliedschaften – 102-13

Das Cargo Incident Notification System (CINS) ist eine Non-Profit-Initiative, in der sich Carrier, Versicherer sowie Experten 2011 zusammengeschlossen haben, um Ladungs- oder Containerunfälle in einer Datenbank zu erfassen und auszuwerten. Das Ziel dabei ist es, negative und handlungskritische Entwicklungen frühzeitig zu erkennen und die operative Sicherheit in allen Bereichen des Transports zu verbessern. Hapag-Lloyd ist Gründungs- und aktives Vorstandsmitglied der CINS-Initiative. – NfB

Nach wie vor sind wir aktives Mitglied im Verband Deutscher Reeder und sitzen dort dem Gefahrgutkreis vor. Hapag-Lloyd ist außerdem Mitglied der BIMCO und der IVOGGA (International Vessel Operator Dangerous Goods Association). – NfB

Gesellschaft

Inhalt des Kapitels

VENDÉE GLOBE

SEGELN FÜR DEN KLIMASCHUTZ

Von Les Sables d'Olonne in Frankreich zum Kap der Guten Hoffnung, dann östlich um die Antarktis herum, vorbei an Kap Leeuwin und Kap Horn und zurück zum Ausgangspunkt: Boris Herrmann hat die Vendée Globe Regatta genutzt, um wichtige Daten wie Wassertemperaturen, pH- oder CO₂-Werte zu sammeln. Die Daten helfen dabei, die Auswirkungen des Klimawandels auf die Ozeane zu erforschen. Ruhige Momente nutzte Boris Herrmann, um mit Studenten über die Arbeit seines Teams für den Klimaschutz zu sprechen.



Gesellschaftliche Verantwortung

Die Wurzeln von Hapag-Lloyd liegen in Hamburg, weshalb hanseatische Grundwerte tief in unserer Unternehmenskultur verankert sind. Im Fokus unseres gesellschaftlichen Engagements stehen vor allem Projekte, die mit der Seefahrt verbunden sind. Wir helfen sowohl durch finanzielle Unterstützung als auch durch das persönliche Engagement unserer Mitarbeiter.

ORGANISATIONSSTRUKTUREN UND VERGABEKRITERIEN

Das gesellschaftliche Engagement von Hapag-Lloyd wird von der Unternehmenskommunikation und dem Vorstand verantwortet, die alljährlich darüber entscheiden, welche Projekte und Initiativen in welchem Rahmen unterstützt werden. Das Spendenbudget richtet sich immer auch nach unserem eigenen wirtschaftlichen Erfolg. Eine Richtlinie regelt unser Spendenverhalten unternehmensweit¹, z. B. tätigen wir keine Zuwendungen an politische Parteien, und die Konzernkommunikation wird vor jeder Spende über deren Höhe informiert.

¹ Die Gesellschaften zur Wartung und Reparatur von Containern sind dezentral organisiert und derzeit von der Beschreibung ausgenommen.

Bei der Auswahl der von uns unterstützten Projekte legen wir großen Wert auf einen Bezug zu Hamburg bzw. zur Schifffahrt. Im Berichtsjahr 2020 haben wir weltweit insgesamt ca. 1 Mio. EUR (2019: ca. 0,5 Mio. EUR) für unser gesellschaftliches Engagement aufgewendet.

Einen Teil unseres finanziellen Engagements übernimmt die gemeinnützige Hapag-Lloyd Stiftung. Sie ist vor allem am Hamburger Firmensitz in den Bereichen Kultur, Wissenschaft und Soziales engagiert und fördert bspw. den Nachwuchs aus Theater, Ballett und Musik. Dabei setzt die Stiftung Projekte und Veranstaltungen in Eigenregie sowie in Zusammenarbeit mit langjährigen Partnern um. Die Stiftung gehört nicht dem Konzern an, sondern agiert selbstständig.



Vielfältiges Engagement

Die Seefahrt ist unsere Leidenschaft. Es ist uns daher eine Herzensangelegenheit, Seemannsmissionen wie den Hamburger Duckdalben, die Deutsche Gesellschaft zur Rettung Schiffbrüchiger (DGzRS) sowie Museen und Gedenkstätten mit maritimem Bezug zu unterstützen. Daneben fördern wir lokale Sport- und Kulturveranstaltungen.

SOZIALES ENGAGEMENT

Unser Unternehmen und unsere Mitarbeiter engagieren sich weltweit für eine Vielzahl sozialer Initiativen und Projekte. Junge Mitarbeiter unseres Talent Development Programme (TDP) sind dabei besonders aktiv.

