



Profil

Hapag-Lloyd zählt mit einer Flotte von 239 Schiffen und einem jährlichen Transportvolumen von rd. 12 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. 13.000 Mitarbeitern sind wir weltweit für unsere Kunden direkt vor Ort.

Inhalt

HAPAG-LLOYD	05
MITARBEITER	29
SICHERHEIT UND GESUNDHEIT	47
DIGITALISIERUNG UND DIGITALE SICHERHEIT	59
UMWELT- UND KLIMASCHUTZ	67
LIEFERKETTE UND KUNDENFOKUS	81
GESELLSCHAFT	91
INFORMATIONEN	96



Auf Kurs

Unser Weg zum Erfolg führt über Qualitätsführerschaft. Diesen Anspruch haben wir in unserer Strategy 2023 noch einmal festgeschrieben. Wir fokussieren uns darauf, permanent die bestmögliche Leistung zu erbringen. Dies hält uns in Bewegung und sorgt dafür, dass wir auf jede Art von Veränderung schnell reagieren können.

Auch 2019 sind wir diesen Weg weitergegangen – im Interesse unserer Stakeholder und, allem voran, zum Nutzen unserer Kunden.



”

Interesse an neuem Wissen und frische Ideen machen an Bord den entscheidenden Unterschied.“

DEMOSTHENES C. QUINONES,
RECRUITER, JEBSEN MARITIME,
IM INTERVIEW AB SEITE 40



—> **AUF KURS IN RICHTUNG KOMPETENZEN**

Unsere Arbeitswelt wird komplexer. Der Digitalisierungsgrad steigt und damit auch die Technisierung unseres Arbeitsumfeldes. Dadurch verändern sich die Aufgaben unserer Mitarbeiter und die Anforderungen an ihre Kompetenzen.

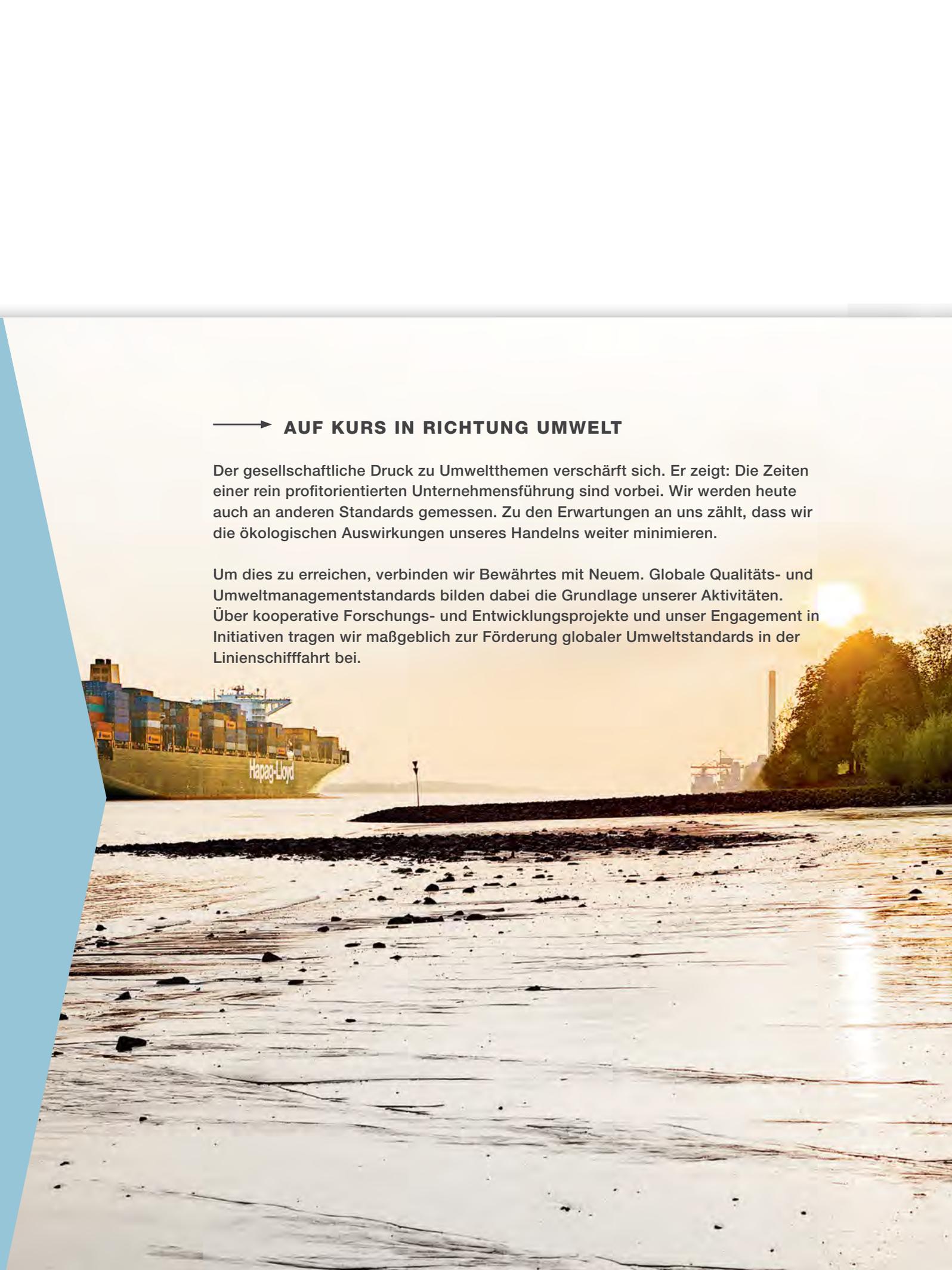
Mit unserem Weiterbildungsansatz stellen wir uns darauf ein: Dabei vermitteln wir das Fachwissen – etwa zur Arbeitssicherheit oder zur Compliance – mit innovativen Lehrmethoden. So bleiben unsere Mitarbeiter auf dem aktuellen Stand. Zugleich haben sie alle Möglichkeiten, persönlich und beruflich weiterzukommen – ganz im Sinne unseres Unternehmens.



”

Weitermachen wie bisher ist keine Option. Die Gesellschaft erwartet ein grundlegendes Umdenken.“

LARS ROBERT PEDERSEN,
STELLVERTRETENDER GENERALSEKRETÄR, BIMCO,
IM INTERVIEW AB SEITE 74



—> AUF KURS IN RICHTUNG UMWELT

Der gesellschaftliche Druck zu Umweltthemen verschärft sich. Er zeigt: Die Zeiten einer rein profitorientierten Unternehmensführung sind vorbei. Wir werden heute auch an anderen Standards gemessen. Zu den Erwartungen an uns zählt, dass wir die ökologischen Auswirkungen unseres Handelns weiter minimieren.

Um dies zu erreichen, verbinden wir Bewährtes mit Neuem. Globale Qualitäts- und Umweltmanagementstandards bilden dabei die Grundlage unserer Aktivitäten. Über kooperative Forschungs- und Entwicklungsprojekte und unser Engagement in Initiativen tragen wir maßgeblich zur Förderung globaler Umweltstandards in der Linienschifffahrt bei.



© HHLAVN. Martensen/T. Rätzke

”

Die digitalen Möglichkeiten führen die Schifffahrt in eine ganz neue Ära.“

**JAN BOVERMANN,
LEITER UNTERNEHMENSENTWICKLUNG, HHLA;
GESCHÄFTSFÜHRER HAMBURG PORT CONSULTING,
IM INTERVIEW AB SEITE 62**



—> **AUF KURS IN RICHTUNG DIGITALISIERUNG**

Die digitale Transformation schreitet zügig voran. Technologische Innovationen ermöglichen eine zunehmende Vernetzung von Prozessen und Systemen entlang der Wertschöpfungskette. Das bietet uns die Chance, unser Unternehmen, auch zum Vorteil der Kunden und der Umwelt, zukunftsfähig aufzustellen.

Eine besondere Rolle nehmen bei uns die Menschen ein, die die digitale Transformation aktiv gestalten und im Unternehmen umsetzen. Ihnen geben wir das Vertrauen und den Raum, den sie für die Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen.



”

**Sicher von Tür zu Tür.
Das ist ein echtes
Qualitätsversprechen.“**

**ANJA RÖNNFELDT,
SENIOR VICE PRESIDENT GLOBAL OCEAN FREIGHT,
GLOBAL TRADE MANAGEMENT, DB SCHENKER,
IM INTERVIEW AB SEITE 88**

—> AUF KURS IN RICHTUNG KUNDENZUFRIEDENHEIT

Mit der fortschreitenden Globalisierung und der wachsenden Geschwindigkeit in den Geschäftsprozessen steigen die Anforderungen der Kunden an die Qualität unserer Arbeit. Über eine schnelle und zuverlässige Transportabwicklung, eine sorgfältige Dokumentation und den persönlichen Kontakt sichern wir die Zufriedenheit unserer Kunden auch in diesem Umfeld.

Um den hohen Kundenansprüchen gerecht zu werden, haben wir 2019 unsere internen Prozesse und die digitale Infrastruktur weiterentwickelt. Dadurch erhöhen wir für unsere Kunden die Transparenz und verbessern unseren Service. Dabei bewahren wir stets höchste Sicherheitsstandards – an Land und auf See. Auch in anderen Bereichen unterstützen uns digitale Lösungen dabei, neue Effizienz- und Nutzenpotenziale im Sinne unserer Kunden zu heben.





”

Es geht immer weniger um Größe, sondern um Kooperationsfähigkeit.“

**ULF SCHAWOHL,
SENIOR MANAGING DIRECTOR NETWORK, HAPAG-LLOYD AG,
IM INTERVIEW AB SEITE 10**

—> AUF KURS IN RICHTUNG ZUSAMMENARBEIT

Der Konsolidierungsprozess in der Branche scheint derzeit weitgehend abgeschlossen zu sein. Wer heute wettbewerbsfähig bleiben möchte, muss beweglich sein und in der Lage, vorhandene Ressourcen effizient einzusetzen. Kooperationen helfen dabei. Wir pflegen vielfältige Partnerschaften, über die wir unseren Kunden weiteren Mehrwert bieten. Unser Fokus liegt aber auch darauf, durch Kooperationen die bestmöglichen Ergebnisse für Umwelt und Gesellschaft zu erzielen.



**Vorwort des
Vorstands** – 102-14



 **AUF KURS IN RICHTUNG ZUKUNFT**

„Wir möchten die Nummer eins für Qualität sein.“

**ROLF HABBEN JANSEN,
VORSITZENDER DES VORSTANDS**

**Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Freunde von Hapag-Lloyd,**

ohne die Containerschifffahrt gibt es keinen globalen Handel. Rund 90 Prozent aller international gehandelten Waren werden über die Weltmeere transportiert. Gleichzeitig wachsen die gesellschaftlichen Ansprüche an uns als Reederei – vor allem beim Thema Nachhaltigkeit. Unsere Stakeholder wollen wissen: Welchen Beitrag leistet Hapag-Lloyd zum Klima- und Umweltschutz? Wie schonen wir Ressourcen? Wie engagiert sich das Unternehmen mit Blick auf die Wahrung von Menschenrechten entlang der Lieferketten?

Unsere Antwort auf diese Fragen ist ein Ansatz, der unsere vier Nachhaltigkeitsdimensionen – Ökologie, Ökonomie, Qualität und Soziales – miteinander in Einklang bringt. Was bedeutet das konkret für unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten? Als Linienreederei können wir den größten Hebel für wirksame Klimaschutzmaßnahmen beim Betrieb unserer Flotte ansetzen. Eines unserer wichtigsten Ziele ist die Reduktion von Emissionen. Das wollen wir unter anderem durch eine Steigerung der Energieeffizienz beim Betrieb unserer Flotte und bei künftigen Neubauten sowie eine Reduktion des Bunkerverbrauchs erreichen. Und unsere Maßnahmen greifen: Im Vergleich zum Referenzjahr 2008 konnten wir unsere spezifischen CO₂-Emissionen, das heißt den CO₂-Ausstoß pro TEU-Kilometer, um 50 Prozent senken.

Zudem tragen wir dazu bei, die Luftqualität zu verbessern. Hier hat die Internationale Schifffahrtsorganisation IMO neue Vorgaben zum Schwefelgehalt in Schiffstreibstoffen gemacht, die seit dem 1. Januar 2020 gelten. Das Berichtsjahr 2019 stand daher ganz im Zeichen der Vorbereitung auf die sogenannten IMO 2020-Regularien. Wir haben frühzeitig mit den Planungen begonnen und unsere Flotte entsprechend umgerüstet. Seit Jahresbeginn verwenden wir schwefelarme Treibstoffe, die im Vergleich zu dem bislang verwendeten Treibstoff mehr als 70 % weniger Schwefeloxide emittieren.

Wir setzen uns zudem aktiv für den Schutz der Meere ein und haben den Arctic Shipping Corporate Pledge des US-Sportartikelherstellers Nike und der Umweltschutzorganisation Ocean Conservancy unterzeichnet. Die teilnehmenden Unternehmen verpflichten sich, auf Schiffsrouten durch die Arktis zu verzichten, um das einzigartige Ökosystem des arktischen Ozeans zu schützen.

Die Einhaltung von Menschenrechten und der sorgsame Umgang mit unserer Umwelt sind für uns selbstverständlich. Hapag-Lloyd befürwortet daher ein verbindliches Lieferkettengesetz, mit dem menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten einheitlich geregelt werden sollen. In diesem Zusammenhang unterstützen wir eine entsprechende Erklärung des Business & Human Rights Resource Centre, die einer deutschen ebenso wie einer gemeinsamen europäischen Lösung den Weg ebnen und damit einheitliche Marktbedingungen schaffen soll.

Das Thema Nachhaltigkeit beinhaltet auch den wirtschaftlichen Erfolg von Hapag-Lloyd. Im zurückliegenden Berichtsjahr haben wir eine positive wirtschaftliche Entwicklung zu verzeichnen. Zudem haben wir weitere Punkte unserer Strategy 2023 umgesetzt, um uns im Markt zu differenzieren und die Nummer eins für Qualität zu werden. Beispielsweise haben wir unsere organisatorischen Strukturen angepasst und eine neue Region South Europe geschaffen. Wir haben in die Digitalisierung unserer Produkte und Services investiert. Und wir haben weitere Quality Service Center gegründet, um unseren Kunden einen noch besseren und schnelleren Service anbieten zu können.

Sie sehen, im Berichtsjahr 2019 sind wir in allen Nachhaltigkeitsdimensionen einen Schritt weitergegangen. Klar ist aber auch: Tiefgreifende Veränderungen kommen nicht einfach so über Nacht. Gerade in einer anlageintensiven Branche wie der Containerschifffahrt müssen Investitionsentscheidungen sorgfältig abgewogen werden. Ein Schiff, das wir heute bestellen, muss nicht nur morgen, sondern auch die nächsten Jahrzehnte allen Umweltvorgaben entsprechen und kostendeckend betrieben werden können.

Deshalb werden wir „Kurs halten“. Wir haben unsere Nachhaltigkeitsvorhaben und unsere unternehmerischen Ziele fest im Blick und wollen sie sicher erreichen – gemeinsam mit unseren rund 13.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kunden und Shareholdern. Denn nur so können wir unsere gesellschaftliche Verantwortung erfüllen und damit den Erfolg unseres Unternehmens sicherstellen – heute und in Zukunft.

Wir wünschen Ihnen eine spannende Lektüre unseres Nachhaltigkeitsberichts.

Hamburg, 19. März 2020

Ihr



Rolf Habben Jansen
(Vorsitzender des Vorstands)

Über diesen Bericht

– 102-1, 102-5, 102-45, 102-48, 102-49, 102-50, 102-52, 102-54

Dies ist der dritte 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. – NfB

Der NHB berichtet umfassend über die Nachhaltigkeitsaktivitäten des Konzerns und geht über die gesetzlichen Anforderungen hinaus. Alle Angaben, die Bestandteil des NfB sind und der Erfüllung des CSR-RUG dienen, sind mit dem Vermerk „NfB“ gekennzeichnet. – NfB

Soweit nicht anders ausgewiesen, beziehen sich alle Angaben in diesem Bericht auf den gesamten Konsolidierungskreis. Der Konsolidierungskreis, der die

Unternehmen der Hapag-Lloyd AG sowie die verbundenen konsolidierten Unternehmen umfasst, wird im Geschäftsbericht 2019, S. 168 ff. aufgeführt. – NfB

Der Konsolidierungskreis enthält auch die Unternehmen der UASC Ltd. (United Arab Shipping Company). Sie wurden mit dem Zeitpunkt des Kontrollübergangs am 24. Mai 2017 in den Konzernabschluss der Hapag-Lloyd AG einbezogen. Daraus ergibt sich, dass die im NfB dargestellten Kennzahlen für das Jahr 2017 nur eingeschränkt mit Werten für die Jahre 2016 und 2018 vergleichbar sind. – NfB

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

– Umfasst die Angabe die gesamte Flotte inkl. Charter Schiffen, so lautet die Formulierung: „alle Schiffe“ oder „die gesamte Flotte“.

INDEX ZUM NICHTFINANZIELLEN BERICHT

CSR-RUG-RELEVANTE BERICHTSINHALTE IM NACHHALTIGKEITSBERICHT 2019*

		KAPITEL	SEITE
Beschreibung des Geschäftsmodells		Hapag-Lloyd	06–09
Umweltbelange	Emissionen: Luftschadstoffe	Umwelt- und Klimaschutz	72–73; 76; 85
	Emissionen: Treibhausgase	Umwelt- und Klimaschutz	68; 72; 76
	Energienutzung	Umwelt- und Klimaschutz	68–72
		Lieferkette und Kundenfokus	85–87
	Schutz des Meeres und der marinen Biodiversität	Umwelt- und Klimaschutz	77–78
Arbeitnehmerbelange		Sicherheit und Gesundheit	53–56
	Aus- und Weiterbildungen	Mitarbeiter	38–39; 42–43
	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Sicherheit und Gesundheit	48–58
Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie Achtung der Menschenrechte	Compliance	Hapag-Lloyd	23–27
	Menschenrechte in der eigenen Geschäftstätigkeit	Hapag-Lloyd	24
Sonstige Themen	Datenschutz und IT-Sicherheit	Digitalisierung und digitale Sicherheit	64–66
	Kundenzufriedenheit	Lieferkette und Kundenfokus	89–90
	Geschäftsstrategie unter Beachtung von Nachhaltigkeitschancen und -risiken	Hapag-Lloyd	12–19
	Service- und Prozessqualität	Digitalisierung und digitale Sicherheit	60–61
	Lieferkette und Kundenfokus	89	

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

– Umfasst die Angabe alle eigenen Schiffe aller Flottenmanagements, sprechen wir von „unseren Schiffen“ oder „unserer Flotte“.

– In einigen Fällen umfasst die Angabe lediglich unsere Schiffe unter deutscher Flagge. Hier sprechen wir von den „deutschflaggen Schiffen“ oder den „Schiffen unter deutscher Flagge“. – NfB

Angaben zum Seepersonal beziehen sich auf das eigene Personal. – NfB

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

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

Die Themen haben sich hinsichtlich ihrer Formulierung gegenüber dem Vorjahr leicht geändert. Auch sind neue Themen als CSR-RUG-relevant eingestuft worden. Grund dafür ist die in 2019 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse (s. Hapag-Lloyd, S. 05 ff.). – NfB

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

Der NfB wird jedes Jahr in englischer und deutscher Sprache auf der Hapag-Lloyd-Website veröffentlicht. In ihm berichtet Hapag-Lloyd über die Fortschritte im jeweiligen Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember. Dieser NfB umfasst das Geschäftsjahr 2019. – NfB

Die Inhalte des NfB wurden einer freiwilligen betriebswirtschaftlichen Prüfung nach ISAE 3000 (Revised) mit begrenzter Sicherheit durch die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft unterzogen. Prüfungsauftrag 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

Der NfB orientiert sich an den international anerkannten Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative (GRI-Standards). Bei der Darstellung der Konzepte für die NfB-relevanten Aspekte haben wir uns an dem GRI-Standard 103 orientiert. Zudem werden für diese Aspekte nichtfinanzielle Kennzahlen berichtet, die sich an den thematisch passenden GRI-Standards orientieren, sofern solche vorliegen. 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

Dieser Bericht (NHB) wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option „Kern“ erstellt.

Die Informationsabfrage erfolgte auf elektronischem Weg, die Datenerfassung überwiegend mittels bereichsspezifischer Software. Bei der Addition und Übertragung von Daten können aufgrund von Rundungen Abweichungen auftreten. 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 von unseren Prognosen, Einschätzungen und Ankündigungen abweichen (s. Lagebericht, S. 50 ff.). – NfB

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

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.

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

Weitere Informationen finden Sie auf Hapag-Lloyd.com/de und im Geschäftsbericht. Der nächste Nachhaltigkeitsbericht erscheint voraussichtlich im April 2021.

Hapag-Lloyd

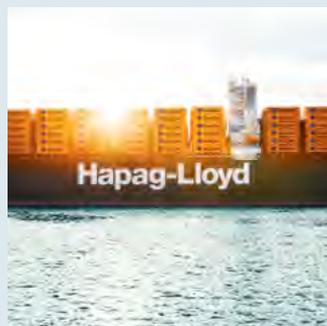
Inhalt des Kapitels

Unser Profil 06

Nachhaltigkeitsmanagement 12

Wesentliche Themen und Risiken 16

Corporate Governance und Compliance 23



DEN FOKUS NEU AUSGERICHTET

Welche Nachhaltigkeitsthemen sind für uns heute relevant? Dieser Frage sind wir 2019 nachgegangen, haben Stakeholder befragt und eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Über die als wesentlich ermittelten Themen berichten wir in diesem Bericht ausführlich.

Unser Profil

Hapag-Lloyd ist eine der weltweit führenden Containerlinienreedereien und ein leistungsstarker Partner. Mit der Strategy 2023 wollen wir uns durch eine exzellente Qualität und Kundenorientierung differenzieren und unsere Position am Markt weiter stärken. Dabei setzen wir auf unsere langjährige Erfahrung, ein weites Servicenetzwerk, digitale Lösungen und agiles Arbeiten. – NfB

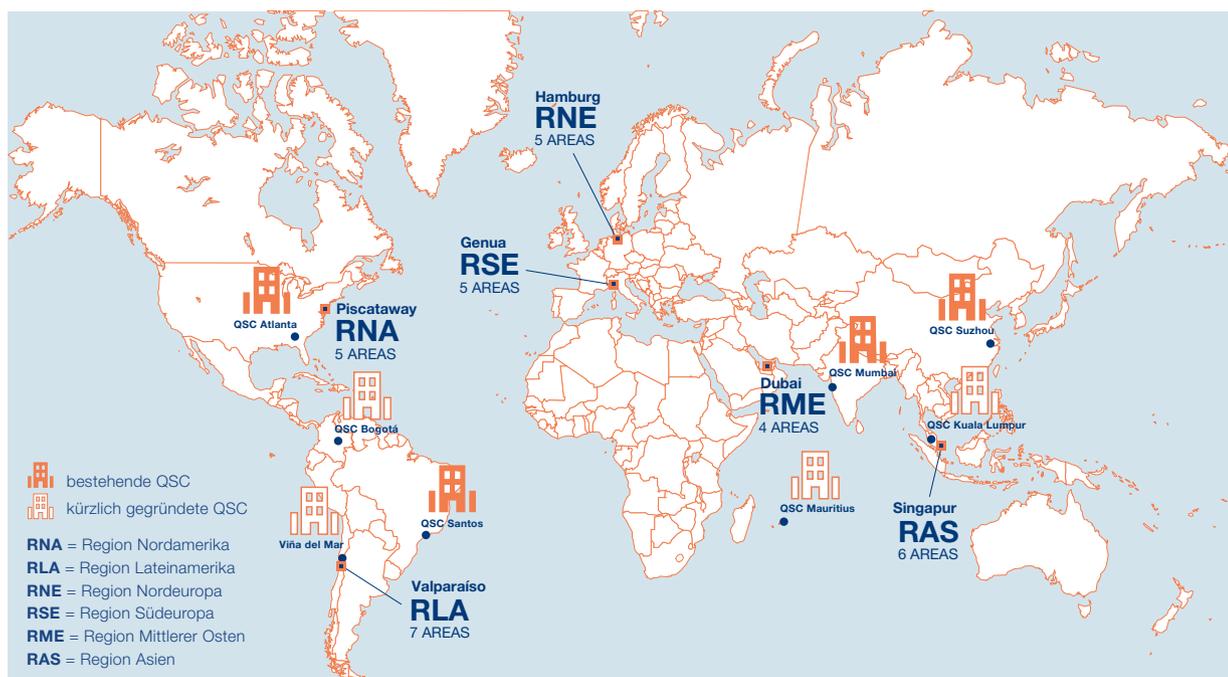
ÜBERBLICK ÜBER DEN KONZERN

Das Kerngeschäft von Hapag-Lloyd umfasst insbesondere den Containertransport über See. Ergänzend bieten wir weltweit door-to-door-Transporte an und unterstützen unsere Kunden bei den Vor- und Nachläufen via Binnenschiff, Bahn oder LKW. Durch diese Leistungen, unsere globale Marktabdeckung, die transportierten Containervolumen sowie die Transportkapazitäten hat sich Hapag-Lloyd als eine der weltweit führenden

Containerlinienreedereien positioniert. Unsere hohen Qualitätsansprüche stellen wir durch langjährige Partnerschaften und bewährte Dienstleister sicher. – NfB
– 102-2

Seit der Gründung von Hapag-Lloyd 1847 befindet sich unser Hauptsitz in Hamburg. Inzwischen arbeiten bei uns rd. 13.000 Mitarbeiter (Hapag-Lloyd AG: rd. 3.500) in 59 Ländern. Wir verfügen über 239 moderne Containerschiffe (Vorjahr: 227) und verschiffen ein jährliches

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



Transportvolumen von rd. 12 Mio. TEU¹. Weltweit betreiben wir 121 Liniendienste, über die wir schnelle und sichere Verbindungen gewährleisten. – NFB – 102-3, 102-7

Wir sind seit 2019 in sechs Regionen – Asien, Mittlerer Osten, Nordeuropa, Südeuropa, Nordamerika und Lateinamerika – aktiv. Durch den Zusammenschluss mit United Arab Shipping Company (UASC) im Jahr 2017 hat die Mittelmeerregion für uns an Bedeutung gewonnen, sodass wir die bisherige Region Europa in die Regionen Nordeuropa und Südeuropa unterteilt haben. Damit möchten wir unsere Wettbewerbsposition in diesem attraktiven Wachstumsmarkt stärken und neue Chancen nutzen. Wir werden außerdem in der Lage sein, unsere Qualität, Effizienz und Profitabilität durch mehr Kundennähe zu steigern. – 102-4, 102-6, 102-10

In jeder der sechs Regionen verfügen wir über eine Regionszentrale. Diese befinden sich in Hamburg (Deutschland), Genua (Italien), Piscataway (USA), Valparaíso (Chile), Singapur und Dubai (Vereinigte Arabische Emirate). Die Organisationsstrukturen der Regionen sind nach einem sehr effizienten, weltweit identischen Prinzip aufgebaut: Jede Regionszentrale verfügt über die Bereiche Business Administration, Operations und Sales sowie Customer Service. – 102-4, 102-6, 102-10

Die Regionen sind wiederum in Areas aufgliedert, die ebenfalls über die o. g. Funktionen verfügen. Durch Restrukturierungen in den Regionen Europa, Mittlerer Osten und Asien haben wir die Anzahl der Areas von bisher 35 auf 32 reduziert. – 102-4, 102-6, 102-10

¹ Twenty-foot Equivalent Unit, dt. Zwanzig-Fuß-Standardcontainer

Informationen zur Aktionärsstruktur und zur Zusammensetzung des Aufsichtsrats inklusive des Diversitätskonzepts von Hapag-Lloyd sind im aktuellen Geschäftsbericht aufgeführt (s. Geschäftsbericht 2019, S. 28 f., 30 ff. und 54 f.) – 102-5, 102-18, 405/103

Verbesserter Kundenservice durch Quality Service Center – 102-10

Qualität ist ein bedeutender Eckpfeiler unserer Strategy 2023. Wir bauen daher verstärkt Quality Service Center (QSC) auf, durch die wir unsere Organisationsstruktur und zukünftigen Prozesse verbessern wollen. In den QSC zentralisieren wir ausgewählte Funktionen aus den Bereichen Customer Service, Operations und Business Administration an einem Standort. Dadurch können wir fachliches Know-how bündeln und zusätzliche Synergien, wie eine verbesserte Konsistenz und Qualität des Service, schaffen. Zudem wird die kontinuierliche Verbesserung der Prozesse vereinfacht. Durch die Größe der jeweiligen Einheiten können wir unsere Trainings, Vertretungen und die Abdeckung von Auslastungsspitzen deutlich verbessern und damit letztlich unseren Kunden einen besseren Service bieten.

Unser langfristiges Ziel ist, in jeder Region ein QSC aufzubauen. Im Oktober 2019 haben wir bspw. ein neues QSC in der Area Brasilien eröffnet und dabei die Abteilungen Customer Service, Operations und Business Administration von fünf Städten an den Standort Santos verlagert. In diesem Zuge haben wir dort auch neue Arbeitsplätze geschaffen.

Damit verfügen wir nun über QSC in Suzhou (China), Atlanta (USA), Mumbai (Indien) und Santos (Brasilien). 2020 werden voraussichtlich vier weitere QSC in den Regionen Asien, Lateinamerika und Mittlerer Osten den Betrieb aufnehmen.

WELTWEITER DOOR-TO-DOOR-CONTAINERTRANSPORT



Unsere Leistungen – 102-2, 102-4, 102-6, 102-7

Weltweit haben unsere 392 Vertriebsstellen (2018: 407) sowie Vertriebspartner und unsere Zentrale im Geschäftsjahr 2019 Transportaufträge für rd. 30.600 Kunden betreut (2018: rd. 30.200). – NfB

Wir verschiffen Güter aus elf Produktkategorien von Nahrungsmitteln bis hin zu Maschinenbauprodukten, wobei sich das Transportvolumen ausgewogen auf die Kategorien verteilt: Die kleinste Produktkategorie macht 5 %, die größte 16 % des Transportvolumens aus (s. Geschäftsbericht 2019, S.71 f.). Dadurch sind wir relativ unabhängig von den Konjunkturzyklen einzelner Branchen und können bei normalen Konjunkturverhältnissen eine stabile Entwicklung erzielen. – NfB

Wir transportieren prinzipiell alle zugelassenen Güter, schließen jedoch umstrittene Waren, die wir in einer Ausschlussliste definiert haben, vom Transport aus (s. Umwelt- und Gewässerschutz, S. 77 ff. und Gefahrgut, S. 57 f.)

Aktuell steuern wir den Iran und Kuba aus geopolitischen Gründen nicht an.

Konzernstrategie Strategy 2023

Mit der Strategy 2023 haben wir Ende 2018 Grundsätze formuliert, die uns dabei unterstützen, in den nächsten Jahren ein langfristig profitables, organisches Unternehmenswachstum sicherzustellen. Wichtige Eckpfeiler der Strategy 2023 sind die Sicherung der Position von Hapag-Lloyd als Global Player und die Etablierung unseres Unternehmens als Qualitätsführer der Branche. – NfB

Den Erfolg unserer Maßnahmen messen wir an der Entwicklung der Transportmenge und der operativen Kenngrößen EBITDA und EBIT sowie an nichtfinanziellen Messgrößen wie dem Net Promoter Score (NPS), der uns Auskunft über die Kundenloyalität gibt. – NfB

Im Rahmen der Strategieumsetzung haben wir 2019 zur Förderung der Kundenzufriedenheit zwei Kundenbefragungen durchgeführt und Maßnahmen zur Optimierung des gesamten door-to-door-Transportweges ergriffen. Ziel ist, unsere Lieferspünktlichkeit zu verbessern und genauere Vorhersagen zu Ankunftszeiten treffen zu können. Mit Hilfe digitaler Lösungen wollen wir unsere Pünktlichkeit in Zukunft standardisiert erfassen und messen (s. Kundenfokus, S. 89 f. und Digitalisierung, S. 60 f.). – NfB

Zudem wollen wir unsere Profitabilität, ein weiterer Kernaspekt der Strategy 2023, über den kompletten Transportweg hinweg steigern, bspw. indem wir gemeinsam mit unseren Partnern den Anteil der door-to-door-Geschäfte bis 2023 erhöhen (s. Digitalisierung, S. 60 f. und Nachhaltige Beschaffung, S. 82 ff.). – NfB

Um die anvisierten Ziele zu erreichen, setzen wir auf eine konsequente Digitalisierung, eine verstärkte Automation und auf Agilität. Durch den Einsatz neuer digitaler Technologien und agiler Methoden erreichen wir eine kontinuierliche Optimierung unserer internen Prozesse und Systeme (s. Digitalisierung, S. 60 f. und Kundenfokus, S. 89 f.). – NfB



Auch umweltbewusstes Verhalten haben wir in die neue Konzernstrategie aufgenommen. Unsere hohen internen Umweltstandards zahlen auf unseren Anspruch einer langfristigen Differenzierung im Markt ein. In diesem Kontext ist für uns selbstverständlich, dass wir jegliche Umweltauflagen einhalten und die notwendigen technischen und organisatorischen Änderungen mit größter Sorgfalt umsetzen (s. Klimaschutz und Emissionsreduktion, S. 69 ff.). – NFB

Für eine detaillierte Darstellung der Konzernstrategie verweisen wir auf den Geschäftsbericht 2019, S. 56 ff.

Starker Partner in der THE Alliance – 102-7, 102-13

Hapag-Lloyd ist Gründungsmitglied von THE Alliance. Gemeinsam mit unseren asiatischen Partnern verbinden wir mit 251 Schiffen (2018: 246) 29 wichtige Ost-West-Routen (2018: 30) und 75 Häfen (2018: 74) weltweit. Von dieser breiten Hafenabdeckung sowie einer effizienten Flotte und raschen Transitzeiten profitieren auch unsere Kunden. Innerhalb der Allianz findet ein regelmäßiger Austausch statt, durch den wir im Netzwerk einen optimalen und flexiblen Schiffseinsatz sicherstellen. Ab dem 1. April 2020 wird die koreanische Reederei HMM (Hyundai Merchant Marine) der THE Alliance beitreten und die Kooperation bis 2030 fortgeführt.

WIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG – 201-1

2019 verzeichneten wir einen Anstieg des Flottenbestands von 227 (2018) auf 239 Schiffe sowie eine damit einhergehende Erhöhung der Transportkapazität von 1,64 Mio. TEU (2018) auf rd. 1,71 Mio. TEU. Der Containerbestand betrug im Berichtsjahr rd. 2,54 Mio. TEU (2018: rd. 2,56 Mio. TEU). Unsere Transportmenge wuchs u. a. durch neue Dienste in Afrika und Indien von 11.874 TTEU im Vorjahr auf 12.037 TTEU.

Unsere Umsatzerlöse stiegen um rd. 9 % auf 12.608 Mio. EUR (2018: 11.618 Mio. EUR), das EBITDA erreichte für das Geschäftsjahr 1.986 Mio. EUR (2018: 1.139 Mio. EUR). Das operative Ergebnis (EBIT) für 2019 liegt mit 811 Mio. EUR über dem Vorjahr (2018: 444 Mio. EUR).² Die Frachtrate lag im Geschäftsjahr 2019 bei 1.072 USD/TEU und damit über dem Vorjahresniveau von 1.044 USD/TEU (2018).

Für weitere Informationen verweisen wir auf den Geschäftsbericht 2019, S. 81 ff.

² Aufgrund der Darstellungsänderung der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung wurden die Vorjahreswerte angepasst. Infolgedessen erhöhte sich das EBIT in 2018 um 0,5 Mio. EUR von vormals 443,0 Mio. EUR auf 443,5 Mio. EUR. Das EBITDA in 2018 erhöhte sich ebenfalls um 0,5 Mio. EUR von vormals 1.138,1 Mio. EUR auf 1.138,6 Mio. EUR. Die Umsatzerlöse in 2018 wurden um 102,4 Mio. EUR von vormals 11.515,1 Mio. EUR auf 11.617,5 Mio. EUR angepasst.

STRUKTUR DER CONTAINERSCHIFFSFLOTTE VON HAPAG-LLOYD

	31.12.2019	31.12.2018	31.12.2017	31.12.2016	31.12.2015
Anzahl der Schiffe	239	227	219	166	177
davon					
Eigene Schiffe	95	95	102	72	68
Geleaste Schiffe	17	17	14	3	3
Gecharterte Schiffe	127	115	103	91	106
Kapazität der Schiffe insgesamt (TTEU)	1.707	1.643	1.573	963	966
Kapazität der Container insgesamt (TTEU)	2.540	2.559	2.349	1.576	1.564
Anzahl Dienste	121	119	120	128	121

Die Daten für 2017 beziehen sich auf die Flotte von Hapag-Lloyd inkl. der UASC (United Arab Shipping Company).

INTERVIEW MIT ULF SCHAWOHL

Qualität durch Kooperation: gemeinsam mehr erreichen



Seit 1980 arbeitet Ulf Schawohl bei Hapag-Lloyd in unterschiedlichen Funktionen. 2011 übernahm er die Leitung der Abteilung Network & Cooperations, ehe ihm 2014 die Leitung der zentralen Network-Abteilung anvertraut wurde. Bei Network & Cooperations geht es um den weltweiten Einsatz und die Koordinierung der Hapag-Lloyd-Schiffe sowie der Charterschiffe, um Engpässe und hohe Ladungsaufkommen zu bewältigen. Auch Gemeinschaftsdienste und Allianzen mit anderen Reedereien werden von diesem Bereich verantwortet.

THE Alliance wurde von Hapag-Lloyd, den drei japanischen Reedereien NYK, MOL, "K" Line und der taiwanesischen Reederei Yang Ming gegründet. Diese Kooperation startete am 1. April 2017. Wie sind Ihre Erfahrungen der vergangenen Jahre im Hinblick auf die Zusammenarbeit innerhalb der Allianz? Gab es Herausforderungen am Anfang der Kooperation? Gibt es besondere Vorteile, die sich für den Kunden aus THE Alliance ergeben?

Die Zusammenarbeit mit unseren Partnern ist bisher durchweg positiv. Sicherlich haben wir hier und da im operativen Tagesgeschäft auch Herausforderungen zu bewältigen, welche getrieben sind durch unterschiedliche kommerzielle Interessen, aber am Ende finden wir gemeinsam immer eine Lösung. Diese Herausforderungen sind gerade in der Findungsphase einer neuen Allianz besonders groß. Jede Reederei setzt individuell andere Schwerpunkte, aus denen es ein Gesamtprodukt zu schnüren gilt. Für unsere Kunden spiegelt sich das speziell in der Erweiterung des Servicenetzwerks und somit in der Flexibilität des Schiffseinsatzes und der Verlässlichkeit in der Fahrplangestaltung wider.

Wenn man auf das ereignisreiche Jahr 2017 zurückblickt, fällt auf, dass in diesem Jahr der Zusammenschluss der drei oben genannten japanischen Reedereien zu ONE vereinbart wurde. Im selben Jahr schloss sich Hapag-Lloyd mit UASC zusammen. Ist die große Konsolidierungsphase in der Containerschifffahrt nun aus Ihrer Sicht vorbei? Welche Gründe sprechen dafür?

Ich denke, dass es vorerst keine weitere Konsolidierung innerhalb der Branche unter den großen Reedereien geben wird, da die Vorteile eines Zusammenschlusses zwischen diesen Unternehmen nicht in gleichem Maße zur neuen Unternehmensgröße steigen. Speziell für uns bedeutet dies, dass wir unseren Fokus auf Qualitätsaspekte legen. Unsere Strategy 2023, die den Kunden in den Mittelpunkt stellt und eine kontinuierliche und

effiziente Verbesserung der Fahrpläne beinhaltet, stellt sicher, dass wir auch in Zukunft konkurrenzfähige Produkte anbieten können.

Mit der südkoreanischen Linienreederei Hyundai Merchant Marine (HMM) wird THE Alliance in Zukunft durch einen weiteren wichtigen Partner gestärkt. Welche positiven Effekte sehen Sie durch das neue Mitglied für THE Alliance und somit für Hapag-Lloyd?

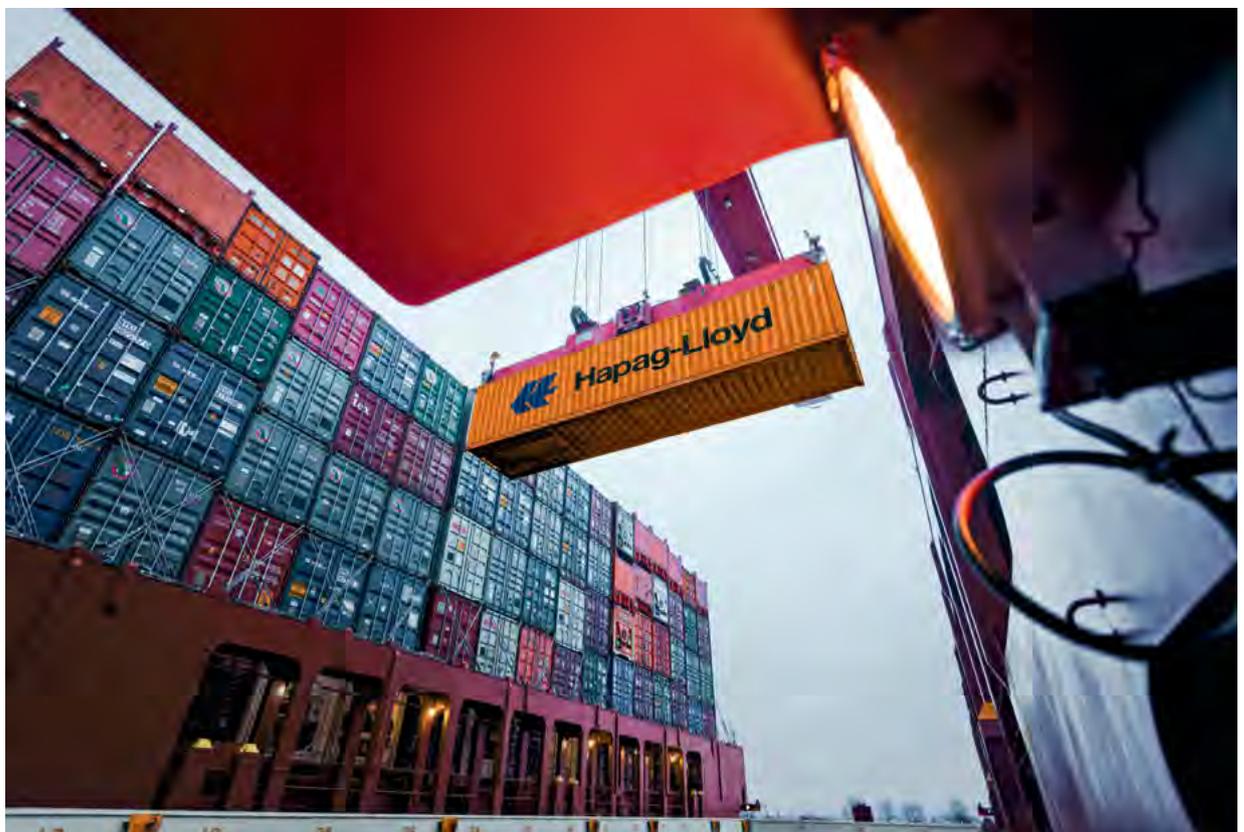
Zum einen vergrößern wir damit das Servicenetzwerk. Der größte Vorteil besteht aber darin, dass HMM über die kommenden beiden Jahre neue Schiffe in den Größen-segmenten 23.000 TEU und 15.000 TEU in die Allianz einbringen wird. Da diese Neubauten auf dem neuesten technologischen Stand sind, verbessert Hapag-Lloyd den ökologischen Footprint für die von uns auf diesen Schiffen beförderten Container.

Bild oben:

Im Sinne der Kunden ziehen alle Beteiligten in der Allianz an einem Strang.

Bild unten:

Durch die Zusammenarbeit können die Partner weltweit noch mehr Container transportieren.



Nachhaltigkeitsmanagement

Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung ist Teil unseres Selbstverständnisses. Wir wollen so arbeiten, dass die Perspektiven und Chancen zukünftiger Generationen nicht gefährdet werden. Um dies sicherzustellen, haben wir entsprechende Strukturen und Prozesse eingeführt und fördern durch vielfältige Maßnahmen aktiv das nachhaltige Denken und Handeln unserer Mitarbeiter. – NfB

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE UND ZIELE

Als hanseatisches Traditionsunternehmen ist wertebasiertes und verantwortungsvolles Handeln fest in unserer Unternehmenskultur verankert. In unserer Nachhaltigkeitspolitik definieren wir unser Nachhaltigkeitsverständnis in Form verbindlicher Leitlinien und Grundsätze. Mit ihnen verpflichten wir uns dazu, die Umwelt zu schützen, unseren Kunden höchste Qualität zu bieten, unseren Eigentümern eine zufriedenstellende Rendite zu sichern sowie die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter zu gewährleisten. Sie ergänzen die Inhalte der Globalen Ethikrichtlinie, in der wir den Anspruch festgeschrieben haben, alle Gesetze und internen Verhaltensregeln ausnahmslos einzuhalten.

Die Unternehmensführung von Hapag-Lloyd entwickelt die strategische Unternehmensausrichtung kontinuierlich und im Hinblick auf die Sensibilisierung und Erfüllung unserer Qualitäts- und Umweltziele weiter. Mit unseren diversen Stakeholdern stehen wir in einem kontinuierlichen und offenen Austausch. Dieser hilft uns, unsere hohen Qualitäts-, Umwelt- und Sicherheitsstandards fortwährend zu verbessern (s. Hapag-Lloyd, S. 05 ff.).

Unsere Mitarbeiter weltweit sind der Grundpfeiler für den Erfolg unseres Unternehmens. Als Arbeitgeber wollen wir sie langfristig an uns binden und investieren daher in ihre Aus- und Weiterbildung, bieten weitere attraktive Zusatzleistungen (s. Mitarbeiter, S. 29 ff.) sowie ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld (s. Sicherheit und Gesundheit, S. 47 ff.). Im Sinne einer gesunden Mitarbeiterstruktur lassen wir unsere mitarbeiterbezogenen

Rahmenbedingungen und Prozesse durch interne und externe Audits prüfen.

Wir investieren gezielt in die Digitalisierung und Automatisierung unserer Arbeit, um die Qualität unserer Leistung weiter zu verbessern. Die Abteilung Digital Business & Transformation (DB&T) gestaltet die digitale Transformation im Unternehmen dabei maßgeblich mit und unterstützt konzernweit die Optimierung unserer Prozesse (s. Digitalisierung und Digitale Sicherheit, S. 59 ff.).

Es ist unser Bestreben, unseren Einfluss auf Umwelt und Klima so gering wie möglich zu halten. Dazu haben wir hohe Umweltstandards implementiert, deren Einhaltung wir u. a. durch den Einsatz modernster Technik sicherstellen. Im Fokus unserer Aktivitäten stehen dabei die Reduktion des Energieverbrauchs und der CO₂-Emissionen der Schiffsflotte. Die Wirksamkeit unserer Maßnahmen überprüfen wir durch interne und externe Audits (s. Umwelt- und Klimaschutz, S. 67 ff.). 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. – 102-11

An Lieferanten und Subunternehmer stellen wir die gleichen hohen Ansprüche wie an uns selbst. Gemeinsam mit unseren Geschäftspartnern suchen wir laufend nach Lösungen, um die Nachhaltigkeit in unserer Transportkette zu verbessern (s. Lieferkette und Kundenfokus, S. 81 ff.).



Mit unserem sozialen Engagement sind wir über die direkte Geschäftstätigkeit hinaus in vielfältiger Weise für die Gesellschaft aktiv (s. Gesellschaft, S. 91 ff.).

Zertifiziertes Qualitäts- und Umweltmanagement

– 302/103, 305/103, 306/103

Ein wesentliches Element unseres Nachhaltigkeitsmanagements ist unser Quality and Environmental Management (QEM)-System, das nach ISO 9001 (Qualitätsmanagement) und ISO 14001 (Umweltmanagement) zertifiziert ist. Zertifizierte Standorte in den Regionen und unser Hauptsitz werden jährlich durch den DNV GL hinsichtlich der Anforderungen auditiert. – 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. Die bestehende Zertifizierung bestätigt, dass die Anforderungen erfüllt werden. Nichtsdestotrotz nutzen wir die Ergebnisse der Audits gemäß ihrer Zielsetzung, um unsere Prozesse fortlaufend zu verbessern. – NfB

2019 fanden weltweit insgesamt rd. 160 (Hapag-Lloyd AG: rd. 90) interne und externe Audits statt. Da im Jahr 2019 nach dem letzten Überwachungsaudit neue Areas und eine Region entstanden sind, wurden diese noch nicht in das QEM-Zertifikat aufgenommen. Im Allgemeinen integrieren wir neue Regionen, Areas und Standorte sowie Schiffe zeitnah in das QEM-System. Damit auch sie unsere hohen Qualitäts- und Umweltstandards erfüllen, werden die Mitarbeiter im Landbereich entsprechend über verpflichtende webbasierte Trainings zum Thema QEM geschult. – NfB

Weltweit sind in den Regionen, den Areas bzw. Zentralbereichen sowie auf Schiffen über 130 sog. QEM-Delegates (Hapag-Lloyd AG: über 60) im Einsatz, die die operative Nachhaltigkeitsarbeit des Sustainability Managements unterstützen, indem sie QEM- und andere Nachhaltigkeitsaktivitäten koordinieren und die Umsetzung des QEM-Systems an den globalen Standorten gewährleisten. Sie nehmen an jährlichen QEM-Meetings teil, in denen das Sustainability Management zum Verlauf der externen Audits und Abweichungen sowie zu unserer Berichterstattung im Rahmen des NfB informiert. – NfB

Das Fleet Management unserer 41 deutschflaggigen Schiffe trägt seit zwölf Jahren die DNV GL Excellence – 5 Stars-Zertifizierung. Die Zertifizierung fasst die Anforderungen mehrerer Standards zusammen und geht sogar noch weit über diese anerkannten Normen und Regeln hinaus: die Umsetzung von Arbeitssicherheitsmaßnahmen nach MLC 2006 sowie Zertifizierungen nach ISO 9001, ISO 14001, International Safety Management (ISM)-Code und den International Ship and Port Facility Security (ISPS)-Code zur maritimen Gefahrenabwehr. Hapag-Lloyd war die erste Containerlinienreederei, die mit diesem Standard ausgezeichnet wurde. – NFB

Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements

2019 konnten wir wie auch in den vergangenen Jahren erfreuliche Fortschritte in unserem Nachhaltigkeitsmanagement erzielen. Beispielsweise haben wir unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung und -kommunikation weiterentwickelt, an CO₂-Berechnungen gearbeitet und die Steuerung des QEM-Systems intensiviert. Eine Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements werden wir auch in Zukunft anstreben. Im Kern unserer Anstrengungen steht dabei u. a., unsere Maßnahmen weiterhin in Einklang mit der Strategy 2023 umzusetzen.

Ein Fokus ist auch der Ausbau unseres Beitrags zum Schutz von Mensch und Umwelt. Aus diesem Grund hat sich das Sustainability Management 2018 und 2019 umfassend mit den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen und deren Verknüpfung mit unserer Geschäftstätigkeit auseinandergesetzt. Die Ergebnisse haben wir im Intranet an alle Mitarbeiter kommuniziert und sie gebeten, am Global Survey on Sustainability and the SDGs unseres Partners, der Hamburger Nachhaltigkeitsberatung Schlange & Co., teilzunehmen.

Eine detaillierte Analyse diente uns als Grundlage, um zu erfahren, wie Mitbewerber sowie Unternehmen aus anderen Branchen einen Beitrag zur Erreichung der SDGs leisten. Anschließend haben wir unsere bestehenden Aktivitäten, Maßnahmen und Initiativen aus verschiedenen Bereichen mit den Inhalten der SDGs abgeglichen. So wollten wir herausfinden, welchen positiven Beitrag Hapag-Lloyd zu den 17 SDGs bzw. deren 169 Unterzielen leistet. Hapag-Lloyd zählt bereits auf folgende Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen ein:

WIR UNTERSTÜTZEN DIE SDGS



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

SEITE 38



Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen

SEITE 69



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 23



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

SEITE 23, 33, 50, 53



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

SEITE 77



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

SEITE 16, 23

ORGANISATION DES NACHHALTIGKEITS-MANAGEMENTS – 102-18

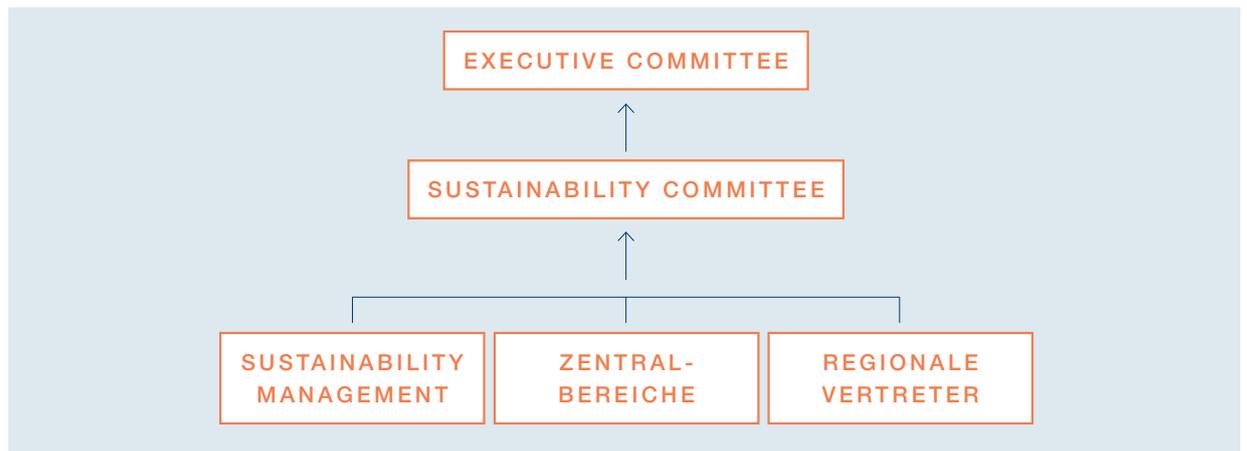
Das Nachhaltigkeitsmanagement bei Hapag-Lloyd wird durch das Sustainability Management verantwortet, das organisatorisch in der Unternehmensentwicklung aufgehängt ist und direkt an den Vorstand berichtet. Es koordiniert und begleitet all unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten, u. a. das Umweltmanagement für den Landbetrieb als Teil unseres konzernweiten QEM-Systems und die ISO-9001- und -14001-Zertifizierungen an Land. Das Umweltmanagement für den Seebetrieb wird hingegen vom Bereich Fleet Management sowie der Abteilung Environmental Management verantwortet. – NfB

Das Sustainability Management ist weiterhin verantwortlich für die Erstellung des Konzern-Nachhaltigkeitsberichts,

beantwortet Anfragen zu Nachhaltigkeitsthemen und koordiniert Arbeitsgruppen zu nachhaltigkeitsrelevanten Themen. – NfB

Das Sustainability Management 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. Der Leiter der Unternehmensentwicklung leitet die Treffen des Sustainability Committee und berichtet direkt an das Executive Committee, dem der Vorstand angehört. – NfB

NACHHALTIGKEITSORGANISATION VON HAPAG-LLOYD – 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.

Als globales Dienstleistungsunternehmen werden unser Geschäft und unsere täglichen Entscheidungen durch Entwicklungen in Gesellschaft, Umwelt und der Weltwirtschaft stark beeinflusst. Auch unsere Stakeholder tragen ihre Anliegen auf verschiedene Art und Weise an uns heran. Wir analysieren genau, welche Themen und damit verbundenen Risiken für unsere Unternehmensführung besonders wichtig sind, und richten unsere Arbeit daraufhin aus. – NfB

2019 haben wir erneut eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt und damit die Ergebnisse aus dem Jahr 2016 aktualisiert (s. Wesentliche Themen, S. 16 ff.). Weiterhin haben wir im Rahmen unseres konzernweiten Risikomanagement-Systems eine Nettorisikobetrachtung durchgeführt, um relevante Risiken³ (s. Risikomanagement, S. 18) zu identifizieren. – 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. Dazu haben wir zunächst die bisherigen wesentlichen Themen mit dem Wettbewerb abgeglichen und unter Einbindung eines externen Beratungsunternehmens diskutiert. Im Zuge dessen haben wir die Abgrenzung der Themen überarbeitet und

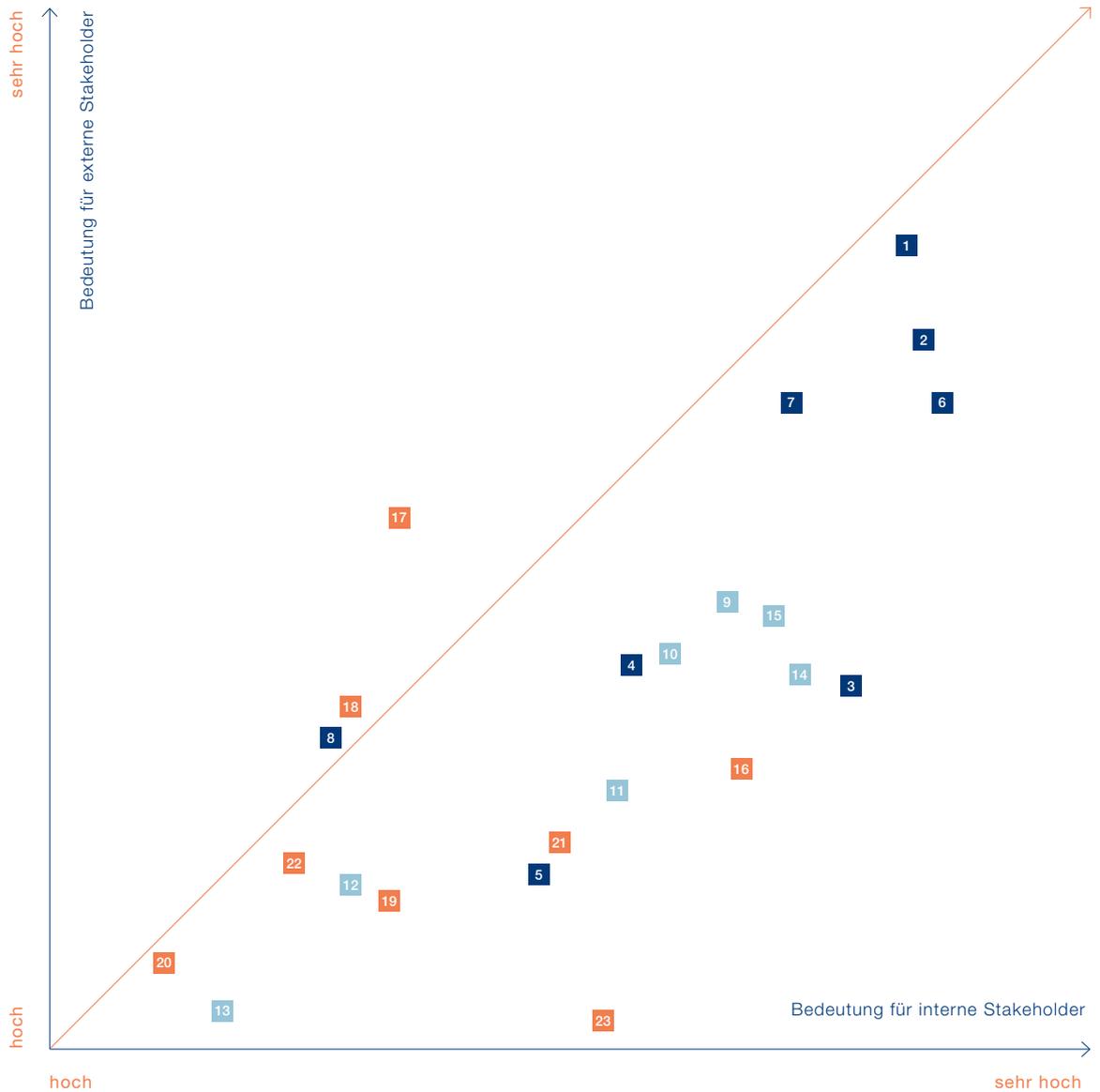
neue Themen aufgenommen. Insgesamt umfasste die Liste 23 potenziell wesentliche Themen aus den Bereichen Soziales, Umwelt und Ökonomie. – NfB

Im Anschluss haben wir eine anonymisierte, onlinebasierte Stakeholderbefragung durchgeführt, bei der internationale externe und interne Stakeholder die Relevanz der Themen für die Geschäftstätigkeit von Hapag-Lloyd bewerten konnten. Darüber hinaus wurde auch das wahrgenommene Verbesserungspotenzial Hapag-Lloyds abgefragt. Externe Stakeholder sind u. a. Lieferanten, Kunden, Anteilseigner, Medien und Vertreter aus Zivilgesellschaft, Wissenschaft und Politik. Interne Stakeholder sind Mitarbeiter, leitende Angestellte, Betriebsrats- und Gewerkschaftsmitglieder sowie Aufsichtsratsmitglieder. An der Befragung nahmen über 230 externe und interne Stakeholder teil. – NfB

Die Ergebnisse der Befragung wurden im Anschluss in eine Wesentlichkeitsmatrix überführt. In diesem Nachhaltigkeitsbericht (NHB) berichten wir insbesondere zu den als wesentlich identifizierten Themen. – NfB

³ 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.

WESENTLICHKEITSMATRIX – 102-44, 102-47



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 unser Sustainability Management 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 (s. Index zum nichtfinanziellen Bericht, S. 03).⁴ – NfB

Die Themen Geschäftsstrategie unter Beachtung von Nachhaltigkeitschancen und -risiken und Service- und Prozessqualität werden – dort, wo dies relevant ist – jeweils direkt innerhalb der Abschnitte des NfB adressiert. 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 über weitere für uns wichtige Themen, die jedoch nicht unter die Wesentlichkeitskriterien des CSR-RUG fallen, wie bspw. unsere vielfältigen Aktivitäten im sozialen Bereich (s. Gesellschaft, S. 91 ff.) – NfB

RISIKOMANAGEMENT

Das Bewusstsein für nachhaltiges Denken und Handeln in Bezug auf Qualität, Umwelt- und Arbeitsschutz ist fester Bestandteil unserer Geschäftspolitik und somit auch unseres Risikomanagements. Voraussetzung für unseren nachhaltigen Erfolg ist die Integrität von Geschäfts- und Risikostrategie. Dies wird u. a. durch eine frühzeitige Identifizierung sowie eine vorausschauende Steuerung von Risiken und Chancen, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit ergeben, gewährleistet. – NfB

Der verantwortungsvolle Umgang mit existenzgefährdenden Risiken wird bei Hapag-Lloyd über ein konzernweites Risikomanagement-System gewährleistet, welches das systematische Verfahren zur Identifizierung, Bewertung, Steuerung und Kontrolle unserer unternehmensrelevanten Risiken darstellt. – NfB

Das Risikomanagement-System

Um immer komplexer werdende finanzielle und nicht-finanzielle Risiken effektiv zu managen und den Unternehmenswert weiter zu steigern, nutzt Hapag-Lloyd das Risikomanagement-System als wichtiges Instrument der Unternehmensführung. – NfB

Das Risikomanagement-System ist mehrstufig aufgebaut. Die Identifizierung wesentlicher Risiken liegt in der Verantwortung der Fachbereiche bzw. Regionen, die diese innerhalb der Organisation kommunizieren. Der jeweilige Risk Manager konsolidiert die Risikoinformationen und überwacht sie, ggf. nach Einleitung von Maßnahmen zur Risikobewältigung, kontinuierlich. 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 gesetzeskonforme Treibstoffe, Schiffsrecycling sowie Aus- und Weiterbildungen sensibilisiert. – NfB

Die Zusammenfassung der wesentlichen Risiken und die Analyse des Risikoportfolios erfolgen durch das Konzernrisikomanagement 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 sicherzustellen. Der Prüfungsausschuss überwacht das Risikomanagement auf oberster Ebene und berichtet an den Aufsichtsrat. – NfB

Systematische Erfassung und Bewertung von nichtfinanziellen Risiken

Im Berichtszeitraum entwickelte das Sustainability Management den Prozess zur systematischen Erfassung und Bewertung von nichtfinanziellen Risiken weiter. Seit Dezember 2018 sind alle Areas und Zentralabteilungen, die dem QEM-ISO-Zertifikat unterliegen, angehalten, relevante nichtfinanzielle Risiken oder Risiken aus den Bereichen Qualität, Umwelt, Soziales, Menschenrechte, Arbeitnehmer und Korruption, die über 100.000 USD netto hinausgehen, in einem Register für QEM-Risiken aufzuführen. Auch Maßnahmen und Chancen werden darin dokumentiert. Das Register wird spätestens alle drei Monate auf Aktualität und Wirksamkeit der einzelnen Maßnahmen überprüft. Dabei erfolgt ein steter Austausch mit dem zentralen Risikomanagement, um zu vermeiden, dass parallele bzw. unterschiedliche Prozesse aufgebaut werden, und um Synergien zu schaffen. – NfB

⁴ Die Abschnitte, welche im Sinne des CSR-RUG die als berichtspflichtig identifizierten Themen enthalten, sind mit NfB gekennzeichnet.

RISIKOMANAGEMENT BEI HAPAG-LLOYD – NfB



Im Laufe des ersten Quartals 2020 wurden präventive Vorkehrung getroffen und entsprechende Maßnahmen im Zusammenhang mit COVID-19 durchgeführt. Aufgrund der Unsicherheit hinsichtlich der Eindämmung der Viruskrankheit sind die entsprechenden Auswirkungen von COVID-19 noch nicht abschließend einschätzbar gewesen. Im Rahmen der diesjährigen Risikobewertung wurden keine 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

Hapag-Lloyd versteht sich als transparentes Unternehmen. Als solches pflegen wir einen aktiven Dialog mit unseren diversen Stakeholdern und beziehen die Erkenntnisse daraus in unsere Unternehmensführung mit ein. In

verschiedenen 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 Maßnahmen zu überführen. Ein wichtiger Aspekt ist dabei auch unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung, anhand derer wir über die gesetzlich geforderten Inhalte hinaus ein umfassendes Bild unserer Nachhaltigkeitsleistung zeichnen. Insofern kritische Themen adressiert werden, kommunizieren wir stets klar und verständlich.

2019 ist Hapag-Lloyd vom deutschen Magazin Wirtschaftsjournalist zur besten Pressestelle in Deutschland in der Logistikindustrie gewählt worden.

Dialog mit unseren Anteilseignern

Als börsennotiertes Unternehmen ist es unser Anspruch, transparent, zeitnah und umfassend zu unserer Strategie und den Perspektiven des Unternehmens zu kommunizieren. Der Vorstand und das Investor Relations (IR)-Team informieren Aktionäre, Analysten und potenzielle Investoren regelmäßig durch die Veröffentlichung von Geschäfts- und Zwischenberichten sowie persönliche Gespräche auf

Veranstaltungen oder auf der Hauptversammlung über die Entwicklung und Ausrichtung des Unternehmens sowie aktuelle Risikopotenziale. Im IR-Bereich unserer Website stellen wir darüber hinaus umfangreiche Informationen zur Verfügung.

Wir beobachten derzeit eine steigende Nachfrage nach ESG (Environmental, Social and Governance)-Themen seitens der Investoren, der wir durch persönliche Gespräche z. B. auf Konferenzen oder durch die Beantwortung konkreter Anfragen nachkommen. 2019 haben wir zudem mit Investoren und Analysten gesonderte Gespräche zu ESG-Themen durchgeführt. Schwerpunktthemen waren Luftemissionen bzw. -schadstoffe, vor allem CO₂ und Schwefelemissionen, Ballastwasser, Schadstoffaustritte sowie Governance und zunehmend Cybersecurity.

Dialog mit den Mitarbeitern

Den offenen Dialog mit unseren Mitarbeitern entwickeln wir aktiv weiter und wollen (wahrgenommene) Hierarchien im Unternehmen verringern. Dabei setzen wir nicht nur auf jährliche Mitarbeitergespräche (Global Staff Dialogue), sondern u. a. auch auf zum Teil außergewöhnliche Formate wie den wöchentlichen Lunch mit Management-Vertretern, das Frühstück mit dem Vorstand in Hamburg sowie regelmäßige Treffen, bei denen Mitarbeiter ihren Kollegen ihre Tätigkeiten vorstellen. Über Besichtigungen von Containerschiffen, die wir in Hamburg ansässigen

Mitarbeitern ermöglichen, fördern wir zudem den Dialog zwischen See- und Landpersonal.