Hilfe in Krisenzeiten

Wir unterstützen rund um den Globus Organisationen, die sich für Menschen aus Krisengebieten oder in allgemeinen Notsituationen einsetzen. Insgesamt 10.000 USD haben wir der humanitären Organisation Ärzte ohne Grenzen für die Versorgung von Opfern der Beiruter Explosionskatastrophe und für den kostenlosen Transport wichtiger Hilfs- und Hygienegüter nach Afrika gespendet.

Seit vier Jahren unterstützen wir die kirchliche Initiative Comedor 421 in Valparaíso, Chile, die Essenspakete an Bedürftige verteilt. 2020 war Comedor 421 ganzjährig tätig, um während der Covid-19-Pandemie Pakete mit Essen und Hygieneprodukten auszugeben. Hapag-Lloyd-Mitarbeiter unterstützen das Engagement in der Vorweihnachtszeit durch ihren persönlichen Einsatz beim Packen und Verteilen von Paketen. Darüber hinaus sammelt Hapag-Lloyd Chile jeden Dezember Spenden für die Aktion.

In Hamburg setzen wir uns gemeinsam mit dem Hilfsverein Hanseatic Help und weiteren Unternehmen bei der Aktion „Hamburg packt's zusammen!“ für Menschen ein, die von den Auswirkungen der Covid-19-Pandemie besonders betroffen sind. Unsere Azubis und Nachwuchstalente halfen im Berichtsjahr tatkräftig dabei mit,



Taschen mit Hygieneartikeln, Kleidung und Lebensmitteln für bedürftige Menschen zu packen.

ENGAGEMENT FÜR DIE UMWELT

Neben unserem globalen Umweltengagement bringen wir uns an unseren Standorten in diverse Umweltprojekte ein. Seit 2015 sind wir Mitglied der UmweltPartnerschaft Hamburg und setzen uns für die Förderung des freiwilligen Umweltschutzes in Hamburger Unternehmen ein.

In Indien engagiert sich unser Global Service Center für Baumpflanzaktionen zur Reduzierung von Treibhausgasen. Das Engagement haben wir 2020 fortgesetzt, allerdings konnten aufgrund des Covid-19-bedingten Lockdowns zunächst keine weiteren Pflanzaktionen stattfinden. Ziel ist es, insgesamt 1.050 Bäume zu pflanzen.

Bei der Einhand-Weltumsegelungsregatta „Vendée Globe“ sponserten wir den deutschen Teilnehmer Boris Herrmann, dessen Professionalität als Segler sich mit leidenschaftlichem Einsatz für den Schutz der Weltmeere paart.

FORSCHUNG UND BILDUNG

Förderung und Austausch mit der Wissenschaft

Wir unterstützen die Arbeit wissenschaftlicher Institutionen. Zum Beispiel hat Hapag-Lloyd im Berichtszeitraum erneut 200.000 EUR an das Forschungszentrum Hapag-Lloyd Center for Shipping and Global Logistics (CSGL) an der Kühne Logistics University gespendet. Dort wird u. a. zu den Themen Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Wertschöpfung in der Schifffahrts- und Logistikbranche geforscht. Die Förderung wird insbesondere für die wissenschaftliche Ausstattung eingesetzt.

Förderung von Ausbildung und Studium

Seit dem Jahr 2000 betreuen wir gemeinsam mit der Otto Group das Hamburger Ausbildungs-Netzwerk (HANZ!), das Jugendliche bei dem Weg in die Berufswelt unterstützt. Darüber hinaus kooperieren wir mit Schulen wie

bspw. dem Hamburger Johanneum. Covidbedingt haben diese Kooperationen 2020 jedoch geruht.

Hapag-Lloyd finanziert zudem drei von insgesamt 18 Hamburg-Stipendien, die seit 2018 vom Studierendenwerk Hamburg vergeben werden, um geflüchtete Menschen aus Krisenregionen bei einem Studium mit IT-Schwerpunkt zu unterstützen.

LOKALE FÖRDERUNG IN HAMBURG

In Hamburg setzen wir uns für diverse kulturelle und sportliche Angebote ein. Beispielsweise ist Hapag-Lloyd Partner des Hamburger Filmfests sowie Hauptsponsor des Oberliga-Eishockeyteams Hamburg Crocodiles. Zudem unterstützen wir das jährliche Pferderennen in Hamburg-Horn. Regelmäßig fördern wir auch Veranstaltungen lokaler Vereine und Initiativen, darunter befinden sich z. B. der Rotary Club oder der Lions Club sowie die Non-Profit-Organisation Youngship für junge Mitarbeiter der maritimen Industrie, die im Berichtsjahr mit unserer Unterstützung eine Veranstaltung zum Thema Digitalisierung durchgeführt hat.