Unseren Mitarbeitern weltweit kommunizieren wir wichtige Themen und interessante Aktivitäten kontinuierlich über das Intranet sowie quartalsweise durch das Mitarbeitermagazin. Der regelmäßige Dialog zwischen dem Vorstand und dem Betriebsrat ist darüber hinaus ein weiteres wichtiges internes Dialogformat.

Im Rahmen einer weltweiten Mitarbeiterumfrage haben wir unsere Mitarbeiter im Berichtszeitraum in die Neubestimmung unserer Unternehmenswerte eingebunden. Die Themen Umweltschutz und Nachhaltigkeit wurden dabei als sehr wichtig bewertet (s. Unternehmenswerte, S. 44).

Dialog mit Kunden und Geschäftspartnern

Mit Kunden, Geschäftspartnern und Lieferanten pflegen wir einen regelmäßigen Austausch. Neben Informationen bspw. zur Ladungs- oder Datensicherheit fragen unsere Kunden zunehmend Nachhaltigkeitsthemen ab, vor allem unsere Umweltauswirkungen und CO₂-Emissionen. Dies kann von einer CO₂-Kalkulation bis hin zur Beantwortung von Fragebögen zum Thema Emissionen reichen. Mit unseren Lieferanten stehen wir bspw. im Rahmen von gemeinsamen Projekten, wie dem Terminal Partnering, im Dialog (s. Nachhaltige Beschaffung, S. 82 ff.).



2019 haben wir uns mit Kunden und Geschäftspartnern vor allem zu den IMO 2020-Anforderungen und unserer Umsetzungsstrategie ausgetauscht. Im Berichtszeitraum wurden zwei Kundenbefragungen durchgeführt (s. Kundenfokus, S. 89 f.).

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, Schadstoffemissionen sowie Transport von umstrittenen Waren (s. Engagement für die Umwelt, S. 93 f.). Wir kooperieren u. a. mit den Umweltorganisationen OceanCare und WWF und führen einen offenen Dialog mit dem NABU. Mitarbeiter von Hapag-Lloyd stehen deutschen Umweltorganisationen auch als Referenten zur Verfügung. Im Rahmen unserer Mitgliedschaft im World Shipping Council stehen wir mit der International Foundation of Animal Welfare zum Schutz der Blauwale in Sri Lanka im Dialog. Auch sind wir mit der Umweltschutzorganisation Ocean Conservancy und dem Sportartikelhersteller Nike in den Austausch getreten und haben ihre freiwillige Selbstverpflichtung Arctic Shipping Corporate Pledge unterzeichnet. Mit ihr verpflichten wir uns dazu, auf die Befahrung der Arktis-Route zu verzichten (s. Umwelt- und Gewässerschutz, S. 77 ff.). Im Berichtszeitraum sind wir außerdem mit den Hamburger Vertretern der Initiative Fridays for Future in den Dialog getreten.

Dialog mit der Politik

Hapag-Lloyd ist eine der bedeutendsten internationalen Containerlinienreedereien und die größte deutsche Linienreederei. Der kontinuierliche Austausch mit der Politik auf europäischer, Landes- und Kommunalebene ist für uns besonders wichtig, denn wir wollen unsere hohen konzerntweiten Umweltstandards in die Branche tragen.

Auf Ebene der Europäischen Union (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, und vermeiden, dass Modernisierungen bereits nach kurzer Zeit neuen Umweltbestimmungen nicht mehr genügen. 2018 haben wir eine fünfjährige Mitgliedschaft im European Sustainable Shipping Forum (ESSF) der Europäischen Kommission angetreten, in dem neben der Begrenzung des Schwefelgehalts zahlreiche weitere Themen diskutiert werden, um die Umweltauswirkungen der kommerziellen Schifffahrt zu vermindern. Im Berichtszeitraum engagierte sich Hapag-Lloyd dazu in zwei Arbeitsgruppen, die u. a. an vier Einreichungen an die International Maritime Organization (IMO) mitwirkten. Hier ging es im Wesentlichen um die Umsetzung der neuen IMO 2020-Regularien für niederschweifigen Brennstoff weltweit. Um unser politisches Engagement innerhalb der EU nachvollziehbar zu gestalten, werden wir im Transparency-Register der Europäischen Kommission geführt.

Auf internationaler Ebene haben wir außerdem gemeinsam mit dem chinesischen Verkehrsministerium die Möglichkeit eines Antrags zur Einführung einer Emission Control Area (ECA) erörtert.

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 die wirtschaftliche Entwicklung und strategischen Ziele von Hapag-Lloyd. Im politischen Kontext kommunizieren wir unsere Perspektiven zu Infrastrukturthemen wie dem Ausbau des Hafens, der Fahrrinnenanpassung der Elbe und der Modernisierung der Bahninfrastruktur. Dafür 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.

Im Dezember 2019 haben wir erneut einen Parlamentarischen Abend für Abgeordnete der Hamburger Bürgerschaft und Hamburger Mitglieder des Bundestags organisiert. Darüber hinaus suchen wir im Jahresverlauf regelmäßig das Gespräch mit den Fraktionen. Unser Vorstandsvorsitzender Rolf Habben Jansen ist zudem häufig als Redner bei Veranstaltungen von Politik oder politischen Vereinigungen geladen.

Dialog mit der Nachbarschaft

Hapag-Lloyd ist ein Hamburger Traditionsunternehmen, weshalb uns der Dialog mit den Bürgern der Stadt besonders am Herzen liegt. Wir öffnen z. B. jedes Jahr 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. 2019 richteten wir z. B. das Albert-Ballin-Forum aus, eine öffentliche, hochkarätig besetzte Podiumsdiskussion zum Thema Globalisierung (s. Das Albert-Ballin-Forum, S. 93). Weiterhin treten wir an unseren weltweiten Standorten durch lokale Medien mit der dortigen Bevölkerung in Kontakt.

Mitgliedschaften – 102-13

Hapag-Lloyd ist Mitglied in diversen Verbänden, Arbeitsgruppen und Institutionen und engagiert sich in der Weiterentwicklung und Bearbeitung unterschiedlicher Themen. Ein Beispiel ist der Präventionsfachausschuss See der Berufsgenossenschaft (BG) Verkehr. Ein weiteres Beispiel ist unser Beitritt zur Ship Recycling Transparency Initiative (SRTI) im Jahr 2018. Über unsere Mitarbeit wollen wir ein umweltverträgliches Schiffsrecycling unter sicheren Arbeitsbedingungen sicherstellen. 2019 sind wir der Digital Container Shipping Association beigetreten und stellen dort den stellvertretenden Vorstand. Ziel der im April 2019 gegründeten Organisation ist die Harmonisierung von Standards zwischen den großen Reedereien, um den Datenaustausch zu Themen wie Container-Tracking, Hafenabläufe, Cyberattacken etc. zu erleichtern. Ende des Berichtsjahres traten wir außerdem dem Business & Human Rights Resource Centre bei, einer internationalen Non-Profit-Organisation. Sie engagiert sich für die Achtung der Menschenrechte im Wirtschafts- und Unternehmenskontext sowie den Dialog und Wissensaustausch zu diesem Thema. Sie verfolgt zudem die aktuellen nationalen und internationalen Trends in Richtung verbindlicher menschenrechtlicher (und umweltbezogener) Sorgfaltspflichten und dokumentiert diese.

In diesem Bericht fokussieren wir uns auf die Mitgliedschaften, innerhalb derer wir einen besonderen Beitrag geleistet haben bzw. bei denen im Berichtszeitraum wichtige Themen vorangebracht wurden. Es werden daher nicht alle Mitgliedschaften genannt.

BEISPIELE UNSERER MITGLIEDSCHAFTEN UND ENGAGEMENTS



Clean Cargo

Verbesserung der Umwelleistung des Container-Transports durch Messung, Auswertung und Berichterstattung.



Trident Alliance

Einhaltung der neuen Schwefel-emissionsregeln, u. a. zur Sicherstellung eines fairen Wettbewerbs.



EcoTransIT World Initiative (EWI)

Kontinuierliche Weiterentwicklung von ETW (EcoTransIT World) und Bewertung von Umweltauswirkungen im Transportsektor.



Global Logistics Emissions Council

Einheitliche und transparente Methode zur Berechnung der Emissionen in der globalen Transportkette.



Die UmweltPartnerschaft

Förderung des freiwilligen Umweltschutzes in der Wirtschaft als Innovationstreiber für umweltfreundliche Technik und zentrale Plattform für den umweltpolitischen Austausch.



Ship Recycling Transparency Initiative (SRTI)

Austausch von Informationen über Schiffsrecycling, um verantwortungsbewusste Praktiken voranzutreiben.



Maritime LNG Plattform

Reduktion von Emissionen, wie SO_x, NO_x, CO₂ sowie Feinstaub, mit dem Ziel einer saubereren, aber auch ökonomischeren See- und Binnenschifffahrt.

Corporate Governance und Compliance

Nur wenn unsere Geschäftspartner unserem Unternehmen und der Unternehmensführung vertrauen und Hapag-Lloyd als glaubwürdigen Partner wahrnehmen, können wir langfristig wirtschaftlich erfolgreich sein. Dies erreichen wir durch konzernweit geltende Corporate-Governance- und Compliance-Vorgaben, zu denen auch unsere Globale Ethikrichtlinie gehört.

CORPORATE GOVERNANCE – 102-12

Eine gute Corporate Governance stellt den Kern unserer auf eine nachhaltige Wertsteigerung ausgerichteten Unternehmensführung dar. Vorstand und Aufsichtsrat richten die Unternehmensführung und -überwachung an den einschlägigen gesetzlichen Normen, insbesondere dem Aktiengesetz sowie am Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK), aus. Ihr Bekenntnis zum DCGK legen die beiden Gremien jährlich mit einer Entsprechenserklärung gem. § 161 AktG ab. Darüber hinaus berichten Vorstand und Aufsichtsrat jährlich über die Corporate Governance im Corporate-Governance-Bericht (s. Geschäftsbericht 2019, S. 19 ff.), der gemeinsam mit der Erklärung zur Unternehmensführung veröffentlicht wird. Darin werden auch die Mitglieder des Vorstands aufgelistet. – NfB

COMPLIANCE

– 205/103, 205-2, 206/103, 307/103, 408/103, 409/103, 412/103, 419/103

Im gesamten Unternehmen legen wir größten Wert auf die ausnahmslose Einhaltung von Gesetzen, Normen und Vorschriften. Compliance gewährleistet nicht nur ein rechtmäßiges Verhalten, sondern wird auch für Dritte zunehmend wichtiger. – NfB

Regelwerke entwickeln sich jedoch fortlaufend weiter. Für uns als globaler Konzern ist eine Anpassung immer wieder eine Herausforderung, denn durch die steigende

Regelungsdichte müssen wir Prozesse und Maßnahmen neu ausarbeiten, um geltendes Recht unternehmensweit umzusetzen und dessen Einhaltung zu überprüfen. – NfB

Unser Unternehmen bekennt sich ausdrücklich zu einem fairen Wettbewerb. Das umfasst auch die Einhaltung aller anzuwendenden geltenden nationalen und internationalen



Die Bereitstellung menschenwürdiger Arbeit ist ein grundsätzliches Bestreben Hapag-Lloyds. Der Global Code of Ethics regelt u. a. die Einhaltung angemessener Arbeitszeiten, Mindestlöhne und faire Entlohnung.



Wir verpflichten uns zu einem fairen Wettbewerb und zur Einhaltung aller anzuwendenden nationalen und internationalen Gesetze, insb. in Bezug auf Korruption, Bestechung und Preisabsprachen. Die Einhaltung von Gesetzen, die Vermeidung von Korruption und Bestechung sowie die Einhaltung der Menschenrechte werden über den Global Code of Ethics sowie 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.

Gesetze, insbesondere in Bezug auf Korruption, Bestechung und Preisabsprachen. Wir tolerieren keine Rechts- und Regelverstöße, die damit zusammenhängen. Außerdem verfolgen wir Verstöße gegen geltendes Recht juristisch. Ein entsprechendes Compliance-Statement des Vorstands bekräftigt unsere Haltung dazu. Als neues Vorstandsmitglied unterzeichnete Dr. Maximilian Rothkopf im Berichtsjahr dieses Compliance-Statement ebenfalls. – NfB

Hapag-Lloyd ist bereits 2018 dem globalen Anti-Korruptionsnetzwerk MACN (Maritime Anti-Corruption Network) beigetreten. Damit unterstreichen wir unser Bestreben, uns aktiv für einen korruptionsfreien Handel in der maritimen Industrie einzusetzen. Seit Ende 2018 haben sich mehr als 100 Akteure der maritimen Industrie MACN angeschlossen. MACN arbeitet mit wesentlichen Interessenvertretern, einschließlich Länderregierungen und supranationalen Organisationen, wie dem United Nations Development Programm (UNDP), zusammen. Ziel ist, Korruption in der Seeschifffahrt zu identifizieren und zu minimieren. Projekte, die sich im Berichtszeitraum u. a. auf die Länder Indien, Argentinien und Nigeria konzentrierten, bilden die Grundlage für den Erfolg von MACN. – NfB – 102-12

Compliance-Organisation – 205-2

Im Rahmen des Compliance-Programms von Hapag-Lloyd setzen wir über unsere Compliance-Organisation Maßnahmen um, durch die wir die Einhaltung von Gesetzen sowie externen und internen Richtlinien sicherstellen. Der Chief Compliance Officer leitet die zentrale Compliance-

Abteilung und berichtet an den Chief Financial Officer. Unsere Compliance-Beauftragten wiederum setzen das konzernweite Compliance-Programm in den Regionen und Ländergesellschaften um. Der Vorstand sowie der Aufsichtsrat werden regelmäßig durch Compliance-Berichte informiert. – NfB

Globale Ethikrichtlinie – 102-16, 406/103, 407/103

Die unserer Unternehmenskultur zugrunde liegenden Werte bilden die Basis für die Arbeit der Compliance-Abteilung. Wir haben diese in der Globalen Ethikrichtlinie festgeschrieben und in zahlreichen konzernweiten bzw. regionalen Regelwerken integriert. In der Globalen Ethikrichtlinie definiert Hapag-Lloyd, welches Verhalten wir von Führungskräften und Mitarbeitern im Umgang mit Kollegen, Kunden und Partnern erwarten und welche Prinzipien dem Umgang zugrunde liegen. Die Richtlinie ist in deutscher, englischer, chinesischer, portugiesischer und spanischer Sprache verfügbar. – NfB

Die Wahrung der Menschenrechte stellt den ersten Grundwert der Globalen Ethikrichtlinie dar. Damit bezieht sich der Leitfaden direkt auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN). Diese umfasst die Inhalte der Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO), bspw. das Verbot von Diskriminierung jeglicher Art, von Kinder- oder Zwangsarbeit oder von unwürdigen Arbeitsbedingungen. Dort festgeschrieben ist auch das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen. – NfB



Das Ethikkomitee verantwortet die Einhaltung der Globalen Ethikrichtlinie. Darin sind die Leiter der Abteilungen Compliance, Corporate Audit und Human Resources vertreten. – NfB

Wir prüfen kontinuierlich, inwieweit die Globale Ethikrichtlinie sowie das Compliance-Statement des Vorstands die externen Compliance-Anforderungen erfüllen und aktualisieren diese bei Bedarf. – NfB

Die Inhalte der Globalen Ethikrichtlinie entsprechen zudem den Regeln der Maritime Labour Convention (MLC). Damit diese 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 das Port State Control. Die International Transport Workers' Federation (ITF) führt auf den von ihnen gedeckten Schiffen z. B. Bordbesuche durch, um die Einhaltung dieser Regularien sicherzustellen. – NfB – 412-1

Wir erwarten auch von unseren Geschäftspartnern, dass sie unsere Werte und Verhaltensgrundsätze einhalten. Unsere Lieferanten sind daher aufgefordert, sich zu den Inhalten unseres Lieferanten-Verhaltenskodex zu bekennen (s. Nachhaltige Beschaffung, S. 82 ff.) – NfB

Compliance-Schulungen – 205-2, 407-1, 408-1, 409-1, 412-2

Im Rahmen unseres Compliance-Management-Systems setzen wir Maßnahmen um, die es uns ermöglichen, Compliance-Verstößen gezielt vorzubeugen. – NfB

Durch ein umfassendes Schulungskonzept können wir unseren Mitarbeitern Compliance-relevantes Wissen vermitteln und sie für das Thema sensibilisieren. Das Konzept beinhaltet Präsenz- und Online-Schulungen und wird fortlaufend weiterentwickelt. Präsenzs Schulungen lassen sich unterteilen in Compliance-Management-Schulungen, reguläre sowie themenspezifische Compliance-Schulungen. Ein Hauptthema der Weiterbildungen ist Korruption. – NfB

Jeder Mitarbeiter an Land ist verpflichtet, an Compliance-Schulungen teilzunehmen. In den vergangenen zwei Jahren haben wir nahezu alle Mitarbeiter an Land in Compliance-Präsenzs Schulungen trainiert. – NfB

Zum Schulungskonzept gehört auch ein regelmäßiges, webbasiertes Training zur Globalen Ethikrichtlinie. Im Jahr

2018 haben wir das webbasierte Training zu Wettbewerbsrecht, Anti-Bestechung und Anti-Korruption sowie internem und externem Betrug weiterentwickelt. Die Schulung wurde im Februar 2019 für die Mitarbeiter an allen Standorten eingeführt. Neben inhaltlichen Neuerungen setzen wir dabei auf einen hohen Grad an Interaktivität und auf audiovisuelle Inhalte. Das neue Training basiert im Wesentlichen auf Simulationen potenzieller Geschäftsszenarien mit hohem Wiedererkennungswert für den Teilnehmer. Die Teilnehmer bewerteten die überarbeitete Trainingsgestaltung als sehr positiv und hoben insbesondere die Interaktivität und Unterhaltsamkeit des Trainings sowie die Praxisnähe der Inhalte hervor. – NfB

Das Training ist wesentlicher Bestandteil des Compliance-Programms und verpflichtend für alle Mitarbeiter an Land. Rund 100 % der Mitarbeiter sind bereits geschult. Vereinzelt haben bspw. neu eingestellte Mitarbeiter im Berichtsjahr noch kein Training absolviert. – NfB

ANTEIL GESCHULTER MITARBEITER (2019) – NfB – 205-2



Rund 100 %
(Hapag-Lloyd AG:
rd. 99 %)

unserer Mitarbeiter an Land haben an einer für 2019 erforderlichen webbasierten Schulung zu den Themen Compliance und Korruption teilgenommen.

Das Seepersonal auf unseren Schiffen, die durch unser Fleet Management betreut werden, informieren wir zu Compliance-Themen über das elektronisch zirkulierte Flottenrundschriften Fleet Circular und das Owner's Manual. Kapitäne wurden im Berichtszeitraum wiederum über Präsenzs Schulungen trainiert. – NfB



Für 2020 ist die Einführung eines neuen Präsenzscha-
lungskonzepts für die Mitarbeiter an Land geplant. Ende
2019 beginnen wir daher mit der Weiterentwicklung
des bestehenden Schulungsprogramms. Ziel ist, künftig
modulbasierte Trainings anzubieten. Dadurch können
wir je nach Tätigkeitsfeld bestimmte Themenbereiche im
Training intensiver behandeln. – NfB

Meldemechanismen

Durch unser Whistleblower-System können interne sowie
externe Informanten Hinweise auf potenzielle Verstöße
melden. – NfB – 205-3, 406-1, 419-1

Unsere Mitarbeiter fordern wir ausdrücklich dazu auf,
Compliance-Verstöße oder einen Verdacht an ihre Vor-
gesetzten, ihren lokal zuständigen Compliance-Officer
oder an die zentrale Compliance-Abteilung zu melden.
Dabei sichern wir unseren Mitarbeitern zu, dass sie durch
ihren Hinweis keine Nachteile erfahren werden – und zwar
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 Geschäfts-
partner entsprechenden lokalen Anwaltskanzleien, die
von uns beauftragt sind, Verstöße melden. Die Kanzleien
fungieren als Ansprechpartner und Vermittler und sorgen
dafür, dass die Gespräche in der jeweiligen Landesspra-
che stattfinden können. Die Hinweise werden ggf. im
Einklang mit lokal anwendbaren Hinweisgebergesetzen
und -regelungen auf Wunsch anonymisiert an die Compli-
ance-Abteilung weitergeleitet. – NfB

Unser Seepersonal kann Compliance-Verstöße über
einen definierten Prozess, die sog. Complaint Procedure,
melden. Die Maritime Labour Convention (MLC) gibt den
rechtlichen Rahmen für diesen Prozess sowie eine klare
Struktur zur Meldung von Hinweisen an Vorgesetzte,
Schiffseigentümer bzw. externe Behörden und zur Bei-
legung eines Konfliktes vor. – NfB – 102-12

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

Umgang mit Verstößen – 406/103

Das Ethikkomitee tagt regelmäßig, überprüft Verdachts-
fälle und veranlasst Maßnahmen. Bei schwerwiegenden
Verstößen, bspw. Verdachtsfällen von Kinder- oder
Zwangsarbeit, wird es unverzüglich einberufen, ansonsten
tagt es monatlich. Bei Bedarf initiiert es passende Maß-
nahmen zur Aufklärung, z. B. eine Untersuchung durch die
Konzernrevision oder durch externe Fachkräfte. Verstöße
strafrechtlicher Art melden wir ggf. den lokalen Behörden.
Zudem werden Verstöße arbeitsrechtlich geahndet. – NfB

Wir untersuchen alle Verdachtsfälle genau. Liegen stich-
haltige und rechtlich belegbare Beweise vor, leiten wir
die ggf. notwendigen juristischen oder disziplinarischen
Maßnahmen ein. – NfB

Bestätigte Verstöße können arbeitsrechtliche Sanktionen
wie eine Abmahnung zur Folge haben. 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 Beziehungen mit dem Geschäftspartner umgehend zu beenden. – NfB

Im Berichtsjahr hat es keine Vorfälle mit strafrechtlichen Folgen gegeben. – NfB – 205-3, 206-1, 406-1, 419-1

VERANTWORTUNGSVOLLER UMGANG MIT DEM THEMA STEUERN – 201/103

Unsere Prinzipien zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Steuern

Der ordnungsgemäße Umgang mit dem Thema Steuern wird bei international agierenden Konzernen mit zunehmender Aufmerksamkeit beobachtet. Dazu tragen die Verschärfungen der gesetzlichen Vorgaben bei, aber auch die veränderte Wahrnehmung in der Bevölkerung. Sie ist durch Ereignisse wie die Panama Papers oder öffentlich bekannt gewordene Untersuchungen in Bezug auf die Steuerpolitik von Konzernen inzwischen sehr sensibilisiert.

Als Traditionsunternehmen ist sich Hapag-Lloyd seiner Verantwortung bezüglich einer gerechten und transparenten Unternehmensbesteuerung bewusst und agiert nach dem Leitbild Paying Its Fair Share to Society. Unser Handeln erfolgt hier 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).

Steuerbesonderheiten der Schifffahrt

Die Hapag-Lloyd AG hat 1999 entschieden, in der Bundesrepublik Deutschland die Möglichkeit der Besteuerung der geschäftlichen Aktivitäten auf Basis der eingesetzten Transportkapazitäten in Anspruch zu nehmen (sog. Tonnagesteuer). Damit wird die Steuerlast von der Kapazität der Flotte und nicht vom tatsächlich erzielten Geschäftsergebnis bestimmt. Voraussetzung ist, dass ein bestimmter Anteil der Flotte in Deutschland registriert und bereedert wird und im internationalen Liniendienst eingesetzt ist. Die Tonnagesteuer ermöglicht Hapag-Lloyd, insb. in Zeiten hoher Erträge, die Steuerlast in der Bundesrepublik Deutschland zu begrenzen. Auf der anderen Seite ist die Tonnagebesteuerung aber auch in wirtschaftlich schwierigen Jahren konsequent durchzuführen, wodurch es auch unabhängig vom Vorliegen eines Gewinns zur Zahlung von Ertragsteuern kommt. Die Entscheidung zur Tonnagebesteuerung ist für einen Zeitraum von zehn Jahren bindend. Insofern kommt es für die Einschätzung, ob die Besteuerung nach der Tonnage insgesamt vorteilhaft oder gar nachteilig ist bzw. war, auf eine Betrachtung des zehnjährigen Gesamtzeitraums an.

Im Jahr 2019 betrug der Ertragsteueraufwand des Hapag-Lloyd Konzerns nach IAS 12 rd. 43 Mio. EUR (s. Geschäftsbericht 2019, S. 201 f.). Zusätzlich zahlt die Hapag-Lloyd AG in diversen Ländern sog. Frachtsteuern, also Einkommenssteuern, die nicht auf Basis des Nettogewinns ermittelt werden, sondern auf abweichenden Bemessungsgrundlagen wie Umsatz, Transportvolumen etc. Die Gesamtaufwendungen im Jahr 2019 aus Frachtsteuern betragen 19 Mio. EUR. Gemessen am Ergebnis vor jeglichen Ertragsteuern (inkl. Frachtsteuern) beträgt die Steuerquote des Hapag-Lloyd Konzerns somit ca. 14 %.

Weiterhin profitiert Hapag-Lloyd von der im Jahr 2016 in Deutschland gesetzlich eingeführten Lohnsteuerbefreiung für Seeleute auf Schiffen unter deutscher Flagge. Die Regelung wurde zunächst auf fünf Jahre befristet.

Vergleichbare Systeme der Besteuerung für Reedereien gibt es auch in anderen europäischen Ländern. Sie unterliegen als staatliche Beihilfen in regelmäßigen Abständen

der Überprüfung durch die Europäische Kommission (Directorate General for Competition; DG Comp) und müssen den Grundlagen der EU State Aid Guidelines entsprechen. Durch die Inanspruchnahme der Regelungen kann Hapag-Lloyd 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 davon aus, dass die Bundesrepublik Deutschland weiterhin diese Fördermaßnahmen gewährt sowie die Europäische Kommission (DG Comp) unter den EU State Aid Guidelines diese deutschen Fördermaßnahmen als unbedenklich erachtet.

Tax-Compliance-Management-System

Hapag-Lloyd ist durch seine globale Geschäftstätigkeit in vielen Staaten steuerpflichtig und unterliegt sehr heterogenen regulatorischen Anforderungen. So sind Unternehmen im Kontext einer Verschärfung im deutschen Steuerstrafrecht dazu aufgerufen, ein sog. Tax-Compliance-Management-System zum Schutz des Unternehmens und seiner gesetzlichen Vertreter zu implementieren. Denn durch die Verschärfung kann bereits eine fahrlässig verursachte Verkürzung von Steuern zur persönlichen Haftung der gesetzlichen Vertreter des Unternehmens führen. Durch die Implementierung eines entsprechenden Systems kommen die Unternehmensverantwortlichen den gestiegenen Anforderungen in Bezug auf die unternehmensinterne Organisation der Steuerfunktion, der Auswahl geeigneter Fachkräfte sowie der stetigen Kontrolle der Unternehmensprozesse in Bezug auf die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben in steuerlichen Angelegenheiten (Sorgfalts- und Kontrollpflichten) nach.

Hapag-Lloyd hat mit der Implementierung Ende des Jahres 2018 begonnen. Dabei orientiert sich Hapag-Lloyd an dem bereits bestehenden innerbetrieblichen Kontrollsystem (IKS) und integriert die Überwachung der steuerlichen Prozesse in dieses. Derartig weitgehende gesetzlich geregelte steuerliche Kontrollsysteme sind im internationalen Vergleich noch nicht überall Standard. Somit entspricht Hapag-Lloyd hier bereits sehr hohen Ansprüchen in Bezug auf die Kontrolle und Einhaltung steuerrechtlicher Vorgaben. Die Implementierung des Systems wird voraussichtlich bis zum zweiten Quartal 2020 abgeschlossen sein.

Hapag-Lloyd unterliegt weltweit regelmäßigen Steuerprüfungen, aus denen Steuernachzahlungen resultieren können. Soweit von Unternehmensseite Belastungen erwartet werden und diese quantifizierbar sind, wurden sie durch die Bildung entsprechender Rückstellungen berücksichtigt.

Country-by-Country-Reporting

Da Hapag-Lloyd international tätig ist und der Konzernumsatz 750 Mio. EUR überschreitet, unterliegt das Unternehmen den Vorgaben zum Austausch von bestimmten, weltweiten landesspezifischen Unternehmenskennzahlen, dem sog. Country-by-Country-Reporting. Diese gesetzliche Reportingverpflichtung zum gegenseitigen Austausch von Daten geht auf Initiativen der Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) im Rahmen des BEPS-Programms (Base Erosion and Profit Shifting) zurück. Hapag-Lloyd kommt der gesetzlichen Verpflichtung zur Einreichung des Country-by-Country-Reports im Land des Sitzes der Konzernobergesellschaft (Deutschland) vollumfänglich nach. Somit berichtet Hapag-Lloyd transparent über alle Unternehmensergebnisse und Steuerzahlungen in den Ländern, in denen es mit verbundenen Unternehmen vertreten ist.

Neben dem traditionell komplexen deutschen Steuerrecht steigen auch in weiteren Ländern die Anforderungen an Transparenz und Dokumentation, z. B. in Großbritannien, wo die Veröffentlichung der Steuerpolitik bzw. -strategie verpflichtend ist. Zudem setzt die Europäische Union (EU) unter dem Stichwort DAC6 Reporting neue Maßstäbe an Transparenz in Bezug auf grenzüberschreitende Transaktionen innerhalb von international agierenden Konzernen. Hiernach sind zukünftig eine Vielzahl von grenzüberschreitenden Gestaltungen und Transaktionen an die jeweils betroffenen Mitgliedsstaaten der EU durch die Unternehmen selbst und deren externe Berater automatisch zu melden. Die interne Umsetzung der neuen Vorgaben im Jahr 2020 erfordert eine Ausweitung der Reportingverpflichtung innerhalb des Unternehmens sowie die Implementierung technischer Lösungen für die externen Meldungen an die jeweiligen EU-Staaten. Hapag-Lloyd wird selbstverständlich den neuen Verpflichtungen in vollem Umfang nachkommen.

Mitarbeiter

Inhalt des Kapitels

Managementansatz 30

Mitarbeitergewinnung und -bindung 33

Aus- und Weiterbildung 38

Offene Unternehmenskultur 44



STARKE UNTERNEHMENSWERTE FÜR DIE ZUKUNFT



Unsere Mitarbeiter arbeiten gerne bei Hapag-Lloyd: Das zeigen die Ergebnisse der Umfrage Unternehmenswerte, an der über 8.700 Mitarbeiter teilgenommen haben. Auf Basis der Befragung überarbeiten wir unsere Unternehmenswerte und entwickeln einen Plan für deren globale Umsetzung.

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

Bei Hapag-Lloyd sind weltweit rd. 13.000 Mitarbeiter beschäftigt. Für unser Personalmanagement entstehen daraus unterschiedliche Herausforderungen. Eine, mit der wir in vielen Ländern besonders konfrontiert sind, ist die Sicherung des Qualifikationsniveaus der Beschäftigten. Weiterhin nimmt die Größe der Schiffe bei gleichbleibender Besatzungsanzahl zu. Das bedeutet ein wachsendes Arbeitspensum sowie neue und anspruchsvollere Anforderungen für unser Seepersonal. Um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeiter trotz dieser Entwicklungen ihrer Arbeit unter sicheren Rahmenbedingungen nachgehen können, setzen wir zunehmend digitale Weiterbildungsinstrumente ein. Speziell im Seebereich erfolgen zudem die Einsatzplanung und die Festlegung der Einsatzdauer mit Blick auf die individuellen Stärken und Wünsche der Mitarbeiter.

Die Gewinnung und Bindung von qualifizierten Mitarbeitern ist auch in unserer Branche grundsätzlich herausfordernd.

Wir wollen weltweit qualifizierte Fachkräfte für uns gewinnen und sie langfristig im Unternehmen halten. Dies erreichen wir, indem wir uns als zukunftsorientierter, moderner und zugleich traditionsbewusster Arbeitgeber präsentieren. Wir setzen dazu zahlreiche Maßnahmen zur Stärkung der Arbeitgeberattraktivität um. In Deutschland und anderen Ländern führen wir bspw. gezielte Mitarbeiterkampagnen durch, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Unsere eigene Ausbildung im Land- und Seebereich, weltweite Einsatzmöglichkeiten, internationales Arbeiten sowie transparente Urlaubs- und Einsatzplanungen, Maßnahmen zur Familienbindung und unbefristete Verträge im Seebereich sind weitere wichtige Faktoren. Die im Durchschnitt langjährige Betriebszugehörigkeit unserer Mitarbeiter zeigt uns, dass unsere Maßnahmen erfolgreich sind.

ORGANISATION DES PERSONALMANAGEMENTS

Die Aufgabe des zentralen Personalmanagements ist es, bei den relevanten Mitarbeiterthemen so weit wie möglich weltweit einheitliche Standards sicherzustellen und die regionalen Einheiten in ihrer eigenverantwortlichen Personalarbeit sinnvoll zu unterstützen. – NfB

Der Bereich Human Resources (HR) der Zentrale ist für unsere Mitarbeiter an Land verantwortlich. Er gliedert sich organisatorisch in eine deutsche Personalabteilung (HR Germany) und einen internationalen Bereich (Corporate HR und Global HR). Ein dritter Bereich Marine Human Resources (Marine HR) ist für die Mitarbeiter auf See zuständig. – NfB



Mehrstufiger Umbauprozess im Personalmanagement

Eine organisatorische Herausforderung im Jahr 2019 war der mehrstufige Umbauprozess der Funktionalitäten des Personalmanagements in der globalen Firmenzentrale. Dabei wurden die einzelnen Verantwortungsbereiche und Personalprozesse geschärft und klarer voneinander abgegrenzt. Ziel ist es u. a., die Interaktion und Zusammenarbeit mit den Regionen zu stärken und die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass Best Practices aus den Regionen überregional zur Anwendung kommen und weltweit ein konsistenter Ansatz verfolgt wird. Diese Anpassungen werden 2020 fortgesetzt. – NfB

Klare Verantwortlichkeiten in allen Bereichen

Der Bereich Corporate HR betreut neben unseren Führungskräften auch unsere Mitarbeiter, die ins Ausland entsandt wurden (Expatriates), und verantwortet die Anwendung unserer globalen Richt- und Leitlinien. Diese werden, soweit zweckmäßig und rechtlich möglich, auch im Seebereich umgesetzt. Global HR ist für die vergütungspolitischen Grundsätze sowie für globale personalseitige Veränderungsinitiativen verantwortlich. Darüber hinaus betreut der Bereich u. a. konzeptionell die Personalentwicklung sowohl global als auch für die deutsche Organisation: Das sind bspw. Beratung, Coaching, Training und Moderation sowie die internationalen Entwicklungsprogramme, wie das Talent Development Programme (TDP) und das Agile Leadership Programme at Hapag-Lloyd (ALPHA). Global HR steht den regionalen HR-Bereichen bei Bedarf beratend zur Seite und steuert zudem die weltweit einheitliche Abwicklung von Mitarbeitergesprächen im Rahmen des Global Staff Dialogue (GSD) (s. Aus- und Weiterbildung, S. 38 ff.). Im Bereich wird darüber hinaus das Recruiting und die Ausbildung verantwortet. – NfB

Den HR-Bereichen der einzelnen Regionen obliegt die Verantwortung für das Personalmanagement auf regionaler Ebene. Sie kooperieren mit Corporate und Global HR, stehen in einem direkten Dialog mit den HR-Bereichen an den dezentralen Standorten und steuern die Umsetzung von Personalentwicklungsmaßnahmen auf lokaler Ebene. – NfB

Die Bereiche HR Germany und Marine HR beraten die Geschäftsführung sowie die Führungskräfte zu Personalthemen und arbeiten mit den Mitbestimmungsorganen zusammen. – NfB



Der Bereich Marine HR ist für die Personalbelange der Seeorganisation, die Planung und Umsetzung der Ausbildung und Weiterbildungsprogramme sowie die Zertifizierungen (s. Sicherheit und Gesundheit, S. 47 ff.) zuständig. Themenschwerpunkte und Ziele des Personalmanagements stimmt der Bereich mit dem Vorstand ab. Er unterliegt dem International Safety Management-Code (ISM; s. Sicherer Schiffsbetrieb, S. 53 ff.) und durchläuft jedes Jahr interne sowie externe Auditierungen, bspw. durch die Revision oder die globale Compliance-Abteilung von Hapag-Lloyd. Im Berichtszeitraum hat der Bereich Marine HR weiterhin Prozesse vereinheitlicht. Trainings können nun bspw. überregional und standardisiert angeboten werden. – NfB

2019 erfolgte eine organisatorische Veränderung im Bereich Marine HR. Im Ship Management in Dubai wurden dabei u. a. die Organisationsstrukturen verbessert, Aufgabenverteilungen angepasst, Arbeitsabläufe vereinheitlicht sowie Verantwortlichkeiten klar zugeordnet. Hauptziele dieser Anpassungen waren:

- Effizienz beim Recruiting, bei der Einsatzplanung und Betreuung des Seepersonals steigern,
- Kommunikation mit internen und externen Partnern verbessern,
- Dokumentation und Reporting verbessern,
- Identifikation mit dem Unternehmen Hapag-Lloyd steigern,
- Aus- und Weiterbildung stärken.

PERSONALSTRUKTUR – 102-7, 102-8

2019 waren bei Hapag-Lloyd rd. 13.000 Mitarbeiter (2018: rd. 12.800 Mitarbeiter) beschäftigt. 10 % der Landmitarbeiter¹ sind in der globalen Firmenzentrale, 16 % in Nordeuropa, 9 % in Südeuropa, 12 % in Nordamerika, 12 % in Lateinamerika, 30 % in Asien und 11 % im Mittleren Osten für uns tätig. 2019 hat sich die Mitarbeiterzahl leicht erhöht. Grund hierfür sind Investitionen und Veränderungen in Zusammenhang mit der Einrichtung von Quality Service Centern. Die veränderte Zuordnung unserer Global Service Center in Indien von der Region Mittlerer Osten zur Region Asien erklärt den Unterschied für diese zwei Regionen im Vergleich zu den Vorjahreswerten.

Von den rd. 13.000 Mitarbeitern arbeiten etwa 10.800 Mitarbeiter an Land und etwa 2.200 Mitarbeiter auf See. Leiharbeiter setzen wir grundsätzlich nur in sehr geringem Maße ein.

Im Rahmen des Outsourcings des Facility Managements in der Zentrale in Hamburg (s. Arbeitssicherheit, S. 50 f.) setzte sich Hapag-Lloyd dafür ein, dass betroffene Mitarbeiter zum externen Dienstleister übergehen oder intern versetzt werden konnten.

Zu den Mitarbeitern auf See zählen Festangestellte (Ship Management Hamburg und Dubai) sowie Mitarbeiter mit befristeten Arbeitsverhältnissen, die über Vermittlungsagenturen angestellt werden. Darüber hinaus gibt es in geringem Umfang Personal auf den Hapag-Lloyd-eigenen Schiffen, die nicht über diese Arbeitsverhältnisse abgedeckt sind, bspw. Serviceingenieure oder externe Auszubildende, die praktische Seefahrtzeit an Bord unserer Schiffe sammeln.

MITARBEITER**2019****NACH GESCHLECHT* (IN %) – 405-1**

	Hapag-Lloyd Konzern	Hapag-Lloyd AG
Frauen	47	45
Männer	53	55

* Stand: 31.12.2019 – Landpersonal exkl. Auszubildende – Nur Hapag-Lloyd-Verträge

NACH ALTERSSTRUKTUR* (IN %) – 405-1

	Hapag-Lloyd Konzern	Hapag-Lloyd AG
jünger als 30 Jahre	27	19
zwischen 30 und 50 Jahren	56	57
älter als 50 Jahre	17	24

* Stand: 31.12.2019 – Land- und Seepersonal exkl. Auszubildende – Landpersonal nur Hapag-Lloyd-Verträge

AN LAND UND AUF SEE* – 102-7

	Hapag-Lloyd Konzern	Hapag-Lloyd AG
an Land	10.691	
auf See	2.072	
Auszubildende	233	
Summe	12.996	3.491

* Stand: 31.12.2019

ANZAHL DER LEIHARBEITNEHMER* (LAND)**2019**

	Hapag-Lloyd Konzern	Hapag-Lloyd AG
Leiharbeiternehmer	202	78

* Stand: 31.12.2019

1 Nur Hapag-Lloyd Verträge, exkl. Auszubildende

Mitarbeitergewinnung und -bindung



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.

Eine der wichtigsten Aufgaben unseres Personalmanagements ist die Gewinnung und die langfristige Bindung von Mitarbeitern mit für uns relevanten Qualifikationen. Dies können wir nur erreichen, wenn wir als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden. Dabei setzen wir – mit Blick auf die lokalen Gegebenheiten – auf Maßnahmen wie attraktive Sozialleistungen, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Nachwuchsförderprogramme.

MITARBEITERGEWINNUNG – 401/103, 404/103

Jungen Menschen wollen wir neben einer guten Ausbildung eine langfristige Perspektive mit interessanten Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten bieten und sie motivieren, lange im Unternehmen zu bleiben. Deshalb sprechen wir Nachwuchskräfte meist bereits im Rahmen einer Berufsausbildung oder eines Studiums an.

Wir beobachten weiterhin, dass die Bewerberzahlen für klassische Ausbildungswege an Land in Deutschland abnehmen und sich immer mehr junge Menschen für ein Studium entscheiden. Besonders intensiv ist der Wettbewerb um Nachwuchskräfte im Bereich IT. Umso wichtiger ist für uns, diese Nachwuchskräfte von unserem Unternehmen zu überzeugen, um unseren Bedarf decken zu können. Durch Marketingmaßnahmen versuchen wir diese Zielgruppe zu erreichen, vor allem über digitale Kanäle wie unseren Azubi-Instagram-Account. Weiterhin nehmen wir an diversen Berufsorientierungsveranstaltungen teil, sprechen junge Talente gezielt auf Messen, Karriereportalen und in persönlichen Gesprächen an und bieten jährlich Stipendienplätze für Studenten der IT an.

Im Seebereich knüpfen die Nachwuchskräfte auf unseren deutschflaggen Schiffe üblicherweise ein Studium an ihre Ausbildung an. Daher sind hier keine rückläufigen Ausbildungszahlen zu vermelden. Ist die Anzahl der

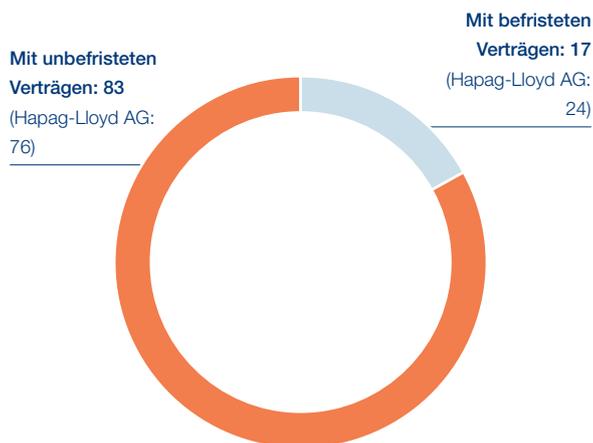
Absolventen bzw. Rückkehrer aus dem Studium zu gering, so stellen wir in Ausnahmefällen externe nautische und technische Wachoffiziere ein. Leitende Ingenieure und Kapitäne werden auf den deutschflaggen Schiffen weiterhin nur durch (Be-)Förderung des eigenen Nachwuchses gewonnen. Auf Schiffen, die nicht unter deutscher Flagge betrieben werden, rekrutieren wir Nachwuchskräfte mit einem entsprechenden Studienabschluss. Die zukünftigen Mitarbeiter absolvieren vor Ablauf ihres Studiums eine zwölfmonatige Fahrtzeit an Bord der Schiffe, um Praxiserfahrung zu gewinnen.

Für die Wahl von Hapag-Lloyd als Arbeitgeber gibt es vielfältige Argumente, die wir intensiv kommunizieren. Beispielsweise bieten wir unseren Mitarbeitern unternehmensinterne Sozialleistungen, fördern ein angenehmes Betriebsklima sowie eine angemessene Work-Life-Balance. Durch unsere internationale Ausrichtung haben unsere Mitarbeiter zudem die Möglichkeit, weltweit zu arbeiten. Auch den zunehmenden wirtschaftlichen Erfolg unseres Unternehmens nutzen wir als starkes Argument für eine Entscheidung für Hapag-Lloyd. Mit der Strategy 2023 hat Hapag-Lloyd ein glaubhaftes und langfristiges Zukunftskonzept ausgearbeitet, mit dem sich unser Unternehmen vom Wettbewerb abhebt (s. Mitarbeiterbindung, S. 34 ff.).

Unser Bestreben ist, auch auf See ein attraktives Arbeitsumfeld zu schaffen. Beispielsweise erhalten alle neu eingestellten EU-Seeleute auf den Schiffen unter deutscher Flagge – dies ist in unserer Branche nicht selbstverständlich – unbefristete Verträge mit langfristiger Beschäftigungsperspektive (s. Mitarbeiterbindung, S. 34 ff.).

Im Rahmen unserer Nachwuchsförderung kooperieren wir eng mit der Hamburg School of Business Administration (HSBA) und der Nordakademie. An der Nordakademie stellen wir jährlich vier duale Studienplätze zur Verfügung und wirken im betrieblichen Beirat mit. An der HSBA stellen wir acht duale Studienplätze und engagieren uns darüber hinaus im Firmenarbeitskreis, bei Wirtschafts-Speed-Datings sowie Infotagen. Außerdem unterstützen wir dort bei der Akkreditierung/Re-Akkreditierung der Studiengänge und den internationalen Programmen wie der HSBA Summer School.

MITARBEITER NACH VERTRAGSART* (IN %) (2019) – 102-8



* Stand: 31.12.2019 – Land- und Seepersonal exkl. Auszubildende – Landpersonal nur Hapag-Lloyd-Verträge

MITARBEITERBINDUNG – 401-2, 403-6

Um die Bindung an unser Unternehmen zu stärken, bieten wir allen Mitarbeitern weltweit attraktive Leistungen rund um ihren Arbeitsvertrag.

Sozialleistungen

Neben der marktgerechten Vergütung und der Beteiligung der Mitarbeiter am Unternehmenserfolg sind die attraktiven länder- und regionalspezifischen Sozialleistungen ein wichtiges Instrument zur Mitarbeiterbindung. In einigen Ländern ist bspw. – anders als in Deutschland – die gesetzliche Krankenversicherung zur allgemeinen Gesundheitsvorsorge für unser Landpersonal nicht ausreichend. Wo es möglich ist, kompensieren wir dies durch eine zusätzliche freiwillige Krankenversicherung. Ebenso stehen eine über den gesetzlichen Schutz hinausgehende freiwillige Unfallversicherung sowie Möglichkeiten zur Altersvorsorge oder Lebensversicherung zur Verfügung.

In Deutschland bieten wir vermögenswirksame Leistungen und ein 13. Gehalt. Auch bezahlte Freistellungen in besonderen Situationen, z. B. bei der Geburt eines Kindes oder dem Tod eines Elternteils, oder Beihilfen in Notsituationen durch die Präsident-Achelis-Elisabeth-Wiegand-Stiftung sind für uns selbstverständlich. Seit Ende 2019 bieten wir für alle Mitarbeiter in Deutschland außerdem einen Fahrtkostenzuschuss zum ÖPNV an.

Mitarbeiter auf den Schiffen unter deutscher Flagge erhalten unbefristete Verträge und können vermögenswirksame Leistungen in Anspruch nehmen. Leitende Angestellte erhalten einen Arbeitgeberzuschuss zum Krankengeld. Die Regelung der Sozialleistungen auf den Schiffen unter anderen Flaggen legt die jeweilige Ship-Management-Gesellschaft bzw. die Agentur fest, über die die Seeleute angestellt sind.

Moderne Arbeitswelten

Wir wollen unseren Mitarbeitern weltweit ein attraktives Arbeitsumfeld mit modernen Arbeitsplätzen bereitstellen. Das Knowledge Center in Polen schließt mit einem modernen Open-Space-Konzept an den Standard des im Vorjahr in Suzhou (China) eröffneten Quality Service Centers an. Offene Räumlichkeiten erleichtern den persönlichen Austausch, während mobile und flexibel nutzbare Trennwände ein konzentriertes Arbeiten ermöglichen. Durch unterschiedlich große Meetingräume, Collaboration Zones

und gläserne Acoustic Booths haben wir Bereiche der Begegnung und Rückzugsorte geschaffen. Das neue Raumkonzept erfüllt damit alle Voraussetzungen für eine agile Projektarbeit.

Betreuung des Seepersonals

Die Bindung unseres Seepersonals an Hapag-Lloyd fördern wir durch zahlreiche Maßnahmen. Persönliche Gespräche mit den Kapitänen sind ein wichtiger Schritt bei der Nachbereitung einer Reise. Auf Wunsch führen wir diese Gespräche auch mit jedem anderen Mitarbeiter durch. Dabei sprechen wir über den technischen Verlauf der Reise, die Leistung des Mitarbeiters sowie die weitere Einsatzplanung unter Berücksichtigung sozialer Aspekte, wie z. B. die 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.

Die Betreuung des Seepersonals, das dem Fleet Management in Deutschland und Dubai zugehörig ist, erfolgt von Land aus über unsere Crew Manager. Wir legen großen Wert darauf, dass die Crew Manager über eine hohe Kompetenz verfügen und für die Mitarbeiter uneingeschränkt erreichbar sind. Ein Großteil dieser Ansprechpartner ist selbst zur See gefahren und kann dementsprechend viel Erfahrung und Wissen einbringen.

Förderung der Beziehung zwischen Land- und Seepersonal

Wir fördern die Beziehungen unter unseren Mitarbeitern an Land und auf See. Dazu trägt bspw. eine gemeinsame Starterwoche der Auszubildenden bei. Die Auszubildenden an Land haben außerdem die Möglichkeit, zu Ausbildungszwecken zwei bis drei Tage an Bord mitzufahren, um Abläufe besser einschätzen zu können. Zudem ermöglichen wir dem Landpersonal regelmäßige Besichtigungen von Hapag-Lloyd-Schiffen, sodass sie ein besseres Verständnis für die Arbeit ihrer Kollegen auf See entwickeln können.

Im Rahmen eines Board-Management-Meetings in diesem Jahr konnten sich Mitarbeiter des Fleet Managements aus der Hamburger Firmenzentrale sowie knapp 70 Kapitäne und leitende Angestellte auf See zu aktuellen Themenschwerpunkten austauschen und über den Einblick in die jeweiligen Arbeitsabläufe ein besseres Verständnis füreinander entwickeln. Für das philippinische Seepersonal, welches über Agenturen angestellt wird, organisieren wir zudem jährliche Crew-Konferenzen in Manila, an denen auch Vertreter des Marine-HR-Teams teilnehmen. Das Ship Management Dubai organisiert ähnliche Veranstaltungen.

Wir halten jede Führungskraft im Unternehmen dazu an, die Zufriedenheit der Mitarbeiter in der täglichen Zusammenarbeit einzuschätzen und bei Bedarf geeignete



Maßnahmen zu ergreifen. Dabei erhalten sie Unterstützung von den HR-Bereichen, die in verschiedenen Teams Entwicklungsmaßnahmen begleiten. 2019 waren dies vor allem die Begleitung und Moderation von Veränderungsprozessen – in der Regel mit externen, professionellen Moderatoren. Ebenso fanden Trainingsmaßnahmen zum Thema „Gesund bleiben in Zeiten des Wandels“ statt. Team-Building ist insbesondere an Bord unserer Schiffe ein essenzielles Thema. Entsprechende Maßnahmen werden schiffspezifisch geplant und durchgeführt.

Work-Life-Balance – 401/103

Wir sind überzeugt, dass unsere Mitarbeiter nur dann optimal arbeiten und ihre Potenziale entfalten können, wenn das Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben ausgewogen ist und sie Privates mit ihren beruflichen Anforderungen in Einklang bringen können. An unserem Hauptsitz haben wir bspw. ein Eltern-Kind-Büro etabliert. Auch außerhalb Deutschlands bieten wir – wenn gesetzlich möglich und mit den Arbeitsprozessen vereinbar – die Möglichkeit zu Gleitzeit, Home-Office oder anderen Arbeitszeitmodellen.

Wenn wir Mitarbeiter an Land ins Ausland senden, sind wir bestrebt, diese Entsendungen transparent und fair umzusetzen. Während der Zeit im Ausland betreuen und beraten wir unsere Mitarbeiter professionell. Beispielsweise ermöglichen wir ihnen sog. Look-and-See-Trips (Ortsbesichtigungsreisen), um sich auf den Auslandsaufenthalt bestmöglich vorbereiten zu können. Entsendungen, die typischerweise einen Zeitraum von zwei bis fünf Jahren umfassen, werden konzernweit mit der Global Mobility Policy geregelt. Zudem gehen wir bei der Vergütung, den Sozialleistungen und Beratungsangeboten (bspw. im Bereich des Steuerrechts) nach definierten Standards vor und stellen eine angemessene Absicherung bereit. Auch mitreisende Familienmitglieder werden hierbei berücksichtigt.

Vor allem unser Seepersonal ist jobbedingt häufig von Familien und seinem sozialen Umfeld getrennt. Unregelmäßige Arbeitszeiten, Siebentagewochen und eingeschränkte Freizeitmöglichkeiten sind ebenfalls herausfordernd für sie. Auf unseren Schiffen unter deutscher Flagge haben wir daher 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, z. B. bei der Urlaubsplanung. Darüber hinaus dürfen Angehörige der Seeleute wie Ehepartner, Partner oder Kinder an Bord mitfahren. Diese Möglichkeit wurde 2019 von etwa 15 Mitarbeitern genutzt. Durch diese Maßnahmen erhöhen wir die Planungssicherheit nicht nur für unser Unternehmen, sondern auch für unsere Mitarbeiter und steigern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Landgänge, Freizeiteinrichtungen an Bord und – sofern möglich – Internetzugriff auf See fördern die Freizeitgestaltung während der Einsatzzeiten. Unter dem Stichwort Crew Welfare werden zudem z. B. Veranstaltungen organisiert, Beistand im Trauerfall geleistet oder die medizinische Versorgung an Bord sichergestellt.

Unsere im Branchenvergleich überdurchschnittlich hohe Betriebszugehörigkeit von rd. acht Jahren¹ auf unseren Schiffen unter deutscher Flagge zeigt, dass wir die richtigen Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung ergreifen.

MITARBEITER

2019

NACH ARBEITSZEIT* (IN %) – 102-8

	Hapag-Lloyd Konzern	Hapag-Lloyd AG
Mitarbeiter in Vollzeit	96	88
Mitarbeiter in Teilzeit	4	12

* Stand: 31.12.2019 – Land- und Seepersonal exkl. Auszubildende – Landpersonal nur Hapag-Lloyd-Verträge

IN ELTERNZEIT* – 401-3

	Hapag-Lloyd Konzern	Hapag-Lloyd AG
Frauen	258	48
Männer	213	52
Summe	471	100

* Land- und Seepersonal

1 exkl. Auszubildende

Mitbestimmung – 102-41

Viele Mitarbeiter möchten bei wichtigen Entscheidungen mitbestimmen und eigene Ideen einbringen können. Das stärkt ihre Bindung an das Unternehmen. In Deutschland und auch in anderen Ländern sind, in Übereinstimmung mit den rechtlichen Bedingungen vor Ort, Betriebsräte oder vergleichbare Gremien etabliert, durch die sich Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter vertrauensvoll und konstruktiv austauschen können. Über das betriebliche Vorschlagswesen können sich alle Mitarbeiter über Verbesserungsvorschläge einbringen.

Europaweit arbeiten unsere jeweiligen Geschäftsleitungen eng mit den nationalen Betriebsräten zusammen. In Deutschland nimmt der Betriebsrat bei der Umsetzung vieler Themen eine wichtige Rolle ein, z. B. bei Integrationen, Umstrukturierungen und Reorganisationen oder der Vereinbarung von Mitarbeiterbeurteilungssystemen. Auch in anderen Ländern (meist Europa) verfügen Betriebsräte oder vergleichbare Gremien (Lateinamerika und Westküste der USA) bei Reorganisationen bzw. Zusammenschlüssen üblicherweise über Mitbestimmungs- und/oder Informationsrechte, wenn sich die Arbeitsplätze von Mitarbeitern verändern oder wegfallen.

Alle Mitarbeiter unserer deutschflaggen Schiffe sind zudem durch den Seebetriebsrat vertreten. Des Weiteren wird das Personal der gesamten Flotte durch den Gewerkschaftsverband, die International Transport Workers' Federation (ITF), repräsentiert (s. Faire Löhne und Gehälter, S. 37).

Faire Löhne und Gehälter – 102-13, 102-41

Zu einem attraktiven Arbeitsumfeld gehört auch die faire Bezahlung unserer Mitarbeiter. Mit unserer Globalen Ethikrichtlinie (s. Compliance, S. 23 ff.) verpflichten wir uns konzernweit zur Einhaltung aller lokalen Richtlinien zu Arbeitszeiten, Mindestlöhnen und einer fairen Entlohnung.

– 102-16

Wir sind Mitglied im Arbeitgeberverband Verein Hamburger Rheder, der wiederum Mitglied in der Tarifgemeinschaft ist, die Tarifverträge für Angestellte des Verkehrsgewerbes Hamburg schließt. Die Tarifgemeinschaft hat mit der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di Tarifverträge für unser Landpersonal in Deutschland vereinbart, die u. a. Mindestarbeitsbedingungen und -gehälter umfassen. Nicht einbezogen darin sind leitende Angestellte gem. § 5 Abs. 3 BetrVG.



Insgesamt rd. 63 % aller Mitarbeiter (Hapag-Lloyd AG: rd. 96 %) sind von Kollektivvereinbarungen erfasst (Stand: 31. Dezember 2019).

Für unsere Mitarbeiter auf See gelten eigenständige Tarifverträge, die wir als Mitglied der Tarifgemeinschaft des Verbandes Deutscher Reeder (VDR) mit ver.di sowie im Rahmen der International Transport Workers' Federation (ITF) geschlossen haben. 100 % des Seepersonals unserer gesamten Flotte werden gemäß den Vorgaben der Transport Workers' Federation ITF tariflich vergütet. In Deutschland gilt zudem der Heuertarifvertrag für das Seepersonal unter deutscher Flagge,

Darüber hinaus wenden wir die Regelungen der Maritime Labour Convention (MLC) vollumfänglich an und gehen dabei weit über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinaus. – 102-12

Für die Mitarbeiter unter deutscher Flagge gewähren wir zudem Ergebnisbeteiligungen und Jubiläumsvergütungen sowie je nach Position auch Tantiemезahlungen und ein 13. Monatsgehalt.

Bei der Ermittlung und Vereinbarung einer anforderungs-, leistungs- und marktgerechten Vergütung spielt es für uns keine Rolle, ob es sich um einen weiblichen oder männlichen Mitarbeiter handelt. Im Rahmen der Gleichbehandlung von Frauen und Männern kann das Geschlecht selbstverständlich kein Merkmal der Gehaltsfindung sein.

– 405/103

Aus- und Weiterbildung

– 404/103

Die Qualität unserer Dienstleistungen und damit unser wirtschaftlicher Erfolg werden maßgeblich durch den Einsatz und die Motivation unserer gut ausgebildeten Mitarbeiter bestimmt. Um auch in Zukunft bestmögliche Leistungen erbringen zu können, fördern wir alle Mitarbeiter und Nachwuchskräfte durch umfangreiche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. – NfB

Als Unternehmen haben wir uns den Themen Lernen und Weiterbildung verschrieben. Wir legen Wert auf eine dauerhafte Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter und bieten ihnen dafür hochwertige Bildungsangebote an. – NfB

Seit mehreren Jahren bilden die jährlichen Mitarbeitergesprächsprozesse (Global Staff Dialogue) eine wichtige Grundlage für den Dialog über Entwicklungsfelder und -möglichkeiten unserer Mitarbeiter. Darüber hinaus wird das Bildungsangebot kontinuierlich erweitert und verbessert, sei es durch neue Entwicklungsprogramme oder spezifische Trainingsangebote. – NfB

87%

übernommene Auszubildende an Land in Deutschland¹

37 duale

Studenten an Land in Deutschland



Wir bieten unseren Mitarbeitern verschiedene Weiterbildungsmaßnahmen und Trainingsaktivitäten, u. a. im Rahmen der Aus- und Weiterbildung oder unserer internationalen Entwicklungsprogramme ALPHA und TDP.

2019 investierten wir weltweit insgesamt 4,9 Mio. EUR² (Hapag-Lloyd AG: rd. 2,5 Mio. EUR²) in die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter. Darüber hinaus haben wir eine Vielzahl weiterer interner Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt. – NfB

Im Bereich Aus- und Weiterbildung an Land stand für uns im Berichtsjahr die Einführung eines neuen Learning Management Systems (LMS) im Vordergrund. Auf See lag der Fokus auf Schulungsmaßnahmen zu LNG (Liquefied Natural Gas, dt. Flüssigerdgas). Durch die Weiterbildung haben wir die Besatzungen auf den Betrieb des Containerschiffs „Sajir“ mit LNG vorbereitet (s. Umwelt- und Klimaschutz, S. 67 ff.).

AUSBILDUNG

Wir engagieren uns in großem Umfang für die Ausbildung junger Talente bei Hapag-Lloyd mit dem Ziel, diese im Unternehmen zu halten. Durch qualifizierten Nachwuchs sind wir in der Lage, anspruchsvolle Aufgaben zu erfüllen und offene Stellen schnell und angemessen zu besetzen. – NfB

Ausbildung an Land

Hapag-Lloyd bietet in Deutschland an Land eine Ausbildung in den Berufen Schiffskaufmann/-frau, Kaufmann/-frau für Büromanagement, Kaufmann/-frau für Spedition & Logistikdienstleistung sowie Koch/Köchin an. Ein besonders hoher Bedarf an neuen Auszubildenden

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

² Inkl. Reisekosten



besteht im Bereich Schifffahrtskaufmann/-frau. Zudem suchen wir Nachwuchskräfte, die das duale Studium im Bereich IT absolvieren möchten. – NfB

Während der dreiwöchigen Startausbildung erhalten Auszubildende erste fachliche Einweisungen, besichtigen ein Container-Depot, Schiffe und nehmen an IT-Schulungen teil. Die Auszubildenden an Land nehmen zudem an einem zweiwöchigen Kurs u. a. zum Thema Team-Building teil. Auch Englischkurse und vielfältige interne Fachvorträge gehören zur hochwertigen Ausbildung bei Hapag-Lloyd. Dabei ist uns eine enge Betreuung der Auszubildenden durch interne Coaches wichtig. – NfB

Außerhalb Deutschlands und des dortigen Ausbildungssystems erfolgt das Onboarding der neuen Mitarbeiter je nach Region, Stelle und Erfahrung der Personen individuell.

Ausbildung auf See

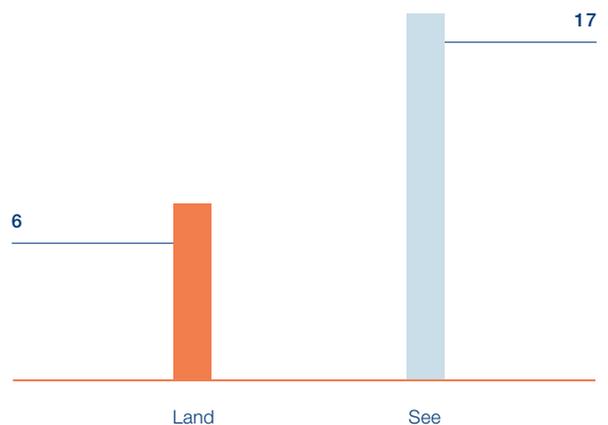
Für alle, die das Arbeiten auf See reizt, bietet Hapag-Lloyd eine Ausbildung in den Berufen Schiffsmechaniker, Nautischer Offiziersassistent und Technischer Offiziersassistent. Gerade im elektrotechnischen Bereich, z.B. als Assistent/-in für Elektro- und Automatisierungstechnik, besteht derzeit besonderer Bedarf an Nachwuchskräften. – NfB

Unsere deutschen Auszubildenden auf See durchlaufen die dreiwöchige Startausbildung gemeinsam mit den Auszubildenden an Land. Hinzu kommt eine mehrmonatige Gruppenausbildung in einem Ausbildungszentrum und auf unseren Ausbildungsschiffen. Hier stehen die Themen Team-Building und Arbeitssicherheit im Fokus. Landgänge

und Freizeitaktivitäten sind ebenfalls ein wichtiger Bestandteil der gemeinsamen Zeit. Verschiedene Spezial-Trainings und Kurse wie das Basic-Safety-Training oder eine Metallausbildung runden die Gruppenausbildung ab. Während der gesamten Zeit werden die Auszubildenden durch den Marine-HR-Bereich betreut. – NfB

Eine offene Kommunikation und umfassende Unterstützung während der Ausbildungsphase liegt uns am Herzen. Deswegen nehmen Auszubildende bei Hapag-Lloyd an regelmäßigen Zwischen-Feedback-Gesprächen teil und erhalten Hilfe bei der Prüfungsvorbereitung durch interne und externe Kursangebote. – NfB

AUSZUBILDENDENQUOTE³ IN DEUTSCHLAND (IN %) (JAHRESDURCHSCHNITT 2019) – NfB



³ Auszubildendenquote: Anteil der Auszubildenden an festangestellten Mitarbeitern

INTERVIEW MIT DEMOSTHENES C. QUINONES

Reparieren statt ersetzen: nachhaltig arbeiten an Bord



Demosthenes C. Quinones arbeitete mehr als 20 Jahre an Bord verschiedener Schiffe von Hapag-Lloyd als Elektroingenieur. Heute rekrutiert er vornehmlich Elektrotechniker und -ingenieure für Jepsen Maritime, der Crew-Management-Agentur des Unternehmens Abojeb der Jepsen Gruppe. Hapag-Lloyd arbeitet bereits seit mehr als 22 Jahren mit der philippinischen Agentur zusammen.

Sie haben lange an Bord als Elektroingenieur gearbeitet. Heute rekrutieren Sie Ingenieure und Elektroniker – was macht einen guten Techniker aus?

Als Elektroniker oder Elektroingenieur trägt man eine große Verantwortung an Bord. Denn ob es um die Steuerung der Maschine und der nautischen Geräte geht, Kühlcontainer oder aber um die Ankervorrichtung – technische Probleme können überall auftreten. Und dadurch auch ein großes Sicherheitsrisiko darstellen.

Als ich vor vielen Jahren mit der „Kyoto Express“ unterwegs war, funktionierte das Rettungsboot nicht richtig. Es war zwar möglich, es zu starten, doch weil es immer wieder zum Test gestartet worden war, war die Batterie

geschwächt. Auf meinem elektronischen Diagramm fand ich heraus, dass dadurch eine Sicherung einsprang, die die Maschine davon abhielt, zu starten. Ersatzteile gab es an Bord nicht – dennoch musste eine Lösung her. Denn wir hatten Sorge, dass es im nächsten Hafen eine Inspektion geben könnte. Mir gelang es, mit den Mitteln an Bord diese Sicherung temporär zu umgehen. Im Hafen zwei Tage später konnten wir dann mit den korrekten Ersatzteilen den Fehler beheben.

Das ist es, was für mich einen guten Elektriker auszeichnet: Der Wille, den Defekt aufzuspüren und wenn möglich mit Ersatzteilen zu arbeiten. Dadurch bleibt das Gerät erhalten. Das spart Kosten – vor allem aber ist es nachhaltig.

Wie prüfen Sie, ob ein Bewerber geeignet ist für den Job?

Ich habe mir hier einen Schaltkasten gebaut, ähnlich wie ich ihn auch immer an Bord für Trainingszwecke mit dabei hatte. Diesen manipuliere ich und stelle die Bewerber somit vor praktische Probleme, die sie dann lösen müssen.

Ich lerne dabei selbst immer wieder etwas Neues – umgekehrt bringe ich aber auch meinen Gegenübern gerne etwas bei. So habe ich es auch immer an Bord gemacht: Willkommen war, wer immer Interesse hatte. Mein letzter Kadett hat sich bei der Problemlösung von anfänglich zehn Minuten auf zwei Minuten gesteigert. So etwas erfüllt mich natürlich mit Stolz.