Informationen

Inhalt des Kapitels

GRI Content Index 2020 – 102-55

(Version: GRI-Standards, Stand 24.02.2021)

GRI STANDARD	NAME DES INDIKATORS	SEITE IM BERICHT/ KOMMENTAR
GRI 101: BERICHTERSTATTUNGSGRUNDSÄTZE		
GRI 102: ALLGEMEINE STANDARDANGABEN		
ORGANISATIONSPROFIL		
102-1	Name der Organisation	02
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	06–07
102-3	Hauptsitz der Organisation	06–07
102-4	Betriebsstätten	06–07
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	02, 13
102-6	Belieferte Märkte	07
102-7	Größe der Organisation	06–08
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	53–54, 57
102-9	Lieferkette	35–38
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	Es gab keine wesentlichen Änderungen im Unternehmen oder den Lieferketten.
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	24, 48–50
102-12	Externe Initiativen	13, 16, 34, 40, 48–50
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	34, 40, 55, 57, 76
STRATEGIE		
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	Magazin S. 8
ETHIK UND INTEGRITÄT		
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	14, 50
UNTERNEHMENSFÜHRUNG		
102-18	Führungsstruktur	13, 26–27
EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN		
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	31–33
102-41	Tarifverträge	57
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	31–33
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	28, 31–33, 59
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	29–33, 50

GRI STANDARD	NAME DES INDIKATORS	SEITE IM BERICHT/ KOMMENTAR
VORGEHENSWEISE BEI DER BERICHTERSTATTUNG		
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	02–04
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	28–30
102-47	Liste der wesentlichen Themen	29
102-48	Neudarstellung von Informationen	Es gab keine Neudarstellung von Informationen aus vorherigen Berichten.
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	Es gab keine Änderungen bei der Berichterstattung.
102-50	Berichtszeitraum	02–04
102-51	Datum des letzten Berichts	Der letzte Nachhaltigkeitsbericht erschien am 19.03.2020.
102-52	Berichtszyklus	02–04
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	89
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	02
102-55	GRI-Inhaltsindex	82–86
102-56	Externe Prüfung	87–88
WESENTLICHE THEMEN		
GRI 201: WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG		
201/103	Managementansatz	08–09
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	08, 22
GRI 205: KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG		
205/103	Managementansatz	14–16
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	14–15, 17
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	15
GRI 206: WETTBEWERBSWIDRIGES VERHALTEN		
206/103	Managementansatz	14–16
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	Im Berichtszeitraum gab es keine Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung.
GRI 207: STEUERN (2019)		
207/103	Managementansatz	19–22
207-1	Steuerkonzept	19–22
207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	21–22
207-3	Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	21–22
207-4	Country-by-Country Reporting (länderbezogene Berichterstattung)	22

GRI STANDARD	NAME DES INDIKATORS	SEITE IM BERICHT/ KOMMENTAR
GRI 301: MATERIALITÄT		
301/103	Managementansatz	38, 50
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	38
301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	Das Kerngeschäft unseres Unternehmens sind Dienstleistungen. Für fremdbeschaffte Materialien ermitteln wir aus diesem Grund nicht den Anteil an erneuerbaren oder recycelbaren Materialien. Wird ein Schiff unserer Flotte recycelt, werden nahezu alle Bestandteile wiederverwertet.
GRI 302: ENERGIE		
302/103	Managementansatz	26, 40–45
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	43, 45
302-3	Energieintensität	41–42
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	41–42
GRI 303: WASSER UND ABWASSER (2018)		
303/103	Managementansatz	26, 47–50
303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	48–50
303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	47–49
303-4	Wasserrückführung	Feste und flüssige Abfälle, die auf den Schiffen anfallen, werden gemäß MARPOL auf diesen dezentral erfasst und im jeweiligen Zielhafen entsorgt. Eine zentrale Erfassung von Abfall- und Abwasserkennzahlen wäre mit hohem administrativem Aufwand verbunden und erfolgt dementsprechend derzeit nicht.
GRI 304: BIODIVERSITÄT		
304/103	Managementansatz	26, 48–50
304-2	Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	48, 50
304-4	Arten auf der Roten Liste der Weltnaturschutzunion (IUCN) und auf nationalen Listen geschützter Arten, die ihren Lebensraum in Gebieten haben, die von Geschäftstätigkeiten betroffen sind	50
GRI 305: EMISSIONEN		
305/103	Managementansatz	26, 40–47, 50
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	47
305-4	Intensität der THG-Emissionen	46

GRI STANDARD	NAME DES INDIKATORS	SEITE IM BERICHT/ KOMMENTAR
GRI 306: ABWASSER UND ABFALL		
306/103	Managementansatz	26, 40, 48–50
306-3	Erheblicher Austritt schädlicher Substanzen	48
GRI 307: UMWELT-COMPLIANCE		
307/103	Managementansatz	14–16, 40–45, 48–50
307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	Im Berichtszeitraum ist der Unternehmenszentrale kein Fall von Nichteinhaltung der Umweltschutzgesetze und/oder -verordnungen bekannt geworden. Es gab lediglich im Rahmen eines Unfalls einen geringfügigen Ölaustritt, s. S. 48.
GRI 308: UMWELTBEWERTUNG DER LIEFERANTEN		
308/103	Managementansatz	36–37
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	36–37
GRI 401: BESCHÄFTIGUNG		
401/103	Managementansatz	52–59
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	57–59
401-3	Elternzeit	59
GRI 403: ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ (2018)		
403/103	Managementansatz	66–74
403-1	Managementansatz: Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	66, 69–71
403-2	Managementansatz: Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	70–71, 74–76
403-3	Managementansatz: Arbeitsmedizinische Dienste	67–68, 74
403-4	Managementansatz: Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	67, 69–71
403-5	Managementansatz: Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	67, 73, 76
403-6	Managementansatz: Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	57–58, 68, 74
403-7	Managementansatz: Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	70, 75
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	69–71
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	67, 71, 73
GRI 404: AUS- UND WEITERBILDUNG		
404/103	Managementansatz	55–56, 61–62
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	61

GRI STANDARD	NAME DES INDIKATORS	SEITE IM BERICHT/ KOMMENTAR
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	12, 61–62
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	61
GRI 405: DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT		
405/103	Managementansatz	13, 57, 63–64
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	54, 64
GRI 406: NICHTDISKRIMINIERUNG		
406/103	Managementansatz	14–16, 36–37, 63–64
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	15
GRI 407: VEREINIGUNGSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNG		
407/103	Managementansatz	14–16, 31, 36–37
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	15, 17
GRI 408: KINDERARBEIT		
408/103	Managementansatz	14–16, 31, 36–37
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	15, 17
GRI 409: ZWANGS- ODER PFLICHTARBEIT		
409/103	Managementansatz	14–16, 31, 36–37
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	15, 17
GRI 412: PRÜFUNG AUF EINHALTUNG DER MENSCHENRECHTE		
412/103	Managementansatz	14–16
412-1	Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde	14
412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	15
GRI 414: SOZIALE BEWERTUNG DER LIEFERANTEN		
414/103	Managementansatz	36–37
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	36–37
GRI 418: SCHUTZ DER KUNDENDATEN		
418/103	Managementansatz	17–19
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	19
GRI 419: SOZIOÖKONOMISCHE COMPLIANCE		
419/103	Managementansatz	14–16
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	15–16

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER EINE BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE PRÜFUNG ZUR ERLANGUNG BEGRENZTER SICHERHEIT DER NICHTFINANZIELLEN BERICHTERSTATTUNG

An die Hapag-Lloyd AG, Hamburg

Wir haben den zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht nach §§ 289b Abs. 3 und 315b Abs. 3 HGB der Hapag-Lloyd AG, Hamburg, (im Folgenden die „Gesellschaft“) für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020 (im Folgenden der „nichtfinanzielle Bericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des nichtfinanziellen Berichts in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines nichtfinanziellen Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Vorschriften zur Unabhängigkeit sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen eingehalten.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen – insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätssicherungsstandards 1 „Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis“ (IDW QS 1) – an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätssicherungssystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über die Angaben in dem nichtfinanziellen Bericht abzugeben.

Nicht Gegenstand unseres Auftrags ist die Beurteilung von externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, auf die im nichtfinanziellen Bericht verwiesen wird.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

Kontakt und Impressum

– 102-53

Hapag-Lloyd AG
Ballindamm 25
20095 Hamburg

Sustainability Management

Telefon: +49 40 3001–3499

Konzernkommunikation

Telefon: +49 40 3001–2529

Beratung und Inhalt

Schlange, Zamostny & Co. GmbH, Hamburg

Konzept und Layout

Berichtsmanufaktur GmbH, Hamburg

Text

Berichtsmanufaktur GmbH, Hamburg

Übersetzung

EnglishBusiness AG, Hamburg

Druck

Sigert GmbH Druck- und Medienhaus, Braunschweig



Die Datensammlung wurde durch die Software WeSustain unterstützt.





NACHHALTIGKEITSBERICHT 2020