Wie sind Sie im Arbeitsalltag vorgegangen, wenn ein Problem auftrat?

Als Erstes habe ich mir das Schaltdiagramm angeguckt. Dies ist für mich Ausgangspunkt jeder Herausforderung: Es zeigt die Schaltkreise auf und welche Leitungen wie



miteinander verbunden sein sollten. Hier kann ich mögliche Fehlerquellen identifizieren.

Als ich mit der „Ludwigshafen Express“ im Hafen von Kuala Lumpur ankam, wollte ich der Crew der „Frankfurt Express“, auf der ich lange gearbeitet hatte, Hallo sagen. An Bord ging wiederkehrend ein Alarm an und niemand wusste, wie dies zu beheben war. Also guckte ich mir das Schaltdiagramm an. Es stellte sich heraus, dass nur die Zeiteinstellung falsch war – eine einfache Lösung zu einem scheinbar komplexen Problem, das die Mannschaft schon länger begleitet hatte.

Klingt, als hätten Sie sich bereits einen Ruf als verlässlicher „Reparateur“ erarbeitet?

Das kann man wohl sagen. Dank stabiler Internetverbindungen an Bord erhalte ich auch heute noch oft Anfragen von ehemaligen Kollegen zu technischen Problemen. Darüber freue ich mich sehr – und helfe natürlich gerne. Wenn alles an Bord funktioniert, insbesondere die technischen Geräte, beeinflusst das schließlich auch die Arbeitsqualität und -sicherheit positiv. Und dazu leiste ich gerne meinen Beitrag.



Bild oben:

Mitarbeiter an Bord erhalten regelmäßig Unterweisungen zu technischen und sicherheitsrelevanten Themen.

Bild unten:

Ältere Mitarbeiter geben im Arbeitsalltag ihr Wissen an jüngere Kollegen weiter.



WEITERBILDUNG – 404-1

Die Anforderungen im beruflichen Alltag steigen kontinuierlich. Mit unseren Weiterbildungsprogrammen wollen wir unsere Mitarbeiter weltweit auf neue Aufgaben und Herausforderungen vorbereiten. Die umfassenden Qualifizierungsmöglichkeiten sorgen dafür, die Bindung an Hapag-Lloyd zu sichern. Unsere Weiterbildungsformate umfassen neben webbasierten und Virtual-Classroom-Trainings auch persönliche Präsenzveranstaltungen. 2019 haben wir für jeden Mitarbeiter durchschnittlich rd. 21 Stunden (Hapag-Lloyd AG: rd. 17 Stunden) in die Weiterbildung investiert. Den Erfolg unserer durchgeführten Maßnahmen überprüfen wir regelmäßig und passen die Angebote entsprechend individuell an. Darüber hinaus bieten wir auch lokal Trainings und Schulungen an. – NfB

Global Staff Dialogue – 404-2, 404-3

Weltweit haben alle Mitarbeiter an Land mindestens einmal im Jahr die Möglichkeit, beim Global Staff Dialogue (GSD) ein strukturiertes Gespräch über die eigene Leistung, Kompetenzen und Entwicklungsfelder und -möglichkeiten mit ihren Vorgesetzten zu führen. Dieses Jahresgespräch wurde 2019 mit nahezu 100 % der Mitarbeiter an Land geführt (fehlende Prozent aufgrund von Neueinstellungen oder Krankheitsfällen). Im Gespräch werden die Entwicklungen während des Jahres diskutiert, gemeinsame Arbeits- und Entwicklungsziele festgelegt und dazu

passende Weiterbildungsmaßnahmen vereinbart. Das sind z. B. Fortbildungen wie MS-Office-Kurse, Trainings zu Reisesicherheit und interkultureller Kompetenz sowie maßgeschneiderte Entwicklungsmaßnahmen, die der Personalbereich umsetzt. Ziel beim GSD ist, das Potenzial der Mitarbeiter für ihre weitere berufliche Entwicklung einzuschätzen und gemeinsam mit der Führungskraft Weiterentwicklungsmöglichkeiten zu identifizieren und umzusetzen. – NfB

Die vergangenen Mitarbeitergespräche zeigten, dass die größten Entwicklungsbedarfe bei fachlichen Themen, Sprachen und Soft Skills bestehen. Entsprechend wurden neben Fachtrainings besonders häufig Sprachtrainings und Soft-Skill-Entwicklungsmaßnahmen umgesetzt. – NfB

Learning Management System

Im Jahr 2019 wurde die Einführung eines Learning Management Systems (LMS) weitestgehend vorbereitet, über das u. a. die im Rahmen des GSD vereinbarten Maßnahmen in einem einheitlichen System verwaltet und nachgehalten werden sollen. Das zentrale System soll dabei unterstützen, Mitarbeitergespräche nach weltweit einheitlichen Standards zu organisieren und trotzdem dezentral zu führen. – NfB

Das neue LMS soll im Laufe des nächsten Jahres sowohl von Führungskräften als auch von den teilnehmenden Mitarbeitern genutzt werden, um die besprochenen Inhalte im Blick zu haben. Das erhöht die Transparenz über die vereinbarten Ziele und fördert den Dialog untereinander. Das System wird voraussichtlich Mitte 2020 global ausgerollt. – NfB

Talent Development Programme – 404-2

Für Mitarbeiter an Land mit herausragenden Leistungen und hohem Entwicklungspotenzial gibt es das dezentral betreute, dreijährige Talent Development Programme (TDP). Im Rahmen des TDP erhalten unsere Mitarbeiter weltweit eine individuelle sowie gemeinsame Förderung und Betreuung durch Referenten aus den Bereichen Personalmanagement und -entwicklung, die Führungskraft sowie interne Mentoren. – NfB

Das Programm ist ein voller Erfolg: Mehr als 500 Mitarbeiter haben bereits am TDP teilgenommen. – NfB

Agile Leadership Programme at Hapag-Lloyd – 404-2

Das Agile Leadership Programme at Hapag-Lloyd (ALPHA) wurde 2018 als Nachfolger des Management Career Programme (MCP) implementiert. Das speziell auf Führungskräfte an Land ausgelegte, internationale Entwicklungsprogramm wird von Hamburg aus zentral gesteuert. Es dauert drei Jahre und rückt jährlich ein anderes Thema in den Fokus:

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

2019 haben insgesamt mehr als 40 Personen am ALPHA teilgenommen, Schwerpunktthemen waren Agilität und Innovationen. – NfB

Agile Methoden

Unsere Arbeitswelt wird immer komplexer und immer weniger planbar. Daher wird agiles und flexibles Arbeiten für ein aktives und schnelles Handeln eines jeden Einzelnen immer wichtiger. Agile Methoden sind deshalb ein fester Bestandteil der Entwicklungsprogramme unserer Führungskräfte. Die hohe Bedeutung dieser Methoden zeigt sich in unserem Alltag: Beispielsweise wird mit

Scrum bereits eine agile Projektmanagementmethode in unserem IT-Bereich zur Softwareentwicklung und Umsetzung der Prozesse erfolgreich angewendet (s. Digitalisierung, S. 60 f.).

Weiterbildung auf See – 404-2

Auch die Seeleute auf unseren Schiffen erhalten eine fachliche und zielgerichtete Weiterbildung. Um dies zu gewährleisten, haben wir ein Kompetenz-Management-System für Schiffe unter deutscher Flagge implementiert. Im Rahmen regelmäßiger Mitarbeitergespräche identifizieren Führungskräfte und Mitarbeiter gemeinsam den individuellen Entwicklungsbedarf und vereinbaren dafür geeignete Weiterbildungsmaßnahmen. Auf dieser Basis erfolgt eine fortlaufende bedarfsorientierte Erweiterung unserer Trainingsangebote. – NfB

Mitarbeiter auf unseren Schiffen erhalten Trainings und Schulungen zu vielfältigen Themen. 2019 standen im Rahmen der Mitarbeiterweiterbildung auf See Schulungsmaßnahmen zu LNG (Liquefied Natural Gas, dt. Flüssigerdgas) im Mittelpunkt. Die Maßnahmen sollen die Besatzungen für die Umrüstung des Schiffes „Sajir“ auf den Betrieb mit LNG vorbereiten (s. Umwelt- und Klimaschutz, S. 67 ff.). – NfB

Die Weiterbildungen auf Schiffen unter deutscher Flagge finden in verschiedenen Formaten statt: Das Seepersonal nimmt z. B. an E-Learning-Einheiten oder mehrtägigen Lehrgängen zur Gesetzeslage, Sprachkursen oder Schulungen zum elektronischen Kartendarstellungs- und Informationssystem (ECDIS) teil. – NfB

Die kontinuierliche Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter zahlt sich insbesondere in kritischen Situationen auf See aus. Während eines Brands auf einem der Hapag-Lloyd-Schiffe im Jahr 2019 konnte das gut aus- und weitergebildete Personal an Bord Verletzungen oder gar Verluste der Besatzung und das Sinken des Schiffes verhindern. Wichtige Voraussetzung für das schnelle und richtige Handeln der Seeleute waren entsprechende Trainings und das Einhalten hoher Sicherheitsstandards im Seebetrieb (s. Sicherheit und Gesundheit, S. 47 ff.). – NfB

Offene Unternehmenskultur

Hapag-Lloyd ist ein Hamburger Traditionsunternehmen und in der Welt aktiv. Hanseatische Grundwerte sind für unseren Unternehmenserfolg dabei genauso wichtig wie die kulturelle und soziale Vielfalt in unserer Belegschaft. Wir sind überzeugt, dass diese Eigenschaften unsere Unternehmenskultur zu etwas ganz Besonderem machen.

UNTERNEHMENSWERTE

Zur erfolgreichen Umsetzung der Strategy 2023 gehört für Hapag-Lloyd auch die intensive Auseinandersetzung mit der eigenen Unternehmenskultur. Im zweiten Halbjahr 2019 haben wir dazu eine weltweite Mitarbeiterbefragung und zahlreiche Workshops mit unterschiedlichen Mitarbeitergruppen durchgeführt. Auf dieser Grundlage ist für 2020 ein globales Roll-out der Unternehmenswerte sowie die Implementierung in die bestehenden HR-Instrumente geplant.

DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT

– 405/103, 406/103

Hapag-Lloyd ist ein globales Unternehmen mit Mitarbeitern auf allen fünf Kontinenten. Dementsprechend vielfältig ist unsere Belegschaft an Land und auf See. Unsere Mitarbeiter kommen aus unterschiedlichen Kulturen und bringen verschiedene soziale Hintergründe, unterschiedliche Denkweisen, Perspektiven und Erfahrungen in unser Unternehmen ein. Wir sehen darin einen großen Mehrwert für Hapag-Lloyd, den wir langfristig bewahren und fördern wollen. In unserer täglichen Kommunikation mit unseren Kunden und Partnern profitieren wir von den kulturellen, sozialen und sprachlichen Unterschieden der Mitarbeiter und erzielen durch die verschiedenen Denkansätze und Sichtweisen langfristig bessere Ergebnisse. Darüber hinaus entwickeln unsere Mitarbeiter ein besseres Verständnis und eine erhöhte Toleranz für kulturelle Besonderheiten und Unterschiede. Das kommt ihnen auch außerhalb der Organisation zugute. Im Rahmen

globaler Projekte stärken wir die Zusammenarbeit der verschiedenen Nationalitäten bei Hapag-Lloyd, z. B. bei der Umsetzung der Strategy 2023, und zählen auf unser Verständnis als globale Community gemäß dem Leitsatz We Are a Truly Global Community ein.

>100
Nationalitäten

in der gesamten Belegschaft

Gleiche Förderung für alle Mitarbeiter – 102-12

Wir bekennen uns ausdrücklich zu den Diversitätsempfehlungen der Regierungskommission unter dem Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Die Ziele der Charta der Vielfalt haben wir fest in unserer Unternehmenskultur verankert. Konzernweit fördern wir alle 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. Dies gilt auch für Menschen mit Behinderung, die wir genau wie alle anderen Mitarbeiter in unsere betrieblichen Abläufe und das soziale Umfeld im Unternehmen einbinden. Bei unseren Einstellungsprozessen richten wir uns nach länderspezifischen Regelungen, in Deutschland z. B. dem

Allgemeinen Gleichstellungsgesetz. Die Auswahl unseres Seepersonals basiert bspw. auf der Eignung zur Seefahrt, einer hohen Flexibilität sowie handwerklichem Geschick.

Da wir die in Deutschland vorgeschriebene Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen von 5 % 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 (Level 2 bis 3) betrug zum 31. Dezember 2019 rd. 11 %. Mitarbeiter und Führungskräfte sensibilisieren wir konzernweit zu dem Thema Diversität. Dazu tragen regelmäßige Veranstaltungen wie bspw. das Selbstmarketing

für Frauen sowie das Women's Business Forum bei. Das Women's Business Forum stellt eines unserer erfolgreichsten Formate dar, das wir seit 2015 durchführen und über das wir junge weibliche Fach- und Führungskräfte mit Weiterbildungs- und Netzwerkangeboten unterstützen. Zudem können sie sich mit erfahrenen weiblichen Führungskräften der dritten und vierten Führungsebene austauschen.

Der Aufsichtsrat von Hapag-Lloyd hält sich an das gesetzlich vorgeschriebene Ziel einer Geschlechterquote von 30 % (s. Geschäftsbericht 2019, S. 28 ff.). Diese Vorgabe wird mit fünf Frauen bei insgesamt 16 Mitgliedern des Aufsichtsrats erfüllt.





FÜHRUNGSKULTUR BEI HAPAG-LLOYD – 404/103

Ein positives Verhältnis zwischen Führungskräften und Mitarbeitern ist uns besonders wichtig. Flache Hierarchien, kurze Entscheidungswege und eine durchlässige Kommunikation über die verschiedenen Führungsebenen hinweg stellen deshalb wesentliche Elemente der Unternehmensführung dar.

2019 war Führung (Leadership) ein Schwerpunktthema bei der Weiterentwicklung unserer Organisation. Der Schwerpunkt wird auch im Jahr 2020 darauf liegen. Dann wollen wir ein einheitliches Führungsverständnis für den Konzern entwickeln.

2019 fand das zweitägige Global Management Meeting in Hamburg statt, an dem 150 Führungskräfte (Senior Management sowie Nachwuchsführungskräfte) aus allen Standorten weltweit teilnahmen. 22 Nationalitäten waren vertreten. Im Mittelpunkt standen die Umsetzung der Strategy 2023 und die Fortschritte, die bereits erzielt wurden.

Unser Topmanagement lebt im gesamten Unternehmen eine Kultur der offenen Tür. Jeder Mitarbeiter kann grundsätzlich mit jeder Führungskraft in Kontakt treten. Zudem findet bspw. in Hamburg das Frühstück mit dem Vorstand statt, zu dem sich Mitarbeiter anmelden können. Veranstaltungen wie der wöchentliche Lunch with the Management ermöglichen unseren Mitarbeitern, Führungskräfte der zweiten und dritten Ebene besser kennenzulernen.

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

Den Austausch auf See zwischen Führungskräften und Mitarbeitern fördern wir durch verschiedene Formate wie Board Management Tables, Open Forums oder Crew Conferences.

Unsere Feedbackkultur basiert auf dem Prinzip der offenen Kommunikation. So sollen unsere Mitarbeiter aus Fehlern lernen können. Für unsere Führungskräfte führen wir daher Schulungen durch, in denen sie lernen, ihren Mitarbeitern regelmäßig und zeitnah Feedback zu geben. Selbstverständlich werden auch unsere Mitarbeiter aufgefordert, ihren Führungskräften Feedback zu geben. Die jährlichen Mitarbeitergespräche im Rahmen des Global Staff Dialogue bieten einen formalisierten Rahmen für den Austausch zwischen den Führungskräften und Mitarbeitern.

Um den Austausch nicht nur innerhalb des eigenen Unternehmens zu stärken, arbeitet Hapag-Lloyd seit 2018 mit der gemeinnützigen Organisation Common Purpose zusammen. Common Purpose hat sich u. a. zum Ziel gesetzt, Hamburger Führungskräften aus unterschiedlichsten Arbeitsfeldern den Austausch über professionelle Grenzen hinweg zu ermöglichen. Im Rahmen des gemeinsamen Navigator-Programms wird Nachwuchsführungskräften ein vielfältiger Lern- und Vernetzungsraum geboten.

Sicherheit und Gesundheit

Inhalt des Kapitels

Managementansatz 48

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 50

Sicherer Schiffsbetrieb 53

Gefahrgut 57



UMFANGREICHE KONTROLLEN AN BORD

Hafenstaatkontrollen sind keine reinen Papierkontrollen. Die Kontrolleure inspizieren das Schiff von Bug bis Heck ganz genau und folgen dabei verbindlichen Vorgaben. Auch die Dokumente der Besatzung werden überprüft.

Managementansatz – 403/103

Unsere Mitarbeiter üben ganz unterschiedliche Tätigkeiten aus und sind entsprechend in ihrem Arbeitsalltag auch Gefahren und Risiken ausgesetzt. Vor diesem Hintergrund hat die Gewährleistung ihrer Gesundheit und Sicherheit für uns höchste Priorität. Dafür sorgen wir maßgeblich durch hohe Sicherheits- und Gesundheitsstandards, die wir kontinuierlich weiterentwickeln und deren Wirksamkeit wir bspw. durch externe Auditierungen des Arbeitsschutzmanagementsystems bestätigen lassen. – NfB – 403-1

Die Themen Sicherheit und Gesundheit sind für unser Land- und Seepersonal im Konzern und in den einzelnen Regionen, hauptsächlich im Bereich Personal, verankert. Weiterhin stehen alle Führungskräfte in der Verantwortung, zu gewährleisten, dass alle relevanten Vorschriften eingehalten sowie konzerninterne Richtlinien umgesetzt werden. – NfB – 403-4

ARBEITSSCHUTZ AN LAND UND AUF SEE

Arbeitsschutz an Land

Den Schutz der Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter an Land stellt in Deutschland ein Arbeitsschutzausschuss sicher. Dieser besteht aus der Geschäftsleitung, der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt sowie Vertretern des Betriebsrats und den Sicherheitsbeauftragten. In regelmäßigen Sitzungen diskutiert der Ausschuss Arbeitssicherheits- und Gesundheitsthemen, stimmt Handlungsfelder ab und beschließt Maßnahmen. Auch in anderen Ländern werden notwendige Maßnahmen zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter an Land getroffen. – NfB – 403-4

Zum 1. September 2019 wurde das Facility Management in unserer Hamburger Zentrale sowie für die übrigen Objekte in Deutschland an die RGM Facility Management GmbH als externen Dienstleister ausgelagert. Auch die Funktionen des Brandschutzbeauftragten und der Fachkraft für Arbeitssicherheit werden seit diesem Zeitpunkt von einem Dienstleister gestellt. An unserer Firmenzentrale stehen sie vor Ort als Ansprechpartner

zur Verfügung. Unter Leitung der Fachkraft für Arbeitssicherheit, die zudem interner Auditor für SGA-Managementsysteme (Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit) nach DIN ISO 45001 ist, wurde im Berichtszeitraum die momentane Situation im Bereich SGA bestimmt und Ziele formuliert. Für alle SGA-relevanten Themen werden nun Prozesse hinterlegt, um die vorhandenen Einzellösungen zu einem Gesamtkonzept zusammenzuführen. Langfristiges Ziel ist ein zertifiziertes SGA-Managementsystem. – NfB – 403/103, 403-7

Grundsätzlich gelten unsere Arbeitssicherheitsvorschriften auch für externe Mitarbeiter bzw. Dienstleister. Die Verantwortung für ihre Einhaltung liegt bei den jeweiligen externen Dienstleistern. Bei Einsatz in den Gebäuden der Hapag-Lloyd AG werden die externen Mitarbeiter gemäß einem internen Formblatt, dem Leitfaden für Gästefirmen und Betriebsfremde auf dem Gelände der Hapag-Lloyd AG, mit den Sicherheitsvorgaben vertraut gemacht. Dieses Formblatt wird vom externen Mitarbeiter unterzeichnet und bei uns aufbewahrt. – NfB

Arbeitsschutz auf See – 403-1, 403-2, 403-8

Die Sicherheit der Mitarbeiter auf See – und des gesamten Schiffsbetriebs (s. Sicherer Schiffsbetrieb, S. 53 ff.) – liegt in der Verantwortung der landseitigen Schiffsmanagement-Organisationen. Die Standards für Arbeitssicherheit und Gesundheit 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. – NfB

Handlungsbedarf beim Thema Arbeitssicherheit wird sowohl präventiv als auch korrektiv im Rahmen von strukturierten Review-Prozessen ermittelt. Auf Basis der Ergebnisse werden angemessene Schutzmaßnahmen abgeleitet. – NfB

GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG PSYCHISCHE BELASTUNG – 403-2

2018 haben wir das sog. Risk Assessment Mental Stress (RAMS) zur Gefährdungsbeurteilung für psychische Gesundheit initiiert und 2019 auf Schiffen unter deutscher Flagge eingeführt. RAMS ist eine wissenschaftlich validierte Belastungsanalyse; sie orientiert sich an der EU-Rahmenrichtlinie über Gesundheitsschutz und Sicherheit sowie dem deutschen Arbeitsschutzgesetz. Beide Regularien gehen über internationale Standards hinaus. Das Verfahren berücksichtigt zudem arbeitspsychologische Erkenntnisse und Modelle; es stellt in diesem Detailgrad auf Branchenebene ein Alleinstellungsmerkmal des Schiffsmanagements von Hapag-Lloyd dar. – NfB

Die Gefährdungsbeurteilung umfasst eine Befragung, Auswertung und Zielsetzung sowie die Umsetzung von Maßnahmen, deren Beurteilung und Dokumentation. Sowohl äußere Belastungsfaktoren der Mitarbeiter als auch die empfundene Beanspruchung werden erfasst. – NfB

Bereits 2018 wurden stichprobenartig mehr als 600 Mitarbeiter aus unterschiedlichen Bereichen und verschiedener Dienstränge auf 38 Schiffen befragt. – NfB

In der Auswertung konnten wir Risikofaktoren identifizieren, bspw. stark repetitive Aufgaben. Gemeinsam mit einem Professor für Arbeitspsychologie und unter Einbindung von Seeleuten wurden anschließend Zielsetzungen abgeleitet, die alternative Arbeitsgestaltungen sowie die Themen Führung und Zusammenarbeit an Bord umfassen. Die Umsetzung der Maßnahmen soll ab 2020 erfolgen. Schiffe mit anderen Flaggen erfüllen die Standards gemäß internationalem Recht aus IMO und MLC; eine Ausweitung der Maßnahmen aus RAMS kann zukünftig im Rahmen von Vorgaben im Owner's Manual erfolgen. – NfB



ZERTIFIZIERTES ARBEITSSCHUTZ-MANAGEMENTSYSTEM AN BORD

– 403-1, 403-3, 403-4, 403-7, 403-8

Grundsätzlich ist der Arbeitsschutz auf allen Schiffen durch die Vorgaben gemäß ISM-Code (International Safety Management) sichergestellt. – NfB

Das Arbeitsschutzmanagementsystem ist ein integraler Teil des SMS und gewährleistet einen sicheren Arbeitsplatz an Bord aller unserer Schiffe. Die Flaggenstaatbehörden auditieren regelmäßig die Einhaltung der international anerkannten Standards nach ISM. – NfB

Der Erfolg des Systems und seine Akzeptanz bei den Mitarbeitern an Bord werden erheblich durch aktives Mitwirken im Rahmen von regelmäßigen Review-Prozessen beeinflusst. Auf Basis von Rückmeldungen werden die Systeme fortlaufend weiterentwickelt. – NfB

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz – 403/103

Die Tätigkeit und der Einsatzort unserer Mitarbeiter bestimmen, welche Maßnahmen wir ergreifen, um deren Sicherheit und Gesundheit zu gewährleisten. Dabei setzen wir sowohl auf präventive als auch korrektive Maßnahmen. Das Ziel ist stets, die Arbeitsfähigkeit unserer Mitarbeiter langfristig zu erhalten. – NFB

ARBEITSSICHERHEIT – 403-3, 403-5

Ein nur geringes Risiko für Verletzungen und Erkrankungen sehen wir beim größten Teil unserer Mitarbeiter, die an unseren Standorten über Büroarbeitsplätze verfügen. Ein höheres Risiko besteht bei Tätigkeiten in Küchen, Lagern oder Häfen sowie für Dienstreisen. Deshalb führen wir spezifische Schulungen durch: In Reisesicherheitstrainings informieren wir bspw. über die jeweiligen Sicherheitsrisiken im Zielland. Zudem können unsere Mitarbeiter weltweit im Bedarfsfall seit 2017 eine zentrale Notrufnummer anwählen. – NFB

Kontinuierliche Verbesserung des Brandschutzes

Den Brandschutz an unserem Hauptsitz in Hamburg haben wir durch die Modernisierung der Gebäudeleittechnik stark verbessert und können mögliche Gefahren noch schneller erkennen und beseitigen. Derzeit überarbeiten und aktualisieren wir das vorhandene Brandschutzkonzept. Ein besonderes Augenmerk liegt in der Anfangsphase auf der Überarbeitung der internen Alarmierungen und Abläufe. Seit September 2019 werden der Brandschutzbeauftragte und die Fachkraft für Arbeitssicherheit durch einen externen Dienstleister gestellt, der nun die Schulung der Mitarbeiter zu diesen Themen übernimmt



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



(s. Managementansatz, S. 48 f.). Jedes Jahr werden ca. 50 Mitarbeiter als Brandschutzhelfer und ebenso viele als Ersthelfer (inkl. Früh-Defibrillation) ausgebildet. – NfB

Das Alarmierungskonzept der Bereichsbeauftragten wird aktuell überarbeitet, um im Notfall einen reibungslosen Ablauf zu garantieren. Regelmäßige Übungen verfestigen die Abläufe bei allen Beteiligten. – NfB

Arbeitsunfälle 2019

Es ist unser Bestreben, die Arbeitssicherheit im Unternehmen fortlaufend zu verbessern und Unfälle zu vermeiden. Dazu werden sicherheitsrelevante Vorfälle konzernweit erfasst und untersucht sowie angemessene Maßnahmen implementiert, um Arbeitsrisiken zu minimieren. 2019 verzeichneten wir auf allen eigenen Schiffen 0,57 Unfälle pro Schiff (Hapag-Lloyd AG: 0,73 Unfälle pro Schiff)¹. – NfB

Rund 3,3 Arbeitsunfälle je 1.000 Mitarbeiter (Hapag-Lloyd AG: 0) verzeichneten wir für unsere Landmitarbeiter. – NfB

¹ Der Unterschied in der Höhe der Arbeitsunfälle zwischen Konzern und AG erklärt sich durch die gesetzlich vorgeschriebenen unterschiedlichen Berechnungsgrundlagen. Gemäß §8 SGB VII werden an Bord von Schiffen unter deutscher Flagge alle „Unfälle von Versicherten infolge einer [...] versicherte[n] Tätigkeit“ als Arbeitsunfälle gewertet. Auf nicht-deutschen Schiffen ist der Arbeitsunfall reduziert auf die Kausalität mit der unfallursächlichen Arbeit.

2019 hatten wir zwei tödliche Arbeitsunfälle auf unseren Schiffen zu beklagen. Diese Unfälle wurden den zuständigen Flaggenstaatsbehörden gemeldet und werden entsprechend eingehend untersucht, um mögliche Ursachen zukünftig ausschließen zu können. – NfB

ARBEITSUNFÄLLE (SEE)* – NfB

0,57 Unfälle pro Schiff (Hapag-Lloyd AG: 0,73)

Bei Seemitarbeitern werden meldepflichtige Unfälle mit mindestens drei Tagen Abwesenheit betrachtet. – 403-9

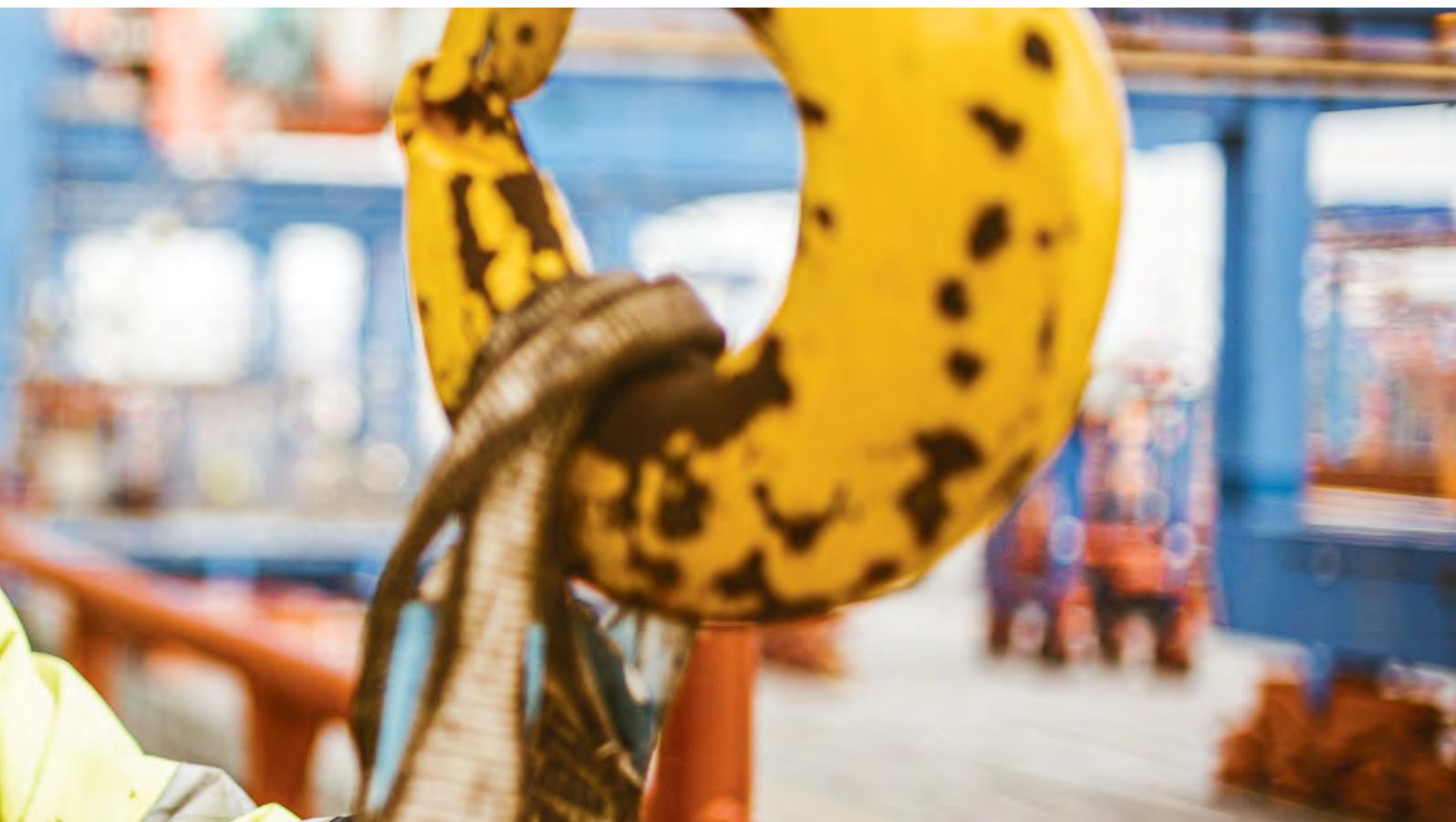
* Exkl. Wegeunfälle

ARBEITSUNFÄLLE (LAND)* – NfB

3,3 je 1.000 Mitarbeiter (Hapag-Lloyd AG: 0)

Bei Landmitarbeitern werden Unfälle mit mindestens einem Tag Abwesenheit betrachtet. – 403-9

* Exkl. Wegeunfälle



GESUNDHEITSSCHUTZ – 403-6

Die größten Gesundheitsrisiken für unsere Mitarbeiter an Land bestehen u. a. aus Bewegungsmangel, Haltungsschäden, Sehstörungen sowie psychischen Belastungen. Ein vielfältiges Angebot an regelmäßigen gesundheitsfördernden bzw. präventiven Maßnahmen ermöglicht uns, diesen Risiken aktiv vorzubeugen. Historisch bedingt kooperiert Hapag-Lloyd in Deutschland im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsvorsorge mit der pronova BKK, in deren Verwaltungsbeirat wir vertreten sind. Auf diese Weise können wir die Arbeit und Ausrichtung der Krankenkasse mitgestalten und gemeinsam gesundheitsfördernde Maßnahmen und Vorsorgeuntersuchungen für unsere Mitarbeiter in Deutschland realisieren.

Mindestens einmal jährlich führen wir für alle Mitarbeiter in Deutschland eine Bewegungsaktion sowie weitere Vorsorgemaßnahmen beitragsfrei durch. In Hamburg ergänzen das umfangreiche beitragspflichtige Sportangebot unserer Betriebssportgemeinschaft und die Möglichkeit, kostenpflichtige Massageterminale zu vereinbaren, diese Maßnahmen.

Vorsorge an Land

Ein zentrales Element unseres Gesundheitsmanagements an Land ist der Gesundheitstag in Hamburg, den wir seit 2017 regelmäßig mit der pronova BKK und anderen Kooperationspartnern durchführen. Bei der Veranstaltung informieren wir Mitarbeiter u. a. zu den Themen Arbeitsplatzgestaltung, ergonomisches Arbeiten und Präventionsmaßnahmen. Die Schwerpunktthemen 2019 waren Ergonomie und Augengesundheit. Mitarbeiter konnten sich bspw. zum Thema Ergonomie am Arbeitsplatz beraten lassen. Ergänzend informieren wir Mitarbeiter im Rahmen von Onlineschulungen zu Themen wie Arbeitsschutz.

2018 haben wir das Format Health after Work in Hamburg gestartet, eine Reihe kostenfreier Gesundheitsvorträge außerhalb der Arbeitszeit. In diesem Jahr wurde das Format fortgeführt, diesmal zum Thema Atmung. Erstmals gab es einen Vortrag in englischer Sprache, um Kollegen mit wenig Deutschkenntnissen zu erreichen. Zudem wurde Health after Work 2019 auch am Standort Frankfurt eingeführt. Vergleichbare Vorsorgemaßnahmen führen wir auch in den anderen Regionen durch.

In Hamburg werden über unseren Betriebsärztlichen Dienst zusätzliche Gesundheitsangebote, bspw. die Erstversorgung bei akuten Beschwerden oder eine Risikofaktorenbestimmung über Blutabnahme, angeboten. Zu den Leistungen zählen auch individuelle Beratungsleistungen zu den Themen Gesundheit und Ernährung, die u. a. Informationen zur psychischen Gesundheit und zu Suchterkrankungen beinhalten, und kostenfreie Impfungen. Wir beurteilen die psychische Belastung am Arbeitsplatz und leiten bei Bedarf Maßnahmen ab. Da an unseren weltweiten Standorten häufig nicht das entsprechende Personal für medizinische Dienste zur Verfügung steht, bieten wir unseren Mitarbeitern medizinische Beratung von Deutschland aus an.

Für die Mitarbeitenden in Hamburg besteht jederzeit die Möglichkeit, sich durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit oder den Betriebsarzt persönlich am Arbeitsplatz zu allen Themen der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit beraten zu lassen. Die arbeitsmedizinische Vorsorge gemäß der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) wird regelmäßig angeboten und durchgeführt.

Alle Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge passen wir laufend an die jeweiligen Bedürfnisse und Besonderheiten der Regionen an, beispielsweise auf Basis regelmäßiger Teilnehmerbefragungen. In Österreich und anderen Ländern sind wir bspw. gesetzlich dazu verpflichtet, die psychischen Arbeitsbelastungen zu evaluieren. – 403-6

Das Vorsorgeangebot wird kontinuierlich erweitert. Perspektivisch ist geplant, Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung in Deutschland standortübergreifend zu vereinheitlichen.

Gesundheitsmanagement auf See

Die medizinische Versorgung unserer Mitarbeiter auf See ist für das Gesundheitsmanagement eine besondere Herausforderung, der durch spezifische Maßnahmen begegnet wird.

Unabdingbar für die Arbeit auf Schiffen ist die Seediensttauglichkeit eines Mitarbeiters, deren Anforderungen nach der Maritime Labor Convention (MLC) definiert sind. Die Seediensttauglichkeit wird durch Zertifikate bestätigt und kontinuierlich überwacht. – NFB

Sollte es notwendig sein, können medizinische Notfälle mithilfe landbasierter Medical Center betreut werden.

Sicherer Schiffsbetrieb

– 403-8, 403-4



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

Der sichere Betrieb der Flotte hat bei Hapag-Lloyd Priorität. Er ist Garant für die Sicherheit von Mitarbeitern und Ladung sowie für den Schutz der Umwelt gegen Risiken aus dem Schiffsbetrieb. – NfB

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 eine effiziente Umsetzung des SMS. Über klare Prozesse gewährleisten wir, dass die Mitarbeiter mit den Zielen des SMS und den Prinzipien vertraut sind sowie weitere Standards und Richtlinien in ihrem Verantwortungsbereich stets anwenden. Geregelt und verifiziert werden diese Prozesse über das Safety Management Manual, Circulars und Inspektionen sowie das Owner's Manual, Owner's Circulars und die Owner's Inspections. – NfB

Zusätzliche Inspektionen, welche die Einhaltung des SMS an Bord prüfen, umfassen u. a. interne und externe Audits, Flaggenstaatinspektionen, Inspektionen der

Klassifikationsgesellschaften sowie Port State Controls (PSC). Hierdurch wird von unterschiedlichsten Parteien und Behörden sichergestellt, dass alle Richtlinien gelebt und eingehalten werden. – NfB – 403-5

SCHULUNGEN ZU GEFAHREN IM SCHIFFSBETRIEB

Bei dem Betrieb der Schiffe sind unsere Mitarbeiter spezifischen Sicherheits- und Gesundheitsgefahren ausgesetzt. Dazu zählen bspw. Gefahren aus sich bewegenden großen und schweren Anlagen(-teilen), Belastungen durch Lärm, das Fahren durch unterschiedliche Zeit- und Klimazonen, Schiffsbewegung und schlechtes Wetter sowie Unfallrisiken, die sich u. a. aus der Arbeit mit Leinen sowie im Schichtdienst ergeben. – NfB – 403-9

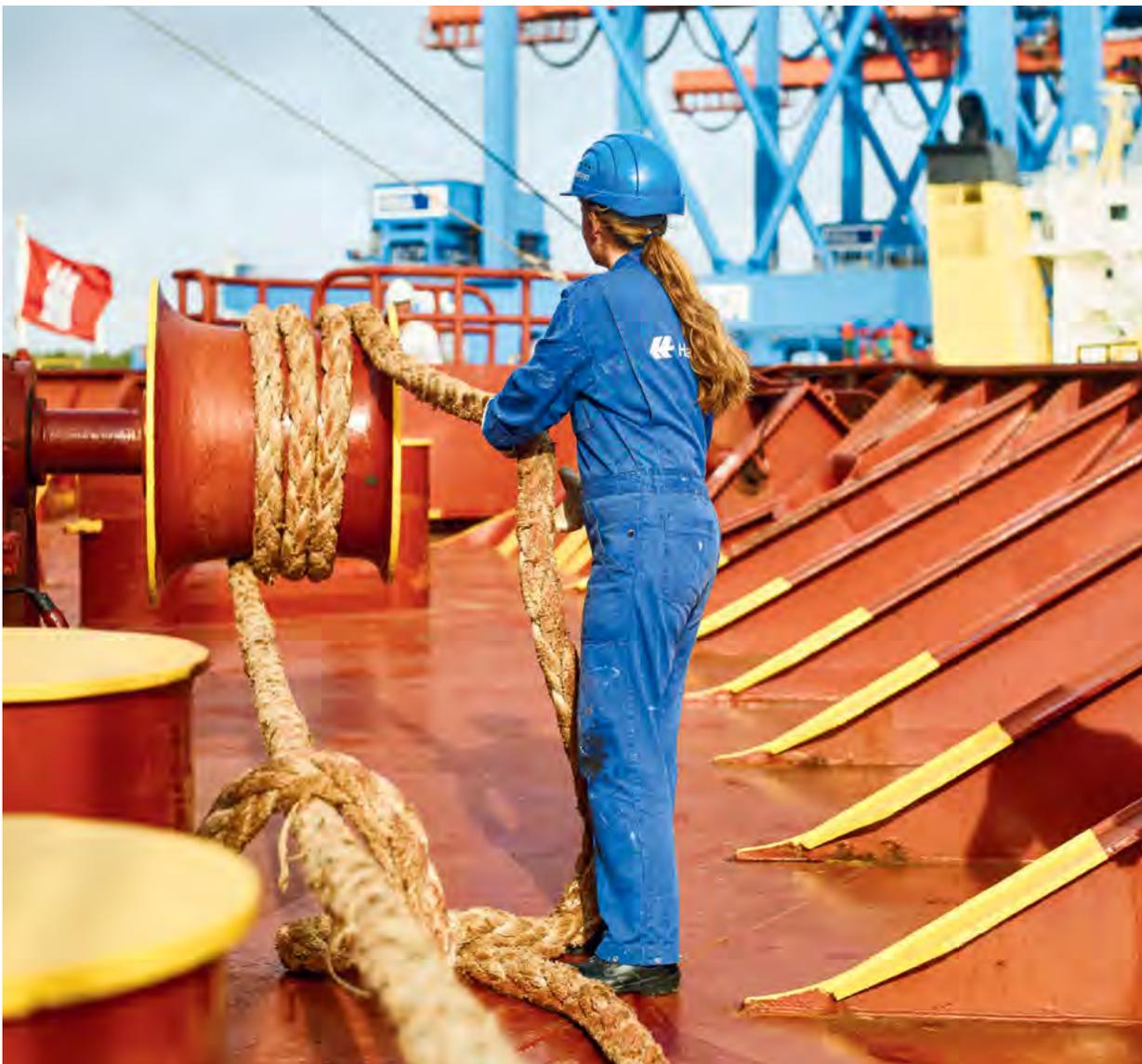
Das Seepersonal auf unseren Schiffen wird regelmäßig mit speziell auf die Schiffsgröße und das verwendete Equipment angepassten Inhalten zu Arbeitssicherheitsthemen geschult. Jedes Besatzungsmitglied wird bei Arbeitsantritt in die Sicherheitsvorkehrungen und Abläufe eingewiesen. Während des Aufenthalts auf See erfolgen mindestens einmal pro Monat Schulungen und Trainings zum Verhalten im Brandfall oder bei Evakuierungen sowie mindestens einmal jährlich Schulungen zu unterschiedlichen Schiffsunfall-Situationen (z. B. Kollision, auf Grund laufen). Weiterhin werden regelmäßige Trainings an Land durchgeführt, z. B. das alle fünf Jahre stattfindende Basic-Safety-Training, bei dem der Umgang mit Risiken und Gefahren an Bord über mehrere Tage geschult wird. Dies beinhaltet Überlebensmaßnahmen auf See, Brandlöschung, Erste Hilfe und Arbeitssicherheitstraining mit Fokus auf Schutzausrüstung, Zugang zu abgetrennten Bereichen, Unfallvermeidung und Gesundheitsschutz. – NfB – 403-5

Das SMS wird regelmäßig überprüft und verbessert. Hierbei werden gesetzliche Änderungen, Vorfälle und (Beinah-)Unfälle, aber auch Rückmeldungen unserer Schiffe im Rahmen des Management Reviews berücksichtigt. Hierzu sammeln die Mitarbeiter an Bord regelmäßig relevante Punkte und melden diese an ihr Management an Land. Die daraus entstehenden Erkenntnisse werden in die Optimierung von Betriebsabläufen miteinbezogen. Die Entscheidungen werden dann an die betroffenen Schiffe kommuniziert, mit der Anweisung, entsprechende Maßnahmen umzusetzen. Die Ausführung wird daraufhin aufs Neue überprüft. – NfB – 403-2

AUDITS – 403-8

Die Erfüllung aller gesetzlichen und unternehmensinternen Anforderungen an Arbeitssicherheit und Gesundheit werden über interne und externe Audits gewährleistet. Interne Audits auf unseren Schiffen finden jährlich statt und beinhalten die Überprüfung von ISM- und ISPS-Code² sowie der ISO- und MLC³-Vorschriften. Dabei werden auch das Vorhandensein von Mängeln und Verbesserungspotenziale

- 2 ISM = International Safety Management
 ISPS = International Ship and Port Facility Security
 3 MLC = Maritime Labour Convention



festgestellt. Externe ISM-, ISPS- und MLC-Audits werden auf jedem unserer Schiffe alle zweieinhalb Jahre durchgeführt. Die ISO-9001- und -14001-Audits erfolgen regelmäßig auf einer festgelegten Anzahl von Schiffen. – NfB

Zusätzlich zu allen Schiffen verifizieren und zertifizieren die Flaggenstaaten bzw. die von ihnen beauftragten Klassifikationsgesellschaften jährlich auch die landseitigen Schiffsmanagement-Organisationen. Wie bereits in den Vorjahren wurde allen Schiffsmanagement-Organisationen das Document of Compliance (DOC) anstandslos bestätigt. Nahezu alle Schiffsmanagement-Organisationen unserer Schiffe sind außerdem gemäß den ISO-Standards 9001:2015 und 14001:2015 zertifiziert. – NfB – 403-2, 403-7

Werden Abweichungen zu Anforderungen festgestellt, wird dies in den Audit-Berichten dokumentiert. Abhilfemaßnahmen sind innerhalb eines klar definierten Zeitraums zu erbringen und werden anschließend evaluiert. – NfB – 403-2, 403-7

Im Berichtszeitraum wurden alle Management-relevanten Schiffszertifikate, die sog. Safety Management Certificates (SMC) und die International Ship Security Certificates (ISSC), die die Einhaltung des ISM- und ISPS-Codes bestätigen, erwartungsgemäß ausgestellt. – NfB – 403-2, 403-7

Insgesamt wurden 2019 mehr als 100 interne und 50 externe Audits durchgeführt. – NfB – 403-2, 403-7

PORT STATE CONTROL

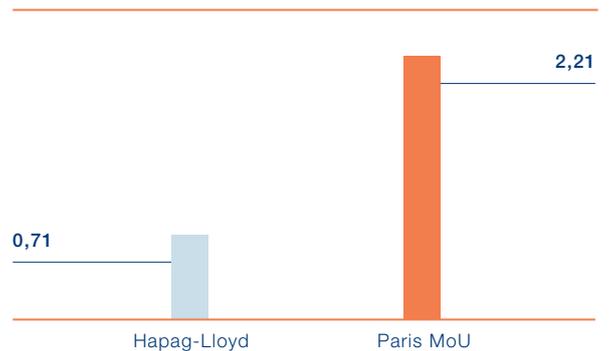
Im Rahmen sog. Port State Control (PSC) dürfen Hafenstaaten alle Schiffe auf die Einhaltung geltender oder von ihnen ratifizierter internationaler Arbeitssicherheits- und Gesundheitsstandards überprüfen. Untersucht werden dabei Zustand, Ausstattung sowie der ordnungsgemäße Schiffsbetrieb. – NfB

Länder in zurzeit neun Regionen weltweit haben für Hafenstaatenkontrollen Absichtserklärungen unterzeichnet, sog. Memoranda of Understanding (MoU). Sie führen zudem konzentrierte Kampagnen (Concentrated Inspection Campaigns) zu bestimmten Schwerpunktthemen durch. 2019 lief eine solche Kampagne im Rahmen der MoUs von Paris, Tokyo, Black Sea, Indian Ocean, Mediterranean,

Riyadh und Viña del Mar zum Thema Emergency Systems and Procedures. – NfB

2019 wurden auf unseren Schiffen 240 PSCs durchgeführt und durchschnittlich 0,71 Mängel festgestellt. Der Vergleich mit den durchschnittlichen globalen Mängelraten (z. B. Paris MoU 2,21 (2019) und Tokyo MoU 2,32 (2018)) sowie unsere Mängelraten in den vergangenen Jahren belegen den Erfolg unseres SMS. – NfB

DURCHSCHNITTLICHE MÄNGELRATE* (2019) – NfB



* Mängelrate = Mängel/PSCs

AUSZEICHNUNG DURCH US-KÜSTENWACHE

Aufgrund ausgezeichneter Resultate bei den von der United States Coast Guard (USCG) durchgeführten PSCs wurden unsere vom deutschen Flottenmanagement geleiteten Schiffe im Jahr 2018 in das Qualship 21-Programm aufgenommen. Weniger als jedem zehnten unter fremder Flagge in US-Gewässern operierenden Schiff gelingt es, die zugrunde liegenden hohen Qualitäts- und Sicherheitsanforderungen zu erfüllen. Die Auszeichnung führt dazu, dass die regelmäßigen USCG-Überprüfungen an Bord nur noch alle drei Jahre statt wie bisher jährlich stattfinden.

KRISENMANAGEMENT – 403-2

Ein Emergency Response Manual dient uns als Grundlage, um im Krisenfall Schaden von Mensch, Schiff und Unternehmen abzuwenden bzw. zu minimieren. 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

Mit Vertretern aller relevanten Abteilungen von Hapag-Lloyd sowie externer Institutionen verfügen wir über ein Expertenteam für Koordination und Hilfeleistung im Ereignisfall. Das Team ist für unsere Flotte sowie zur Unterstützung der Charterschiffe rund um die Uhr erreichbar. Über klare Verantwortlichkeiten und Meldewege stellen wir sicher, dass auch der Vorstand in Krisenfällen schnellstmöglich informiert wird. – NfB

Anfang des Jahres 2019 brach an Bord unseres Schiffes „Yantian Express“ auf der Überfahrt von Colombo (Sri Lanka) nach Halifax (Kanada) ein Feuer aus. Die gut ausgebildete Besatzung konnte den Brand löschen. Alle Besatzungsmitglieder blieben unverletzt. Das Schiff und der Großteil der Ladung konnte gerettet werden. Grundlage für diese herausragende Leistung bildeten Trainings und die Einhaltung von hohen Ausbildungsstandards (s. Aus- und Weiterbildung, S. 38 f.). – NfB

PIRATERIE UND TERRORISMUS – 403-2

Vorfälle, die der Piraterie oder dem Terrorismus zuzuordnen sind, können nicht vorhergesehen werden. Wir halten uns 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). Über die Risikopotenziale der einzelnen Regionen und den Umgang mit diesen besteht keine Einigkeit in der Sichtweise unterschiedlicher Flaggenstaaten. Das bedeutet für uns, dass wir jede Situation individuell einschätzen müssen. Wir sind bestrebt, uns anhand von verschiedenen, voneinander unabhängigen Informationsquellen ein möglichst umfassendes Bild über potenzielle Risiken in den befahrenen Gebieten zu machen. Gleichzeitig erstellen wir individuelle und routenspezifische Risikobewertungen für unsere Schiffe. Unsere Informationen erhalten wir von nationalen Quellen, bspw. dem Lagebild Seesicherheit des Bundeskriminalamts (BKA) und dem Jahresbericht des Marinekommandos, oder von internationalen Institutionen wie dem ICC International Maritime Bureau oder Flag State Advisories. Die Risikobewertungen überprüfen und aktualisieren wir bei Bedarf, jedoch mindestens jährlich. So können wir schnell auf Veränderungen reagieren.

Im Berichtszeitraum haben wir u. a. die Entwicklungen in der Straße von Hormus sehr genau verfolgt, die durch die wachsenden Spannungen aufgrund diverser nationaler Interessen geprägt waren.



Gefahrgut

– 306/103, 403-7

Weltweit transportieren wir die unterschiedlichsten Waren. Einige davon sind per Gesetz als Gefahrgut zu deklarieren. Mit besonderen Maßnahmen sorgen wir für einen sicheren Transport – für Mitarbeiter, Schiff, Umwelt und Ladung. Dazu gehört auch, dass unsere Mitarbeiter an Land und auf See alle Gesetze und interne Richtlinien ausnahmslos einhalten. – NfB

Wir transportieren kein Gefahrgut, das nicht vollständig den internationalen, nationalen und lokalen Gesetzen und Richtlinien entspricht. Das ist unser oberstes Prinzip für jeglichen Gefahrguttransport. Wir richten uns dabei u. a. nach dem IMDG Code⁴, 49 CFR (US-amerikanische Vorschriften), GGVSee (Gefahrgutverordnung See) und der GbV (Gefahrgutbeauftragtenverordnung). Außerdem gibt es noch eine Vielzahl verkehrsträgerspezifischer Gesetze und Verordnungen, die wir diesbezüglich beachten. – NfB

Das Gefahrenpotenzial eines Guts wird anhand verschiedener Merkmale klassifiziert. Diese Merkmale sind z. B. physikalische und chemische Eigenschaften, Reaktivität und Stabilität, toxikologische sowie umweltbezogene Angaben. Nach der Klassifizierung ist jedes Gefahrgut anhand der Gefahrgutklasse und der Kennnummer der Vereinten Nationen (UN-Nummer) zu identifizieren. Die Kombination aus Gefahrgutklasse und UN-Nummer legt fest, welche spezifischen Anforderungen an den Transport gestellt werden. – NfB

Insgesamt macht das transportierte Gefahrgut einen Anteil von ca. 4% am gesamten Transportvolumen von Hapag-Lloyd aus. Im Berichtsjahr hat Hapag-Lloyd über 500.000 TEU Gefahrgut transportiert. – NfB

VORSCHRIFTEN UND PROZESSE

Der Transport von Gefahrgut ist hochkomplex und bedarf einer sorgfältigen Planung von Experten. Wir haben daher nach eingehender Risikoanalyse und auf Basis der Regeln

guter Seemannschaft Vorschriften entwickelt, die über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen. Vor und hinter den Aufbauten, die als Quartier dienen, darf bspw. zum Schutz von Personal und Ladung keine Gefahrgutstauung erfolgen. Dies gilt ebenso für die Außenseiten, um die Ladung vor Wellenschlag, Piratenangriffen oder bei Schiffskollisionen zu schützen. – NfB

Alle gefahrgutrelevanten Vorschriften und Arbeitsprozesse regeln wir für unsere Gefahrgutexperten sowie alle relevanten Schnittstellen wie Schiffplaner oder Port Terminal Operations verbindlich in unserem Hapag-Lloyd Dangerous Goods Manual. In der darin enthaltenen Ausschlussliste sind alle Güter aufgelistet, 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 schriftlich oder persönlich informiert. – NfB

Unsere Gefahrgutexperten in den Regionen stellen sicher, dass in den Häfen und auf den Schiffen sachgemäß und gesetzeskonform mit dem Gefahrgut umgegangen wird. Zudem erstatten sie regelmäßig Bericht an den zentralen Hapag-Lloyd-Gefahrgutbeauftragten. Nicht als Gefahrgüter deklarierte Ladungen werden über unsere Cargo-Patrol-Software überprüft. Die speziell für unsere Bedürfnisse entwickelte Software wurde bereits mehrfach international ausgezeichnet. Über die auf Schlüsselwörtern basierende systematische Suche nach nichtdeklariertem Gefahrgut konnten wir im Berichtszeitraum rd. 3.900 Buchungen identifizieren. Der Transport der Güter wurde daraufhin abgelehnt. – NfB – 403-2

4 IMDG Code = International Maritime Dangerous Goods Code

GEFAHRGUTSCHULUNGEN – 403-5

Durch die gesetzlich vorgeschriebenen Gefahrgutschulungen wollen wir unsere Mitarbeiter an Bord und in den Büros weltweit über die Besonderheiten des Gefahrguttransportes informieren, Risiken beschreiben und bestmöglich dabei unterstützen, Unregelmäßigkeiten und Auffälligkeiten zu erkennen. Daher werden alle Mitarbeiter, die mit Gefahrgut befasst sind, wie Kapitäne und Ladungsoffiziere, durch den Hapag-Lloyd-Gefahrgutbeauftragten regelmäßig und in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Regelungen nach IMDG Code, GGVSee und 49 CFR geschult. – NfB

Weltweit wurden 2019 rd. 350 Mitarbeiter in Präsenzschulungen zu Gefahrgut geschult. Hinzu kommt das webbasierte Training, das ebenfalls alle relevanten Mitarbeiter verpflichtend absolvieren müssen. – NfB

Für das Berichtsjahr müssen wir zwei Gefahrgutvorfälle auf je einem Charterschiff verzeichnen. In beiden Fällen handelte es sich um einen Brand innerhalb eines Containers mit Gefahrgut. Die Brände konnten jeweils an Bord von der Besatzung gelöscht und ein Hafen angefahren werden, um den betroffenen Container zu entladen. In keinem der Fälle griff das Feuer auf andere Container über. Als Konsequenz werden wir in Zukunft über gesetzliche Vorgaben hinausgehen und entsprechende Gefahrgutcontainer so platzieren, dass sie keiner direkten Sonneneinstrahlung ausgesetzt sind. – NfB

INITIATIVEN UND MITGLIEDSCHAFTEN – 102-13

Hapag-Lloyd ist Gründungs- und aktives Vorstandsmitglied des Cargo Incident Notification System (CINS). Das 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. Ziel ist, negative und handlungskritische Entwicklungen frühzeitig zu erkennen und die operative Sicherheit in allen Stufen des Transports zu verbessern. Zu diesem Zweck wurde ein transparenter Erfahrungs- und Best-Practice-Austausch eingeführt. In dessen Rahmen werden auch Herausforderungen bearbeitet, die sich aus Leckagen und Falschdeklarationen ergeben. Das CINS will diesen Problemen durch konkrete Leitlinien begegnen. Im Rahmen unserer Cargo Patrol Findings informieren wir auch unsere Wettbewerber zu falsch deklarerter Ladung. CINS strebt zudem an, den beratenden Status bei der IMO zu erhalten, um künftig an der Aushandlung von Regelungen teilhaben zu können. – NfB

Nach wie vor sind wir aktives Mitglied im Verband Deutscher Reeder und sitzen dort dem Gefahrgutkreis vor. – NfB



Digitalisierung und Digitale Sicherheit

Inhalt des Kapitels

Digitalisierung 60

Datenschutz und Digitale Sicherheit 64



TRANSPORTE GANZHEITLICH GESTEUERT

Mit dem Projekt Voyage Control wollen wir Aufträge noch verlässlicher und effizienter ausführen, indem wir mögliche Störungen frühzeitig erkennen und Lösungsoptionen ermitteln. Das Ziel ist, unsere Leistung qualitativ weiter zu steigern.

Digitalisierung

Mit der Strategy 2023 haben wir klare Ziele für unseren Geschäftserfolg gesetzt, die wir u. a. durch eine Fokussierung auf die Digitalisierung unserer Arbeit erreichen möchten. Durch den Einsatz digitaler Lösungen können wir Prozesse automatisieren, die Qualität unserer Dienstleistungen weiter verbessern und die Zufriedenheit unserer Kunden durch effizientere Schnittstellen stärken.

DIGITALE TRANSFORMATION UNTERSTÜTZT STRATEGY 2023

Die Digitalisierung ist ein zentrales Element der Strategy 2023 und findet sich in den strategischen Zielsetzungen wieder. Wir sind überzeugt, durch die Verbesserung bestehender Systeme und Prozesse sowie die Entwicklung digital verfügbarer Dienstleistungen und Geschäftsmodelle unseren Kunden eine bestmögliche Qualität bieten zu können – und ihre Zufriedenheit langfristig zu steigern. Aus diesem Grund haben wir in der Strategy 2023 ein Ziel zu Qualität und Kundenorientierung verankert. Anhand der Auswertung von Kundenfeedback mithilfe digitaler Lösungen können wir Rückschlüsse auf die Kundenzufriedenheit sowie die Qualität unserer Leistung ziehen und entsprechende Maßnahmen ableiten. – NfB

Die Abteilung Digital Business & Transformation (DB&T), vormals Digital Channel and Incubation Unit (DCIU), unterstützt konzernweit bei der Realisierung der digitalen Transformation und bei der Umsetzung des Digitalgeschäfts von Hapag-Lloyd. Die rd. 20 Mitarbeiter stehen dazu im engen Austausch mit Fachverantwortlichen weltweit und informieren unsere Mitarbeiter zu digitalen Themen. Sie unterstützen u. a. durch die Erhebung und Auswertung von Kunden- und Nutzungsdaten, bei der Produktentwicklung und der Optimierung von Vertrieb und Marketing.

VERBESSERUNG DER KUNDENZUFRIEDENHEIT UND EFFIZIENZ

2019 haben wir Quick Quotes, unser webbasiertes Tool zur Abfrage von Frachtraten mit anschließender

Buchungsmöglichkeit, um neue Eigenschaften ergänzt. Beispielsweise konnten wir auf Basis der Nutzungsdaten von Kunden den Buchungsprozess vereinfachen. Das Buchungsvolumen über Quick Quotes entwickelte sich positiv von rd. 6% im Einführungsjahr auf rd. 10% im Berichtszeitraum.

Darüber hinaus haben wir im Berichtszeitraum gemeinsam mit Kunden ein Pilotprojekt zum Live-Tracking der Container vorangetrieben, sodass dieses ab Frühjahr 2020 verfügbar ist. Außerdem haben wir Produkte wie die Cargo Insurance zur Frachtgutversicherung und die Navigation im Kundenbereich unserer Website neu bzw. weiterentwickelt.

SENSIBILISIERUNG UND SCHULUNG DER MITARBEITER

Wir wollen die mit der Digitalisierung verbundenen Chancen noch besser nutzen und setzen verstärkt auf die Sensibilisierung unserer Mitarbeiter zu digitalen Themen. Dies erreichen wir u. a. durch den Digital Hub, eine webbasierte interne Plattform, durch die wir Informationen zur Digitalisierung bereitstellen und den Austausch unserer Mitarbeiter rund um relevante Themen fördern. Den Mitarbeitern wird außerdem ermöglicht, sich aktiv in die Weiterentwicklung der digitalen Lösungen im Unternehmen einzubringen. Das Angebot wird zunehmend wahrgenommen, sodass wir 2019 steigende Zugriffszahlen und eine vermehrte Interaktion feststellen konnten.

Grundsätzlich beziehen wir Mitarbeiter und auch unsere Kunden verstärkt in die Produktentwicklung mit ein, z. B.

indem sie Produkte testen können. Wir halten mit unseren Mitarbeitern Deep Dive Sessions zu digitalen Produkten und Prozessen ab und führen im Rahmen der Mitarbeiterentwicklung Trainings und Weiterbildungen zu digitalen Themen durch. Beispielsweise wurden 2018 zunächst zehn Mitarbeiter zu agilem Projektmanagement und zu Themen wie Performance-Marketing, Digital Sales und digitaler Datenauswertung geschult. 2019 haben diese Mitarbeiter nach dem Train-the-Trainer-Prinzip ihr Wissen an 100 weitere Mitarbeiter weltweit weitergegeben. Dieses Vorgehen werden wir auch 2020 fortsetzen.

INNOVATIVES DATENMANAGEMENT

In Zukunft wollen wir Big-Data-Analysen durchführen, d. h. aus großen Datenmengen schnell Zusammenhänge erkennen und nutzen. Mit dem Data-Lake-Projekt schaffen wir aktuell eine zentrale Datenbasis und damit die technischen und strukturellen Voraussetzungen zur vereinfachten Auswertung und Bereitstellung von Informationen für Kunden und Mitarbeiter. 2019 wurden bereits erste Pilotprojekte auf Basis des Data Lake aufgesetzt.

Zudem arbeiten wir gemeinsam mit externen Partnern an Lösungen zum Thema Blockchain, d. h. an einer dezentralen, transparenten Protokollierung von Prozessen. Im Juli dieses Jahres sind wir bspw. der Blockchain-basierten Plattform TradeLens beigetreten, deren Mitglieder für mehr als die Hälfte der weltweit transportierten Seecontainer verantwortlich sind. Ziel von TradeLens ist, durch eine stärkere Vernetzung die Zusammenarbeit innerhalb einer Lieferkette zu verbessern. Sie ermöglicht eine für alle Beteiligten transparente Dokumentation von Transaktionen und Datenverfügbarkeit in Echtzeit. Es wurden ebenfalls kleinere Initiativen im Bereich Machine Learning aufgesetzt.

DIGITALE LÖSUNGEN IM SCHIFFSBETRIEB

Bereits 2013 haben wir den Schnittstellenbereich Fleet Support Center (FSC) für digitale Lösungen rund um den Schiffsbetrieb geschaffen, das fortlaufend daran arbeitet, die Qualität der verfügbaren Daten zu verbessern. Dies ist bspw. bei der Stauplanung, also der strategischen Planung der Schiffsbeladung, sowie beim Speed-und-Trim Management, d. h. der Optimierung von Geschwindigkeit und Trimmlage auf See, der Fall. – NfB

Über eine Software-Lösung erfassen wir kontinuierlich brennstoffbezogene Daten wie Qualität, Bunkervorrat, Tagesverbräuche, Zeitpunkt der Brennstoffumstellung bei Fahrten in Schutzgebieten sowie ereignisbezogene Informationen wie Ankunft, Abfahrt, Wartezeiten auf See und Bunkervorgänge. Durch die Anwendung dieses Tools können wir ein einheitliches Reporting für die gesamte Flotte gewährleisten. – NfB

Durch die digitale Routenüberwachung können wir unsere Fahrten optimal planen sowie Energieeinsatz und Umweltauswirkungen reduzieren. Die diversen Maßnahmen, die wir in diesem Rahmen umsetzen, zahlen zudem maßgeblich auf die Strategy 2023 ein. Beispielsweise vermindern wir durch spezifische Geschwindigkeitsprofile in Schutzgebieten die Störungen für Meeressäuger und senken durch eine digitale Überwachung des Bewuchses den Treibstoffeinsatz (s. Kooperationen für den maritimen Umweltschutz, S. 78 und Effizienter Energieeinsatz, S. 69 ff.). – NfB

Wir erhöhen die Planungssicherheit für uns und den Kunden durch Voyage Control, einer zentralen Einheit, die fahrplanrelevante Entscheidungen steuert. Die Kundenzufriedenheit wird durch entsprechend weniger kurzfristige und unerwartete Änderungen deutlich gesteigert. Für Hapag-Lloyd führt dieses Vorgehen zudem zu effizienteren Prozessen, Kosteneinsparungen und der Reduktion des Energieeinsatzes. – NfB

2019 haben wir weiterhin ein Tool zur frühzeitigen Identifikation von Liegeplatzkonflikten eingeführt, durch das die Schiffe der gesamten Flotte und sogar unsere Partner bei belegten Liegeplätzen vorausschauend reagieren können, bspw. durch eine Reduktion der Fahrtgeschwindigkeit. – NfB

Die Entwicklungen hin zu einer digitalisierten Industrie werden uns auch in Zukunft beschäftigen. Als Organisation wird Hapag-Lloyd agiler und automatisierter arbeiten und für den Kunden zunehmend digitale Lösungen anbieten.

INTERVIEW MIT JAN BOVERMANN

Digital erfolgreich: mit innovativen Ideen im Sinne der Kunden



© HHLA

Jan Bovermann ist Leiter der Unternehmensentwicklung bei der Hamburger Hafen und Logistik AG und verantwortet die digitale Transformation. Im Kern beinhaltet das die Entwicklung und Umsetzung der Digitalisierungsstrategie im engen Einklang mit der Unternehmensstrategie.

Wie definieren Sie für sich persönlich Digitalisierung? Gibt es hier übergeordnete Ziele bei der HHLA?

Ich verstehe unter digitaler Transformation die Chance, Geschäftsprozesse, Geschäftsfelder und Geschäftspraktiken so anzupassen, dass das Unternehmen erfolgreich in einem zunehmend digitalisierten Umfeld konkurrieren kann. Die Ziele sind klar gesteckt: kundenzentrische Weiterentwicklung des Unternehmens, Optimierung der operativen und administrativen Geschäftsprozesse und die auf zukünftige Herausforderungen ausgelegte Weiterentwicklung der Mitarbeiter.

Welche Herausforderungen bringen Projekte im Bereich der Digitalisierung in der Schifffahrt mit sich? Was sind Erfolgsfaktoren in diesen Projekten?

Akzeptanz und Offenheit bei den Mitarbeitern gegenüber innovativen technischen Ideen ist die Grundlage, um nahezu alle digitalen Herausforderungen anzugehen. Somit ist die Einbindung der Mitarbeiter bei Digitalisierungsprojekten ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Weiter ist es wichtig, ein gutes Ecosystem zu haben, ein Netzwerk mit „gleich denkenden Unternehmen“, die eine ähnlich offene Haltung zu Vernetzung und zum End-to-End-Kunden denken haben. Daraus ergibt sich Innovationsantrieb und Umsetzungswille.

An welchem Projekt arbeiten Sie aktuell und inwiefern gibt es in Zukunft mögliche Überschneidungen mit den Aktivitäten von Hapag-Lloyd?

Wir arbeiten an einer ganzen Reihe von Projekten, und zwar in allen Bereichen, von denen wir denken, dass sie die HHLA in der Zukunft noch wettbewerbsfähiger machen. Das sind beispielsweise Projekte zur Optimierung unserer operativen Prozesse mithilfe von künstlicher Intelligenz ebenso wie Kundenbindungsprojekte, also Maßnahmen, mit denen wir für den Kunden Mehrwert generieren, und schlussendlich Projekte, um neue Geschäftsfelder für die HHLA zu erschließen. Da Hapag-Lloyd ein wichtiger Kunde und Partner für die HHLA ist und wir – im Sinne der

End-to-End-Kundenbetrachtung – beide Teil komplexer Lieferketten sind, ergeben sich natürlich gemeinsame Möglichkeiten und damit Überschneidungen.

Inwieweit kann die Digitalisierung helfen, die Umweltauswirkungen zu verringern und die Kundenzufriedenheit zu erhöhen?

Die kundenzentrische Sichtweise ist das Ankerthema in unserer Digitalisierungsstrategie. Somit steht die Kundenzufriedenheit auch immer im Fokus neuer Digitalisierungsprojekte. Gleichzeitig ist die Digitalisierung natürlich ein sehr wirksames Mittel, um die Lieferkette umweltfreundlicher oder gar klimaneutral zu gestalten. So kann durch den Einsatz innovativer Technologien der CO₂-Ausstoß in der Transportkette verringert werden. Ein Beispiel: Die HHLA setzt bereits künstliche Intelligenz ein, um Containerbewegungen in unseren Container-Blocklagern zu optimieren. Verringern sich die Kranbewegungen durch bessere Planung, verringert sich auch der Energieverbrauch, was wiederum einen positiven Einfluss auf die Umwelt hat.

Bild oben:

Containerbewegungen werden mithilfe künstlicher Intelligenz reduziert.

Bild unten:

Durch digitale Technologien wird die Hafenslogistik noch effizienter und besser planbar.



Datenschutz und Digitale Sicherheit

Der Schutz persönlicher und betrieblicher Daten wird durch den vermehrten Einsatz digitaler Lösungen immer wichtiger. Dabei beeinflussen nicht nur strenge Gesetze und digitale Bedrohungen unsere Arbeit, auch Kunden und Mitarbeiter erwarten von uns zunehmend ein zuverlässiges Handeln auf höchstem Datenschutzniveau. Daher sind wir besonders bestrebt, unsere IT-Systeme an Land und auf See bestmöglich zu schützen. – NfB – 418/103

STANDARDS ZUM SCHUTZ VON DATEN UND IT-SYSTEMEN

Durch hohe technische und prozessuale Standards gewährleisten wir den Schutz von IT und der uns anvertrauten, häufig sensiblen Daten. Dadurch können wir bei all unseren Maßnahmen geltende Gesetze und die spezifischen Anforderungen unserer Kunden erfüllen, die z. B. im Zuge der Einführung der EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) durch die Compliance- und Rechtsabteilungen größerer Kunden an uns herangetragen wurden. – NfB

Generell beobachtet Hapag-Lloyd weltweit die zunehmende Einführung oder Verschärfung von Datenschutzregelungen. Viele Staaten orientieren sich dabei an der EU-DSGVO, wie der Bundesstaat Kalifornien bei der Einführung des California Consumer Privacy Act (CCPA) zum 1. Januar 2020. Da Hapag-Lloyd die hohen Anforderungen der DSGVO als Mindeststandard in der gesamten Unternehmensgruppe befolgt, entsprechen wir bereits in vielen Fällen den neuen gesetzlichen Anforderungen. Auch an neuen Standorten berücksichtigen wir die entsprechenden Standards. In Asien beobachten wir zudem Tendenzen zu einer verstärkten Kontrolle von personen- und wichtigen geschäftsbezogenen Daten. – NfB

Zudem beeinflussen immer neue IT-Bedrohungen unsere Arbeit, vor denen wir uns und unsere Kunden schützen müssen. Wir setzen dabei maßgeblich auf die kontinuierliche Weiterbildung unserer Mitarbeiter und die

Überprüfung unserer technischen Systeme. Dadurch können wir identifizierte Sicherheitslücken meist im Regelbetrieb schließen. – NfB

Hapag-Lloyd unterliegt aufgrund der hohen Transportmengen außerdem den Vorgaben der Europäischen Union zum Schutz von kritischen Infrastrukturen (KritisV). – NfB

Ein wichtiger Schritt im Jahr 2019 war der Aufbau eines Informationssicherheits-Managementsystems nach ISO 27001 für die Systeme an Land. Dafür erhielten wir die entsprechende externe Zertifizierung. Im Zuge der Zertifizierung wurde ein Vulnerability Scan Service zur Identifikation und Eliminierung von Schwachstellen in Netzwerken für die Core-Systeme aufgesetzt mit dem Ziel, mögliche Lücken zu identifizieren und entsprechende Maßnahmen abzuleiten. Darüber hinaus wurde ein sog. Cyber Security Incident Response Plan zum Umgang mit Informationssicherheitsvorfällen entwickelt, der in regelmäßigen Abständen geprüft wird. – NfB

ORGANISATORISCHE VERANKERUNG VON IT-SICHERHEIT UND DATENSCHUTZ

Bei Hapag-Lloyd liegt die Verantwortung für Datenschutz und Datensicherheit 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 Area verfügt zu diesem



Zweck über einen Datenschutzbeauftragten bzw. -koordinator, der alle geltenden Vorgaben umsetzt, bei Bedarf mit dem CDPO notwendige Maßnahmen koordiniert und als Ansprechpartner zur Verfügung steht. – 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 wird für die eigenen Schiffe von der Zentralabteilung Maritime IT Security koordiniert und von den regionalen Flottenmanagements umgesetzt. Die Gewährleistung der IT-Sicherheit auf Charterschiffen ist vertraglich mit den jeweiligen Dienstleistern geregelt.

SICHERHEIT DER IT-GESTÜTZTEN OPERATIVEN SYSTEME DER FLOTTE

Die Sicherheit der IT-Systeme auf den Schiffen gewinnt durch die Digitalisierung der Prozesse zunehmend an Bedeutung. Seit 2019 gilt die Network and Information Security-Richtlinie der Europäischen Kommission (NIS-Directive), die in Bezug auf die Regulierung kritischer Infrastrukturen erhöhte Anforderungen an uns stellt. Vor allem das Reporting und die Zusammenarbeit mit staatlichen Stellen zur IT-Sicherheit erfordern Maßnahmen von uns. – NfB

Externe Anforderungen an die IT-Sicherheit auf Schiffen sind die ab 2021 geltenden Änderungen der International Safety Management-Codes (ISM) sowie ein zukünftig

in das Klassifikationsprogramm der International Association of Classification Societies aufzunehmender Cybersecurity-Text, der die technischen Mindeststandards in der Schifffahrt festlegt. Damit gewinnt Cybersecurity als ein schiffsbezogenes Sicherheitsthema weiter an Relevanz. – NfB

Im Rahmen der Digital Container Shipping Association engagieren wir uns seit diesem Jahr für die Harmonisierung der o. g. Standards zu einem Branchenframework, um den steigenden Anforderungen der Cybersecurity gerecht zu werden.

Die Sicherheit von Schiffs-IT und -netzwerken und eine Auseinandersetzung mit den damit verbundenen Herausforderungen, z. B. fehlende Breitbandverbindungen, werden in der Schifffahrt immer wichtiger. Nichtsdestotrotz gilt bei uns die Devise, dass ein Schiff im Notfall auch ohne IT-Unterstützung fahren können muss. Die operativen Systeme unserer Flotte sind aktuell noch nicht mit den für den Schiffsbetrieb wesentlichen Systemen und der IT von Hapag-Lloyd verbunden. Daher liegt hier derzeit kein Risiko durch Cyberangriffe vor und wir prüfen ihre Sicherheit gesondert. Derartige Risiken werden jedoch für Neuanschaffungen gelten, die über eine externe technische Zugriffsmöglichkeit verfügen, weshalb wir perspektivisch Sicherheitsvorkehrungen treffen müssen. – NfB

Aus diesem Grund wurden im Berichtszeitraum zahlreiche Maßnahmen umgesetzt, zunächst auf den Schiffen unter deutscher Flagge. Die bisher strikte Trennung der Business IT an Land und der operativen IT an Bord wird sich dabei zunehmend auflösen und beide Systeme werden zukünftig zusammen geplant und eingesetzt. Eine entsprechende IT-Plattform für Schiffe unter deutscher Flagge wird aktuell implementiert. Um die dadurch entstehenden Herausforderungen und Risiken für Cyberangriffe zu adressieren, wird begleitend ein Prozess etabliert, der die IT-Sicherheit auf See gewährleistet und neuen Reporting-Anforderungen begegnet. Dieser soll bis 2021 umgesetzt werden. Die Harmonisierung der bereits angewandten IT-Sicherheitsstandards ist in den kommenden Monaten vorgesehen, perspektivisch sollen diese auf unserer Flotte angewandt werden. – NfB

Zur Vorbereitung auf die ab 2021 geltenden Anforderungen des ISM-Codes (s. Sicherer Schiffsbetrieb, S. 53 ff.) haben wir in 2019 externe Audits in Hamburg

und Dubai in den Bereichen IT- und OT-Sicherheit an Bord durchgeführt. Im Zuge dessen wurden und werden kontinuierlich Verbesserungsmaßnahmen umgesetzt. – NfB

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. Seit 2018 wenden wir für die Schulung unserer Mitarbeiter an Land ein Blended-Learning-Trainingskonzept an. Es kombiniert verschiedene Schulungsarten; bspw. werden webbasierte und Präsenzschulungen mit Lerninhalten und Neuigkeiten im Intranet ergänzt. Wir verfolgen damit den hohen Anspruch, ein Verständnis zu vermitteln, das deutlich über die Mindeststandards des Datenschutzrechts hinausgeht. Die bisherigen Erfahrungen mit dem neuen Konzept sind durchaus positiv. – NfB

Unsere Datenschutzexperten schulen das Landpersonal zudem bei Gesetzesänderungen und Neueinstellungen. Bereiche, die mit sensiblen Daten umgehen, erhalten von uns im Rahmen einer risikoorientierten Unternehmenssteuerung themenspezifische Trainings. So haben wir 2019 diverse HR-Bereiche weltweit in persönlichen Trainings zur DSGVO und Personaldaten sowie die Sales-Organisation und den Customer Service geschult. Weiter wurde ein User-Awareness-Programm zu Phishing-E-Mails entwickelt, das 2020 umgesetzt werden soll. Im Rahmen der Maßnahmenumsetzung der ISO-27001-Zertifizierung unseres Informationssicherheits-Managementsystems erarbeiten wir aktuell ein

interaktives 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. Beispielsweise haben wir 2019 eine Awareness-Kampagne umgesetzt, die u. a. verpflichtende Trainings an Bord sowie Kommunikationsmaßnahmen wie Poster umfasste. Auf See können wir aus technischen Gründen keine webbasierten Trainings durchführen. Daher erfolgt die Unterweisung durch die Offiziere. – NfB

DATENSCHUTZANFRAGEN

Wichtige Informationen zum Thema Datenschutz kommunizieren wir transparent, bspw. über unsere Datenschutzerklärung auf der Website oder via Mobile App. Zudem erhalten wir spezifische Anfragen von Mitarbeitern und Bürgern zum Thema Datenschutz und der Verarbeitung ihrer Daten bei Hapag-Lloyd, z. B. über unsere Whistleblower-Hotline oder per E-Mail (s. Compliance, S. 23 ff.). Durch neue Prozesse, bspw. ein Ticketing-System, für Datenschutzanfragen sind wir auf eine Zunahme derartiger Anfragen vorbereitet und können den Betroffenen zeitnah vollumfängliche Informationen zur Verfügung stellen. Vor allem die Anfragen unserer Mitarbeiter zu Datenschutzregelungen haben sich im Berichtszeitraum erhöht, während die Anzahl gemeldeter Hinweise gleichbleibend niedrig ist. – NfB

2019 gab es einen meldepflichtigen Vorfall im Bereich IT-Sicherheit, der in Zusammenarbeit mit der Aufsichtsbehörde jedoch als wenig gravierend eingestuft wurde. – NfB – 418-1



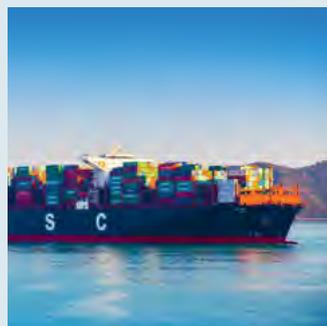
Umwelt- und Klimaschutz

Inhalt des Kapitels

Managementansatz 68

Klimaschutz und Emissionsreduktion 69

Umwelt- und Gewässerschutz 77



GESETZESKONFORM MIT NIEDRIGSCHWEFLIGEM TREIBSTOFF

Auf niedrigschwefeligen Treibstoff zu wechseln, ist aufwendig. Dank des herausragenden Einsatzes der beteiligten Kollegen konnten wir die Umstellungen fristgerecht durchführen: Bereits seit Ende 2019 fährt der Großteil der Flotte mit niedrigschwefeligem Treibstoff.

Managementansatz – 302/103, 305/103

Als global agierende Linienreederei sind wir uns unserer großen Verantwortung gegenüber der Umwelt bewusst. Wir arbeiten aktiv daran, unsere Auswirkungen auf Umwelt und Klima, sowohl an Land als auch auf See, so weit wie möglich zu minimieren. Dies erreichen wir im Wesentlichen durch hohe globale Umwelt- und Qualitätsmanagementstandards, die wir durch Audits fortlaufend prüfen. – NfB

Unseren Ansatz und unsere Vorgehensweisen zur Reduktion negativer Auswirkungen auf die Umwelt definieren wir in unserer langfristig ausgerichteten Nachhaltigkeitspolitik. Dabei setzen wir vor allem auf eine Vielzahl an Umweltstandards und -zertifizierungen wie die globalen Umwelt- und Qualitätsmanagementstandards ISO 9001 und ISO 14001, die wir sowohl an unseren Standorten als auch auf den eigenen Schiffen erfüllen (s. Nachhaltigkeitsmanagement, S. 12 ff.). Die Zertifizierungen zur Energieeffizienz (EEDI¹-Zertifizierung) und Zertifizierungen zur Vermeidung von Öl-, Wasser- und Luftverschmutzung (u. a. IOPP, ISPP und IAPP²) wiederum beziehen sich speziell auf Schiffe. – NfB – 306/103, 307/103

Wir haben weltweit klar definierte Prozesse und Audits etabliert, anhand derer wir regelmäßig prüfen, ob alle Anforderungen der Standards und Zertifizierungen sowie der geltenden Umweltgesetze und -verordnungen eingehalten werden. – NfB – 307/103

Das Marine Environment Protection Committee (MEPC) der International Maritime Organization (IMO) verfolgt seit 2018 das Ziel, die absoluten Treibhausgasemissionen bis 2050 im Vergleich zu 2008 um 50 % zu reduzieren. Wir unterstützen dieses ambitionierte Vorhaben. Wir sehen jedoch auch die damit verbundenen Herausforderungen, welche nur durch Innovationen bewältigt werden können. – NfB

Hapag-Lloyd hat sich zudem das Ziel gesetzt, die spezifischen CO₂-Emissionen pro TEU-Kilometer³ bis 2020 gegenüber dem Basisjahr 2016 um 20 % zu verringern. – 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

3 Nach dem Berechnungsverfahren der Clean Cargo Initiative.

UNSER ZIEL FÜR 2020

–20%

CO₂-EMISSIONEN

pro TEU-Kilometer bis 2020 (Basisjahr 2016) – NfB

In diesem Kontext gibt es für uns aktuell zwei besondere Herausforderungen: zum einen die Implementierung eines Antriebs mit Liquefied Natural Gas (LNG) und zum anderen die diesbezügliche weitere strategische Ausrichtung. Wir beteiligen uns aktiv am Dialog mit der Wissenschaft zur Entwicklung alternativer Antriebsarten, bspw. über unsere Kooperation mit dem Forschungszentrum Hapag-Lloyd Center for Shipping and Global Logistics (CSGL) der Kühne Logistics University oder im Rahmen der Clean Cargo Initiative (s. Emissionen senken durch aktive Mitgliedschaften, S. 76).

Neue Technologien wie die Brennstoffzelle sind zum jetzigen Zeitpunkt nicht auf unseren Schiffen als Antriebsform einsetzbar, da die Technik noch zu wenig ausgereift ist.

Im Jahr 2018 wurde die EU-Richtlinie MRV (Monitoring, Reporting and Verification) eingeführt. Diese dient der Berichterstattung von CO₂-Emissionen und Treibstoffen für Schiffe über 5.000 Gross-Tonnage, die europäische Häfen anfahren. 2019 wurde das IMO DCS (Data Collection System) eingeführt, welches das Reporting dieser Daten auf globaler Ebene vorschreibt. Hapag-Lloyd entspricht den Vorgaben beider Richtlinien selbstverständlich.

Klimaschutz und Emissionsreduktion

Als Linienreederei können wir den größten Hebel für wirk-same Klimaschutzmaßnahmen beim Betrieb unserer Flotte ansetzen. Vor allem die Reduktion von Treibhausgasen ist dabei eines unserer wichtigsten Ziele. Das wollen wir u. a. durch die Steigerung der Energieeffizienz, strenge Vorgaben für Neubauten und Maßnahmen zur Reduktion des Bunkerverbrauchs erreichen. – NfB – 102-11



Hapag-Lloyd will bis 2020 die spezifischen CO₂-Emissionen pro TEU-Kilometer um 20 % reduzieren (Basisjahr 2016). Das Flottenmanagement strebt fortlaufend eine Reduktion des Bunkerverbrauchs an, u. a. durch Maßnahmen zur Minimierung des Wasserwiderstands.

EFFIZIENTER ENERGIEEINSATZ

– 302/103, 305/103, 307/103

Es ist unser Bestreben, bei dem geringstmöglichen Energieeinsatz eine größtmögliche Transportleistung zu erzielen. Dabei wollen wir ausnahmslos die geltenden Regularien einhalten, wenngleich die steigenden Anforderungen in der Regellandschaft sowohl technologisch als auch finanziell für uns herausfordernd sind. Nichtsdesto-trotz sehen wir jede veränderte Anforderung als Chance, unseren Beitrag zum Schutz von Umwelt und Menschen zu stärken und negative Auswirkungen auf die Umwelt zu reduzieren. Zudem engagiert sich Hapag-Lloyd dafür, dass die Regularien für alle Unternehmen in gleichem Maße verbindlich Gültigkeit haben. – NfB

Wir investieren regelmäßig in Maßnahmen zur Instandhaltung und zur Steigerung der Effizienz unserer Schiffe. Dadurch erreichen unsere Schiffe nicht nur eine lange Betriebsdauer von bis zu 25 Jahren, sondern die Investi-tionen wirken sich auch langfristig positiv auf die Umwelt und unsere Wettbewerbsfähigkeit aus. – NfB

Vorgaben für Neubauten und Modernisierungen

Beim Bau neuer sowie bei der Modernisierung bestehen-der Schiffe entwickeln wir Designs nach neuesten techni-schen Effizienz- und Umweltstandards. Den Erfolg unserer Maßnahmen überprüfen wir anhand des Energy Efficiency Design Index (EEDI). Der Index setzt die Motorleistung, den spezifischen Brennstoffverbrauch und den CO₂-Faktor in Verhältnis zur Tragfähigkeit und Geschwindigkeit des Schiffes. – NfB

Im Jahr 2017 lag der EEDI-Wert der fünf neuen Schiffe durch den Einbau modernster Technologien rd. 40 % bis 60 % unter der IMO Reference Line für vergleichbare Schiffe. 2018 und 2019 wurden keine neuen Schiffe in Betrieb genommen. – NfB

Eine Neubewertung nach EEDI erfordert die Außer-betriebnahme 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.



Energieeinsatz im Flottenbetrieb – 302-4

Um den Energieeinsatz im Schiffsbetrieb kontinuierlich zu verringern, ist der Treibstoffverbrauch ein wesentlicher Ansatzpunkt. Im Safety Management Manual (SMM) und im Ship Energy Efficiency Management Plan (SEEMP) haben wir klare Richtlinien festgehalten, damit unser Bunkerverbrauch so gering wie möglich ausfällt. Die Einhaltung der Richtlinien überwachen wir kontinuierlich, Änderungen kommunizieren wir unseren Seeleuten umgehend in schriftlicher Form. 2019 haben wir das Bordmanagement im Rahmen einer Informationskampagne zur Verbesserung der Energieeffizienz auf unseren deutschflaggen Schifften zu den Themen Flottenmonitoring, Geschwindigkeitsregelung, Trim-Optimierung und Reporting geschult. – NfB

Die fortlaufende Überwachung von Daten aus dem Schiffsbetrieb ermöglicht es uns u. a., noch ungenutzte Potenziale beim Auslastungsgrad der Schiffe und in Bezug auf das Ladevermögen zu erkennen (s. Digitale Lösungen im Schiffsbetrieb, S. 61). Denn je höher die Auslastung des Schiffsraums, desto effizienter der Energieeinsatz. – NfB

Unser spezifischer Bunkerverbrauch der gesamten Flotte pro Slot reduzierte sich von 2,75 Tonnen im Jahr 2018 auf 2,59 Tonnen⁴ im Jahr 2019. – NfB – 302-3

Weiterhin lässt sich die Energieeffizienz durch eine Reduzierung des Wasserwiderstands steigern. Dazu führen wir hydrodynamische Optimierungen der Wulstbuggestaltung und der Propeller durch. Zur Vermeidung von Bewuchsbildung an den Schiffsrümpfen werden zudem schiffsspezifische Biofouling-Management-Pläne erarbeitet. Mithilfe einer neuen digitalen Lösung können wir Veränderungen des Wasserwiderstands, die durch Bewuchs entstehen, innerhalb kürzester Zeit erkennen und das Entfernen des Bewuchses schnell einleiten. Allein durch die Entfernung des Bewuchses bei den betroffenen Schiffen konnten wir rd. 9 % Energie in Form von Treibstoff einsparen. Eine entsprechende Reinigung erfolgte im Berichtszeitraum an 33 Schiffen. – NfB

2,59t

Bunkerverbrauch

pro Slot (bezogen auf die Containerstellplatzkapazitäten im Jahresdurchschnitt auf gewichteter Monatsbasis aller im Jahr 2019 für uns gefahrenen Schiffe) – NfB

Der absolute Bunkerverbrauch (Destillate und Rückstandsöle) für die gesamte Flotte lag 2019 bei rd. 4,38 Mio. Tonnen (2018: rd. 4,40 Mio. Tonnen). 16 % des Gesamtverbrauchs (2018: 13 %) bestanden dabei aus Bunker mit niedrigem Schwefelgehalt (MFO⁵ Low Sulphur und MDO⁶). – NfB – 302-1

Um Emissionen und unseren Energieverbrauch zu reduzieren, achten wir auch bei eingekauften Dienstleistungen und Waren auf möglichst geringe Umweltauswirkungen, z. B. durch den Einsatz energiesparender Kühlcontainer (s. Nachhaltige Beschaffung, S. 82 ff.).

Energieversorgung während der Hafenziegezeiten

Traditionell nutzen Schiffe während der Hafenziegezeiten Treibstoff, sog. Hilfsdiesel, zur Deckung ihres Energiebedarfs. Die Treibstoffverbrennung belastet jedoch die Luft im Hafen mit direkten Emissionen, weshalb die Nutzung von landseitig erzeugter Elektrizität verstärkt zum Einsatz kommt. Eine Stromversorgung für Schiffe während der Hafenziegezeit durch sog. Landstrom ist in vielen Häfen allerdings noch nicht möglich, da die technischen Voraussetzungen seitens der Schiffe sowie der Häfen fehlen.

Wir beobachten in den für uns relevanten Häfen fortlaufend, wie sich die Anforderungen verändern: In kalifornischen Häfen müssen bspw. ab 2020 80 % der Stromversorgung durch Landstrom abgedeckt werden, ab 2021 voraussichtlich 100 %. Auch in China werden verstärkt Häfen mit der notwendigen technischen Landstrominfrastruktur ausgerüstet. Für Schiffe, die über eine entsprechende Infrastruktur verfügen und diese Häfen anfahren, besteht dort seit Juli 2019 eine Landstrompflicht. – NfB

4 Bezogen auf die Containerstellplatzkapazitäten im Jahresdurchschnitt auf gewichteter Monatsbasis aller im Jahr 2019 für uns gefahrenen Schiffe.

5 MFO = Marine Fuel Oil
6 MDO = Marine Diesel Oil



Um den weltweit steigenden rechtlichen Anforderungen zu entsprechen, rüsten wir Schiffe auf bestimmten Routen sukzessive auf Landstromanschlüsse um. Im Berichtszeitraum wurde ein Schiff unserer Flotte vollständig für die Landstromversorgung umgebaut. Die Umrüstung von zwei weiteren Schiffen wurde begonnen. Aktuell sind elf unserer 41 deutschflaggen Schiffe und acht unserer 127 eingesetzten Charterschiffe landstromfähig und werden auf Routen mit kalifornischen Häfen eingesetzt. – NfB

Hapag-Lloyd testet weitere Optionen für eine umweltschonende Stromversorgung während der Liegezeiten. Eine Möglichkeit sind sog. Powerpacs, d. h. Container, die gasbetriebene Generatoren sowie einen LNG-Tank mit verflüssigtem Erdgas (LNG) enthalten. Während der Liegezeit wird das Bordnetz durch die Container mit Strom versorgt, sodass auf die Treibstoffverbrennung verzichtet werden kann. Dadurch werden erheblich weniger Emissionen freigesetzt. Die Technologie haben wir erstmals 2018 im Hamburger Hafen getestet. Im Oktober 2019 führten wir einen weiteren Test mit einem gedoppelten Powerpac durch, der entsprechend die doppelte Leistung verzeichnet. Die operationelle und kommerzielle Bewertung der Tests erfolgt gemeinsam mit den Projektpartnern im nächsten Schritt.

Energieeinsatz an unseren Standorten

Weltweit setzen wir uns standortbezogene Ziele zur Reduzierung von Energie und Emissionen, da die Energienutzung vor Ort verwaltet wird. Dies sind z. B. die Reduktion des absoluten oder spezifischen Energieverbrauchs pro Standort. In der Zentrale am Ballindamm in Hamburg beziehen wir 100 % des Stroms aus erneuerbaren Energiequellen. – NfB – 302-1

SENKUNG VON EMISSIONEN – 305/103

Den größten Einfluss auf unsere Emissionen haben Bunkerverbrauch und -qualität. Hier knüpfen wir insbesondere an, um Treibhausgasemissionen und weitere Luftschadstoffe zu reduzieren. – NfB

Neben konkreten Optimierungsmaßnahmen an unseren Schiffen nehmen wir an freiwilligen Umweltschutzprogrammen verschiedener Häfen teil. Beispielsweise sind alle unsere Schiffe 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.

40,22g

CO₂-Emissionen

pro TEU-Kilometer⁷ (basierend auf dem Bunkerverbrauch der Flotte) – NfB

Treibhausgasemissionen

Seit 2008 konnten wir unsere spezifischen CO₂-Emissionen um rd. 50%⁸ senken. Das war nur durch die Umsetzung zahlreicher Maßnahmen möglich, bspw. den Einsatz

⁷ Die spezifischen CO₂-Emissionen auf Basis der CC-Methodik beziehen sich auf 2018. Der Wert des Jahres 2019 lag bei Redaktionsschluss noch nicht vor, da die externe Berechnung nachgelagert durchgeführt wird.

⁸ Die spezifischen CO₂-Emissionen auf Basis der CC-Methodik beziehen sich auf 2018. Der Wert des Jahres 2019 lag bei Redaktionsschluss noch nicht vor, da die externe Berechnung nachgelagert durchgeführt wird.



größerer, effizienterer Schiffe, die Verbesserung des Wasserwiderstands, den Einsatz digitaler Lösungen und eine verbesserte Routenführung und Planung der gesamten Transportkette. Auch Maßnahmen für eine effizientere Stellplatznutzung der Container an Bord wirken sich positiv auf die Reduzierung der spezifischen CO₂-Emissionen aus. Diese Entwicklung wollen wir auch in Zukunft weiter vorantreiben. Unserem Ziel, die spezifischen CO₂-Emissionen pro TEU-Kilometer bis 2020 um 20 % zu reduzieren (Basisjahr 2016), nähern wir uns weiterhin an: Im Vergleich zu 2016 konnten wir eine Reduzierung von rd. 17 %⁹ erzielen. – NfB – 305-4

13.694.652t

CO₂-Emissionen

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

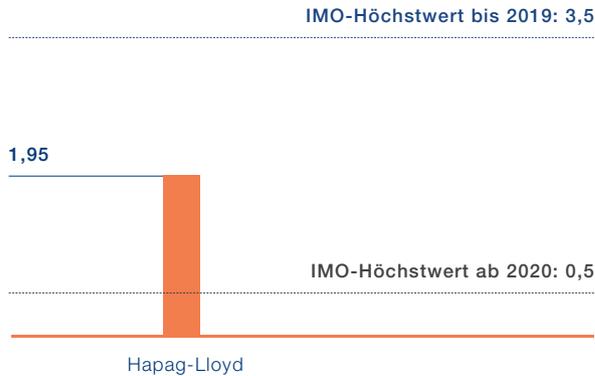
Luftschadstoffe

Neben der Reduktion von Treibhausgasen ist es unser Ziel, auch Luftschadstoffe zu reduzieren und gesetzlichen Vorgaben zu entsprechen. Durch die Verbrennung von Treibstoff auf unseren Schiffen werden Luftschadstoffe freigesetzt, insbesondere Stickstoffoxide (NO_x) und Schwefeloxide (SO_x). Im Jahr 2019 haben wir für rd. 99 % unserer Treibstofflieferungen Laboranalysen erhalten, um u. a. den Schwefelgehalt zu ermitteln. Im Berichtszeitraum hatte hierbei unser Treibstoff einen durchschnittlichen gewichteten Schwefelgehalt von 1,95 % (Vorjahr: 2,26 %), womit wir unter dem bis zum 31. Dezember 2019 geltenden Grenzwert der IMO von 3,5 % für Seegebiete außerhalb von Emission Control Areas (ECAs) lagen. – NfB

Für viele dieser Sonderschutzzonen gelten besondere rechtliche Bestimmungen zur Brennstoffqualität, um die Luftqualität in Küstennähe zu verbessern. In China wurde bspw. 2019 ein Gesetz für die Nutzung niederschwefeliger Brennstoffe eingeführt – ähnlich wie in den USA, Kanada und der Ost- und Nordsee. In Zukunft könnten für das Mittelmeer ähnliche Vorgaben folgen. – NfB

⁹ Die spezifischen CO₂-Emissionen auf Basis der CC-Methodik beziehen sich auf 2018. Der Wert des Jahres 2019 lag bei Redaktionsschluss noch nicht vor, da die externe Berechnung nachgelagert durchgeführt wird.

DURCHSCHNITTLICHER GEWICHTETER SCHWEFELGEHALT (IN %) (2019) – NfB

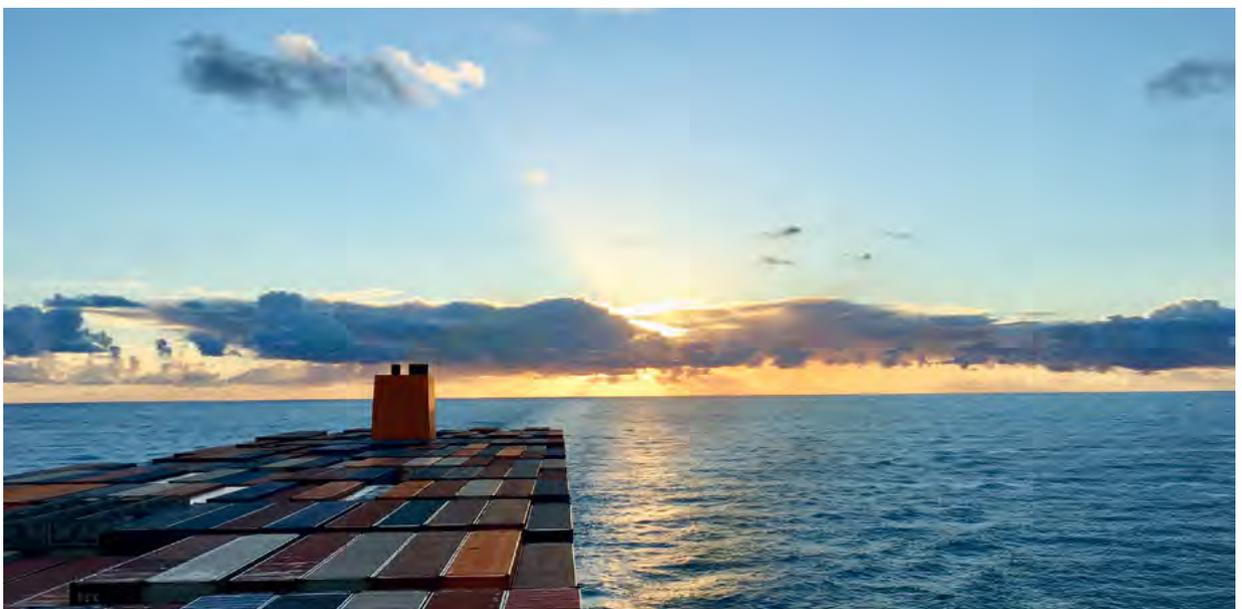


Ab dem 1. Januar 2020 treten die neuen Anforderungen der IMO in Kraft. Danach ist die Verwendung von Bunker mit einem Schwefelgehalt von mehr als 0,5% (Heavy Fuel Oil, HFO) verboten – außer es werden Abgasreinigungssysteme, sog. Scrubber, eingesetzt. – NfB

Die neuen Anforderungen können über verschiedene Wege eingehalten werden: den Einkauf von konformem Bunker mit niedrigem Schwefelgehalt (Low Sulphur), die Umrüstung der Schiffe auf LNG-Antrieb – was nicht für alle Schiffe möglich ist – sowie die Umrüstung der Schiffe mit Abgasreinigungssystemen. – NfB

Um eine fristgerechte und reibungslose Umstellung des Bunkers für unsere gesamte Flotte sicherzustellen, richteten wir im Berichtszeitraum eine interne IMO 2020-Arbeitsgruppe mit Vertretern aller relevanten Abteilungen ein. Aufgabe der Arbeitsgruppe war, operative Notwendigkeiten und finanzielle Aspekte genauso zu berücksichtigen wie eine möglichst geringe Beeinträchtigung des Tagesgeschäfts. Dazu haben wir im Vorfeld potenzielle Herausforderungen analysiert, die mit der Umstellung einhergehen, z. B. eine entsprechende Kommunikation mit den Flottenmanagements, der frühzeitige Beginn der Umstellungen aufgrund von langen Transitzeiten der Schiffe, die Freisetzung benötigter Kapazitäten, zusätzliche Kosten für die Entladung nichtkonformen Treibstoffs und die Reinigung der Tanks. Auf dieser Basis haben wir für die Umstellung unter Einbindung aller Flottenmanagements eine Roadmap entwickelt und schiffsspezifische SIPs (Ship Implementation Plan) mit allen beteiligten Abteilungen durchgeführt. Die tatsächliche Umstellung der gesamten Flotte auf Einkauf und Einsatz von konformem Bunker erfolgte planmäßig Ende 2019. – NfB

Darüber hinaus haben wir die Nachrüstungen von zehn Schiffen mit Abgasreinigungssystemen geplant; vier davon konnten im Jahr 2019 bereits umgesetzt werden. Eine Bewertung der Umrüstungsmaßnahmen wird infolge des Schiffsbetriebs im Jahr 2020 erfolgen. – NfB



INTERVIEW MIT LARS ROBERT PEDERSEN

Weltweite Harmonisierung: einheitliche Standards für den Klimaschutz



Als Stellvertretender Generalsekretär von BIMCO – der größten internationalen Schifffahrtsorganisation – ist Lars Robert Pedersen für die Bemühungen der NGO verantwortlich, die Agenda der Mitglieder in den Bereichen Regulierung, Technik und Sicherheit insbesondere bei Umweltbelangen voranzutreiben. Er war als Ingenieur für Maersk tätig und ist seit 2010 einer der Vertreter von BIMCO bei den Sitzungen der Internationalen Seeschifffahrts-Organisation (IMO), wo er u. a. an Themen wie Emissionen und Ballastwasseraufbereitung mitarbeitet.

Wie würden Sie den Zweck von BIMCO beschreiben?

BIMCO ist eine internationale Schifffahrts-Organisation, die als unabhängige Vereinigung von Schiffseignern, Reedereien, Schiffsmaklern, Schiffagenturen und vielen anderen Stakeholdern mit einem Bezug zur Schifffahrt agiert. Ziel ist es, die Standards zu verbessern, die Regeln und Gesetze in der Seeschifffahrt zu harmonisieren und uns als vertrauenswürdiger Partner und unabhängiger Experte zu positionieren. Unsere über 50 Mitarbeiter

können vor allem unseren kleineren Mitgliedern viele praktische Ratschläge geben, die intern nicht unbedingt die Kapazitäten für eine große Rechtsabteilung oder Spezialisten für viele verschiedene operative Fragen haben.

Welche Herausforderungen gibt es im Bereich der Umweltschutzgesetze und -verordnungen?

Als Branche machen wir durchaus Fortschritte, aber dennoch glaube ich, dass noch ein langer Weg vor uns liegt. Die Herausforderung ist, alle relevanten Stakeholder mit an Bord zu haben, trotz der weltweit sehr unterschiedlichen Umstände. Es ist auch eine Herausforderung, ausreichend progressiv zu sein, aber gleichzeitig alle mitzunehmen, damit sie die Umweltgesetze einhalten. Das allerdings ist eine wichtige Voraussetzung für eine solch internationale Branche. Wir stellen dies beispielsweise dabei fest, dass man kein Plastik über Bord werfen darf. Diese Regel gilt in der Schifffahrt bereits seit den siebziger Jahren. Selbstverständlich müssen aber die Unternehmen selbst erst einmal diese Regelungen akzeptieren und sie müssen zur Geschäftspolitik und zur Unternehmenskultur werden, aber letztendlich hängt alles davon ab, wie sich jede einzelne Person verhält.

Gibt es mittelfristige Ziele für die Umweltbelange in den kommenden Jahren?

Wir sind davon überzeugt, dass als Nächstes zwingende Auflagen für die Rumpfreinigung in Bezug auf Biofouling auf der Tagesordnung stehen. Deshalb haben wir bei BIMCO die Initiative ergriffen und nicht nur einen internationalen Standard für die Rumpfreinigung, sondern gleichzeitig eine Zertifizierungsprüfung für

Reinigungsunternehmen entwickelt, um eine bestimmte Qualität über den gesamten Prozess hinweg sicherzustellen. Zur Vermeidung von individuellen Lösungen, die möglicherweise nicht kompatibel oder sogar widersprüchlich sind, möchten wir einen globalen Prozess bei der IMO anstoßen und weltweite Standards etablieren.

Wie schätzen Sie die jüngsten Maßnahmen von Hapag-Lloyd ein? Was halten Sie von den langfristigen Zielen der IMO, die Treibhausgasemissionen zu senken?

Wir freuen uns sehr über Hapag-Lloyd als aktives Mitglied in unseren Gremien. Ich kenne Ihr Projekt, ein Schiff auf LNG-Antrieb umzurüsten. Diese Art von Engagement brauchen wir in unseren Initiativen und es geht in die richtige Richtung. Natürlich gibt es technische Entwicklungen und diese Entscheidungen können in zehn Jahren ganz anders aussehen. Dem Klimawandel können wir aber langfristig nur dann entgegenwirken, wenn wir Emissionen

aus fossilen Brennstoffen vermeiden. Die IMO hat klar Position bezogen, indem sie eine Halbierung der Treibhausgasemissionen bis 2050 als Ziel ausgegeben hat. Wir glauben, dass zum Erreichen dieses Ziels viel Forschungs- und Entwicklungsarbeit nötig ist. Deshalb schlagen wir vor, gemeinsam mit u. a. dem World Shipping Council einen F&E-Fonds aufzusetzen, um die technische Entwicklung in die richtige Richtung voranzutreiben. Hapag-Lloyd ist uns dabei als Partner mehr als willkommen!

Bild unten:

Durch eine weltweit einheitliche Gesetzgebung wird der Klima- und Umweltschutz in der Seeschifffahrt gefördert.



Emissionen senken durch aktive Mitgliedschaften

– 102-12, 102-13

Hapag-Lloyd ist seit über zehn Jahren Mitglied der Clean Cargo Initiative. Clean Cargo ist eine globale Business-to-Business-Initiative, in der große Reedereien, globale Handelsunternehmen und Produzenten vertreten sind, um durch eine standardisierte Berichterstattung eine verantwortungsvolle Schifffahrt zu fördern. Die Reedereien verfügen über rd. 80%¹⁰ der globalen Container-Frachtkapazitäten. In einem durch die Clean Cargo Initiative jährlich veröffentlichten Bericht kommunizieren wir z. B. unsere Fortschritte bei der Reduktion unserer spezifischen Treibhausgasemissionen. – NfB

Wir sind weiterhin Mitglied im Global Logistics Emissions Council (GLEC) und der EcoTransIT World Initiative (EWI), einer unabhängigen Plattform für Transporteure, Verladener und Logistikdienstleister. In beiden Initiativen wirken wir daran mit, transparente Bewertungskriterien für die Umweltauswirkungen der Branche, z. B. durch vereinheitlichte Berechnungsstandards für Emissionen, zu schaffen. – NfB

Wir unterstützen die Ziele der International Chamber of Shipping (ICS) sowie 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). Entsprechende Ziele unterstützen wir auch in den Umweltausschüssen des Europäischen Reederverbands. – NfB

Als Mitglied der Trident Alliance und durch die Teilnahme in politischen Foren setzen wir uns dafür ein, dass die von der IMO beschlossene Begrenzung des Schwefelgehalts auf 0,5% und das Verbot von nichtkonformem Bunker ab 2020 branchenweit eingehalten werden. In diversen Fachgremien¹¹ erarbeiten wir Maßnahmen für eine globale Umsetzung. – NfB

Im Rahmen des European Sustainable Shipping Forum (ESSF) der Europäischen Kommission ist Hapag-Lloyd in zwei Arbeitsgruppen aktiv. In dem Forum werden neben der Begrenzung des Schwefelgehalts zahlreiche weitere

Themen diskutiert, um die kommerzielle Schifffahrt mit Blick auf die Umweltauswirkungen weiter zu verbessern. – NfB

Unsere Kunden können durch den kostenlos verfügbaren Hapag-Lloyd [EcoCalc](#) einen Einblick in die diversen Emissionen ihrer Transportkette erhalten. Die Berechnung der Emissionen basiert auf den Daten der Clean Cargo Initiative und EcoTransIT World.

Auszeichnungen

2019 wurde unser Engagement für die Umwelt erneut ausgezeichnet. Im Oktober 2019 erhielt Hapag-Lloyd für den Umbau des Containerschiffs „Sajir“ auf LNG-Antrieb bei den Maritime Standards Award in Dubai einen Award in der Kategorie Green Shipping. Mit dem Preis würdigt die Jury unseren „richtungsweisenden“ Beitrag zu einer umweltverträglichen Schifffahrt und zur Verbesserung des Umweltschutzes. Um die notwendigen Umbauten durchzuführen, wird das 15.000-TEU-Schiff voraussichtlich im zweiten Halbjahr 2020 für eine Dauer von etwa 100 Tagen in die Werft gehen.

In 2018 erhielt Hapag-Lloyd im Rahmen der Initiative Protecting Blue Whales and Blue Skies eine Gold- und eine Silber-Auszeichnung für die Reduzierung der Fahrtgeschwindigkeit in kalifornischen Gewässern. 2019 konnten wir unser Fahrverhalten weiter verbessern und erreichten damit die beste Kategorie Saphir. Die Auszeichnung wird voraussichtlich im Frühjahr 2020 vergeben (s. Kooperationen für den maritimen Umweltschutz, S. 78).

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.



¹⁰ Aufgrund von Marktbedingungen und der Entwicklung der Mitgliedschaften kann dieser Wert schwanken.

¹¹ U. a. als Teil der WSC-Delegation im IMO MEPC (Marine Environment Protection Committee) und IMO PPR (Pollution Prevention and Response).

Umwelt- und Gewässerschutz

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

Unseres Einflusses auf maritime Ökosysteme sind wir uns bewusst. Es ist unser Anspruch, das Leben unter Wasser und an Land weltweit bestmöglich zu schützen. Um unserer Verantwortung dafür gerecht zu werden, ergreifen wir vielfältige Maßnahmen. – NfB – 102-11



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.

SCHUTZ DES MEERES UND DER MARINEN BIODIVERSITÄT – 304-2, 307-1

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. Wir arbeiten aktiv daran, diese Umweltauswirkungen durch spezifische Maßnahmen und die Zusammenarbeit mit Branchenmitgliedern, Behörden und NGOs zu begrenzen. Es ist unser Ziel, die von uns befahrenen Gewässer zu schützen und internationale Vorgaben zum Gewässerschutz zu erfüllen. – NfB

Weltweit haben wir Managementsysteme zum Gewässerschutz implementiert, die wir regelmäßig überprüfen. Kriterien dabei sind z. B. Verstöße gegen Ballastwasserrichtlinien und die Anzahl freigesetzter Substanzen, die durch das Internationale Übereinkommen zur Verhütung der Meeresverschmutzung durch Schiffe (MARPOL) gelistet sind. – NfB



Im Berichtszeitraum kam es innerhalb unserer Flotte zu einer Ölleckage des Containerschiffs „Dublin Express“, das auf der Fahrt von Port Everglades nach New York in schweren Seegang geraten war. Beim Entladen des Schiffes in New York wurde eine Beschädigung im Rumpf unterhalb der Wasserlinie in Höhe eines Brennstoffvorratstanks entdeckt. Noch in der Nacht wurde das Leck versiegelt. Außerdem wurden umgehend weitreichende Ölsperren ausgelegt, und mithilfe von Fachfirmen mit den Aufräumarbeiten und den proaktiven Schutzmaßnahmen für in der Nähe befindliche Naturschutzgebiete begonnen. Hapag-Lloyd arbeitete erfolgreich und eng mit den relevanten Behörden und betroffenen Parteien zusammen, um die Auswirkungen auf Mensch und Umwelt so gering wie möglich zu halten. – NfB – 306-3

Ballastwasser – 102-12, 303-2

Eine mögliche Beeinträchtigung der marinen Biodiversität erfolgt durch die Verbreitung invasiver Spezies beim Ablassen von Ballastwasser. Ballastwasser dient dazu, Schiffe im Betrieb zu stabilisieren. Wie alle Branchenmitglieder hält sich Hapag-Lloyd an die weltweit strengen gesetzlichen Regulierungen zum Ballastwassermanagement. Vorfälle dieser Art sind daher sehr unwahrscheinlich. – NfB

Eines der wichtigsten Regelwerke ist die Ballast Water Management Convention der International Maritime Organization (IMO). Deren Ziel ist, die Verbreitung invasiver Arten über das Ballastwasser zu verhindern. Die Umsetzung eines spezifischen Ballastwasser-Management-Plans ist dabei verpflichtend. Die gesamte Flotte erfüllt diese Anforderung vollumfänglich. Darüber hinaus

muss auf jedem Schiff innerhalb eines vorgeschriebenen Zeitrahmens – maximal sieben Jahre – ein Ballastwasser-Behandlungssystem zur Reinigung des Ballastwassers installiert werden. – NfB

Weitaus strenger sind die Vorschriften der amerikanischen Küstenwache US Coast Guard (USCG) zum Schutz von amerikanischen Gewässern. Bisher entsprechen jedoch lediglich 24 Systeme zur Ballastwasserbehandlung diesen hohen Anforderungen weltweit. In Einzelfällen werden daher Ausnahmegenehmigungen für einen Übergangszeitraum erteilt. Wir haben unsere Bestandsanlagen als Alternative Management System durch die USCG für eine Übergangsphase entsprechend genehmigen lassen. Im Berichtszeitraum haben wir jedoch die Umrüstung unserer Schiffe weitergeführt, um die Anforderungen der USCG fristgerecht zu erfüllen. – NfB

Kooperationen für den maritimen Umweltschutz

– 102-12, 102-13, 102-44, 304-2, 304-4

Im Rahmen unserer Mitgliedschaft im World Shipping Council (WSC) engagieren wir uns für eine Verlegung des Verkehrstrennungsgebiets südlich von Sri Lanka, um Blauwale auf ihren Wanderwegen zu schützen. Im November 2019 haben wir eine IMO-Delegation (International Maritime Organization) bei dem Besuch der Botschaft von Sri Lanka unterstützt. Weiterhin haben wir uns in Walschutzprogrammen des Santa Barbara Channel (USA) und dem Echo Program in der Haro Strait (USA/Kanada) engagiert. Die Projekte werden von der National Oceanic and Atmospheric Administration (NOAA) wissenschaftlich begleitet.

Im dritten Jahr in Folge nehmen wir an dem Programm Protecting Blue Whales and Blue Skies teil, das sich für eine Verringerung der Luftverschmutzung rund um die kalifornische Küste und den Schutz der gefährdeten Blauwale einsetzt. Durch Reduzierung der Fahrtgeschwindigkeiten während ihrer Fütterungssaison von Juli bis November in den Regionen San Francisco Bay und Santa Barbara Channel werden sowohl Luftschadstoffe als auch Kollisionen mit Walen vermindert. 2019 legte Hapag-Lloyd in der Region San Francisco Bay und Santa Barbara Channel 84 % der Gesamtstrecke mit zehn Knoten oder weniger zurück. Dafür erhielten wir die höchste Auszeichnung der Kategorie Sapphire – zusammen mit nur einer

weiteren von insgesamt 15 teilnehmenden Reedereien. Unsere digital gestützte Routenüberwachung ermöglicht uns die Nutzung spezieller Geschwindigkeitsprofile für Schutzgebiete, sodass wir die Einhaltung der reduzierten Geschwindigkeiten sicherstellen können. Das Zehn-Knoten-Ziel ermöglicht uns, neben den positiven ökologischen Effekten, mit einer effizienten Betriebslast zu fahren und Kraftstoffkosten einzusparen. – 305/103

Im Berichtszeitraum engagierten wir uns außerdem freiwillig beim EcoAction Program in Vancouver (Kanada), dem Voluntary Vessel Speed Reduction Program in Los Angeles (USA) sowie dem Green Flag Incentive Program in Long Beach (USA), um zur Reduzierung unserer Umweltauswirkungen beizutragen.

Hapag-Lloyd gehörte im Oktober 2019 zu den ersten Unterzeichnern des Arctic Shipping Corporate Pledge des Sportartikelherstellers Nike und der Umweltschutzorganisation Ocean Conservancy. Mit dieser freiwilligen Selbstverpflichtung unterstreichen wir unsere besondere Verantwortung für die Meere und sichern zu, auf Schiffrouten durch die Arktis zu verzichten, solange schwerwiegende negative Auswirkungen auf das dortige einzigartige Ökosystem nicht ausgeschlossen werden können. Die Thematik wird bei Hapag-Lloyd bereits seit vielen Jahren im Rahmen einer nautisch-technischen Risikoanalyse durch das Fleet Management begleitet, u. a. durch Mitarbeit in dem EU-geförderten Projekt ACCESS (Arctic Climate Change Economy and Society), das mittlerweile abgeschlossen ist.

Seit 2017 stehen wir mit den Nichtregierungsorganisationen OceanCare und WWF Hong Kong im Austausch und haben in diesem Kontext entschieden, aus ethischen Gründen weltweit auf den Transport einiger umstrittener Waren wie Wal- und Delfinfleisch, Haifischflossen, Schildkröten und Jagdtrophäen zu verzichten. Der Transport der Güter ist international noch nicht gesetzlich reguliert, weshalb wir entsprechende Güter in einer Ausschlussliste festgehalten haben. Wir möchten dadurch langfristig einen Beitrag zum Schutz bedrohter Tierarten sowie zum Erhalt der Artenvielfalt leisten. Die Umsetzung dieser Transportbeschränkungen gewährleisten wir u. a. durch unser Cargo-Patrol-Programm (s. Gefahrgut, S. 57 f.).

RECYCLING UND ENTSORGUNG

– 102-16, 301/103, 306/103

Recycling von Schiffen und Containern

Nehmen wir ein Schiff aus dem Betrieb, fällt es nicht automatisch aus unserer Verantwortung für den Schutz von Mensch und Umwelt. 2018 haben wir daher unsere Hapag-Lloyd Ship Recycling Policy entsprechend dem geltenden EU-Recht zu einem sog. Inventory of Hazardous Materials (IHM) aktualisiert. Sie verdeutlicht unseren Anspruch, negative Auswirkungen unserer Schiffe auf Gesellschaft und Umwelt auch beim Recycling zu minimieren. Durch ein IHM können bei der Vorbereitung eines Abwrackplanes gezielt gefährliche Materialien identifiziert und Maßnahmen zum Schutz des Werftpersonals ergriffen werden. Zudem wird im Rahmen des IHM ein umweltgerechtes Abfallmanagement geplant und umgesetzt. Jedes neu gebaute Schiff von Hapag-Lloyd wird daher verpflichtend mit einem IHM ausgestattet.

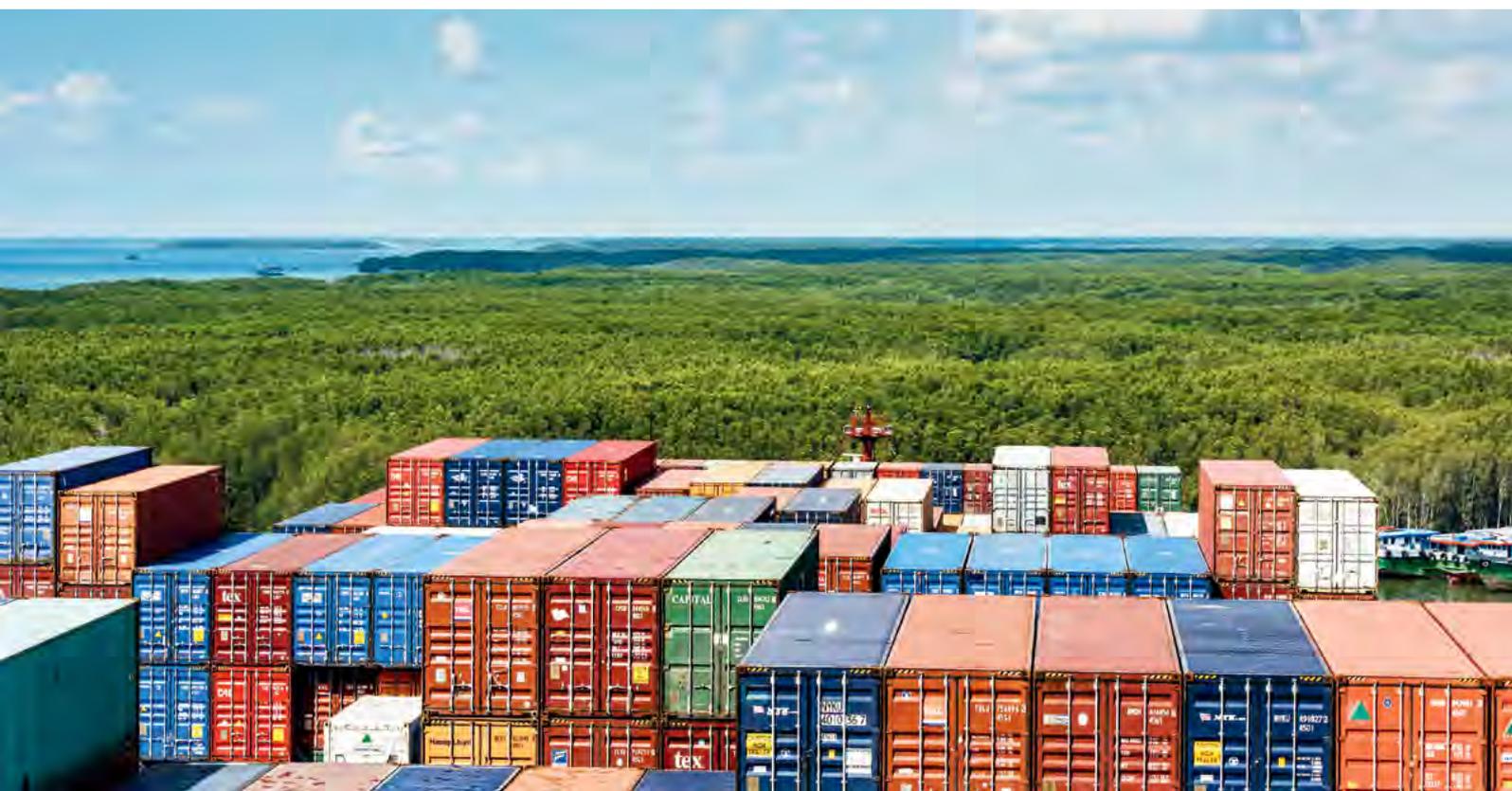
2019 haben wir keines unserer Schiffe recycelt. Sollte ein Schiff recycelt werden, sind wir bestrebt, Werften auszuwählen, die die Anforderungen der EU SRR (Ship Recycling Regulation) erfüllen. Die meisten dieser Werften verfügen jedoch nicht über ausreichend Kapazitäten. Diese Herausforderung gehen wir gemeinsam mit dem europäischen Reederverband ECSA (European Community Shipowners' Associations) an und suchen auch außerhalb der EU nach geeigneten Partnern. Eine Werft,

die EU-SRR-konform ist, sollte zusätzlich die Richtlinien der Hongkong-Konvention für umweltverträgliches Schiffsrecycling umsetzen, die 2019 auch von Deutschland ratifiziert worden ist.

Hapag-Lloyd ist zudem Gründungsmitglied der Ship Recycling Transparency Initiative (SRTI), die 2018 von Reedereien, Banken, Schiffseigentümern und wohltätigen Organisationen gegründet wurde. Ziel ist, die Verpflichtung der Branche zu einem umweltverträglichen Schiffsrecycling unter sicheren Arbeitsbedingungen transparent zu machen. Hapag-Lloyd setzt sich dafür ein, den Wirkungskreis zu vergrößern, und ist dazu u. a. im Steering Committee tätig. Im Berichtszeitraum konnten weitere Mitglieder für die SRTI gewonnen werden.

Der Einsatz von Hapag-Lloyd für ein verantwortungsvolles Schiffsrecycling wurde 2018 im Rahmen einer unabhängigen Bewertung durch DNV GL mit dem Excellence Green Star Award ausgezeichnet. Im Rahmen der Zertifizierung erfolgt eine Überprüfung der Recyclingprozesse durch eine externe Organisation.

Sind Container nicht mehr für den Transport von Seefracht geeignet, werden sie, wenn möglich, weiterverwendet, z. B. zur stationären Lagerung von Waren. Wir recyceln Container derzeit nur in Ausnahmefällen und unter Berücksichtigung lokaler Vorschriften.





Entsorgung von Abfall

Die Vermeidung von Müll in den Weltmeeren ist für die Schifffahrt schon seit Jahrzehnten ein besonders wichtiges Thema. Das MARPOL-Übereinkommen zur Vermeidung von Meeresverschmutzung durch Schiffe wurde bereits 1973 durch die IMO verabschiedet und seither kontinuierlich weiterentwickelt. Darin wird u. a. geregelt, wie Schiffe mit Öl, schädlichen flüssigen Stoffen, Schiffabwässern oder sonstigen Abfällen umzugehen haben.

Bei Hapag-Lloyd ist der Anspruch No Garbage into the Sea seit Jahrzehnten gelebte Realität. Er besagt, dass kein Müll ins Meer gelangen darf. So wird an Bord anfallender Abfall gesammelt, getrennt und an den jeweiligen Häfen zur lokalen, umweltgerechten Entsorgung abgegeben.

Unsere Standorte weltweit arbeiten daran, Abfall so weit wie möglich zu vermeiden, bspw. durch die Einführung von Trinkwasserspendern in einigen Areas und der Zentrale in Hamburg oder die Bereitstellung von Mehrweg-Glasflaschen in Besprechungsräumen. Durch die Nutzung von Mehrwegbechern an vielen Standorten

schränken wir zudem den Verbrauch von Einwegbechern ein. Wir sensibilisieren unsere Mitarbeiter für einen sorgsamen Umgang mit Ressourcen sowie für die Vermeidung von Abfall. Gleichzeitig stärken wir ihre Akzeptanz für diese Themen. Dadurch können wir die Maßnahmen erfolgreicher umsetzen und signifikantere Ergebnisse erzielen.

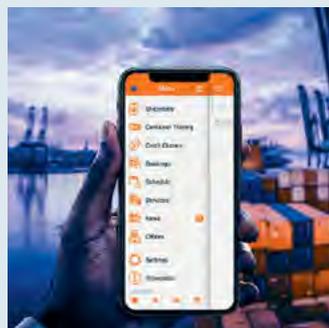
In der Zentrale der Region Mittlerer Osten haben wir bspw. über die Choose-to-reuse-Kampagne die Nutzung von Mehrwegbechern gefördert. Mit Erfolg: Innerhalb eines Jahres wurden 58 % weniger Pappbecher verbraucht. Im Berichtszeitraum wurde über die Folgekampagne Say No to Plastic die Umstellung von Plastik- auf Mehrweg-Glasflaschen angestrebt. Im Vergleich zum Vorjahr wurden somit 92 % weniger Plastikflaschen eingekauft. In unserem Global Service Center in Indien haben wir im Rahmen der No-Plastic-Initiative alle Plastikwasserflaschen durch Edelstahlflaschen ersetzt. Bei Wasserspenderflaschen aus Kunststoff ermutigen wir die Verkäufer, für eine umweltfreundliche Entsorgung zu sorgen, und prüfen, ob dies von einer bestimmten Behörde zertifiziert werden kann.

Lieferkette und Kundenfokus

Inhalt des Kapitels

Nachhaltige Beschaffung 82

Kundenfokus 89



PRODUKTOPTIMIERUNG DURCH KUNDEN- FEEDBACK

Rückmeldungen von Kunden helfen uns, die Mobile App weiter zu verbessern. Seit Juli können Nutzer z. B. neben ihren eigenen Buchungen auch die ihrer Kollegen in der App einsehen. Im August konnten wir einen deutlichen Buchungszuwachs über die App verzeichnen.

Nachhaltige Beschaffung

– 102-9

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit beziehen wir verschiedene Waren und Dienstleistungen von Lieferanten auf der ganzen Welt. Aufgrund des hohen finanziellen und materiellen Umfangs stellt das professionelle Beschaffungsmanagement einen wesentlichen Erfolgsfaktor für Hapag-Lloyd dar.

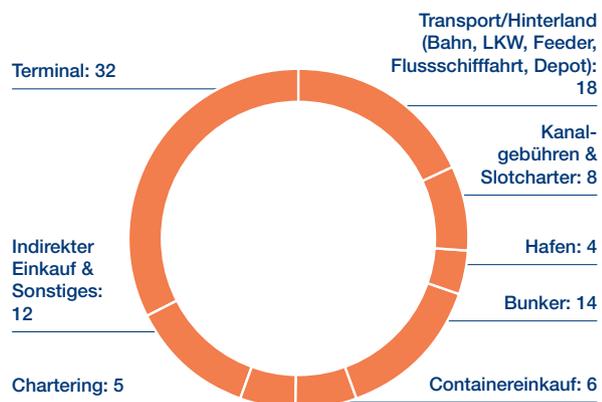
MANAGEMENTANSATZ

Hapag-Lloyd kauft verschiedene Waren und Dienstleistungen ein. Der Wareneinkauf umfasst Büromaterial, Schiffersatzteile, Container, Bunker bis hin zu Containerschiffen. Das Dienstleistungsportfolio beinhaltet Services wie Transporte, Terminal-Abfertigungen, Wartungen sowie Trainings- und Beratungsleistungen. Das diversifizierte Einkaufsportfolio mit teils hohen technischen und qualitativen Anforderungen und die unterschiedlichen Marktstrukturen für unsere globalen Bedarfe wirken sich auf die Komplexität der Beschaffung aus.

2019 war die Verknappung von LKW-Kapazitäten in einigen Ländern die größte Herausforderung für die Beschaffung. Durch gezielte Marktrecherchen und partnerschaftliche Verhandlungen konnten wir jedoch die damit verbundenen negativen Auswirkungen für Hapag-Lloyd und unsere Partner eingrenzen.

11.373 Mio. €
eingekaufte Waren und Dienstleistungen

AUFTEILUNG DER BESCHAFFUNGSKOSTEN NACH EINSATZZWECK (IN %)



Bei jeder Beschaffung achten wir auf die jeweils vorherrschenden Bedarfs- und Marktstrukturen sowie die Faktoren Verfügbarkeit, Qualität und Kosten. Ein besonderes Augenmerk liegt auf den jeweils gültigen rechtlichen Grundlagen. Die Vereinbarungen mit unseren Partnern aus der THE Alliance beeinflussen unsere Entscheidungen im Einkaufsprozess. Vor- und Nachteile für alle Partner müssen analysiert und in die Entscheidungsfindung einbezogen werden.

2019 haben wir Waren und Dienstleistungen im Wert von 11.373 Mio. EUR (2018: 10.525 Mio. EUR) beschafft. Bedingt u. a. durch den Anstieg des Transportvolumens

und durch höhere Ausgaben beim Chartering stieg das Einkaufsvolumen im Berichtszeitraum an. Teilweise wurde der Anstieg durch diverse Kostensenkungsprogramme kompensiert.

Einkaufsorganisation

Durch die zentrale Global-Procurement-Organisation können wir unsere Beschaffung optimal steuern. Sie ist u. a. dafür verantwortlich, unsere weltweiten Einkaufsprozesse zu harmonisieren und die Mitarbeiter im Einkauf zu modernen Einkaufsmethoden und -systemen zu schulen.

Unter der funktionalen Führung von Global Procurement verantworten auch die Regionen und Areas Teile der Beschaffung. Die jeweiligen Verantwortlichen werden strategisch-methodisch oder auch aktiv bei der Umsetzung von Maßnahmen unterstützt.

Durch die global etablierten Prozesse und Systeme, die wir mit dem regionalen Know-how der Märkte und deren Anforderungen kombinieren, können wir optimale Einkaufsentscheidungen treffen.

Global Procurement und lokale Einkaufseinheiten realisieren aktuell diverse Projekte mit dem Ziel, die Kostenstruktur und damit die Wettbewerbsfähigkeit von Hapag-Lloyd weiter zu verbessern. Zudem sollen die Kompetenzen in der Beschaffung gestärkt werden, um die Lieferantenbeziehungen noch nachhaltiger zu managen.

Nachhaltiges Lieferantenmanagement

– 307-1, 308/103, 308-2, 414/103, 414-2

Wesentliche Grundlagen unseres nachhaltigen Lieferantenmanagements sind unsere Einkaufsrichtlinien (Procurement Guidelines), unsere Nachhaltigkeitspolitik und das QEM-Handbuch (Quality and Environmental Management). Im Zuge der Weiterentwicklung unserer Beschaffungsorganisation überarbeiten wir die Procurement Guidelines und führen im Zuge dessen, unter Berücksichtigung der lokalen Anforderungen, umfassende, überarbeitete und neue Richtlinien ein. 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 weltweit ein einheitliches Verständnis zu den grundlegenden Werten der Partnerschaft zu schaffen.



Wir legen 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.

Unsere Geschäftspartner sind bei Abschluss eines Rahmenvertrags mit Hapag-Lloyd dazu verpflichtet, unseren 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 von Hapag-Lloyd bekennen oder sie erklären, dass sie über einen eigenen Verhaltenskodex verfügen, der im Einklang mit unseren Werten steht. Es besteht jedoch nicht zu allen Lieferanten ein derartiges Vertragsverhältnis. Im Jahr 2019 haben ca. 70 % der Lieferanten, die zusammen 95 % des Einkaufsvolumens¹ abdecken, den Kodex unterschrieben.

Unsere Dienstleister informieren den Einkauf im Verlauf der Zusammenarbeit 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 Dieselverbrauch bei Kränen reduzieren, ressourcenschonend Strom erzeugen oder LKW-Wartezeiten verringern. Um die Kosten und Umweltauswirkungen über den gesamten Lebenszyklus unserer Dienstleistungen hinweg gering zu halten, berücksichtigen wir derartige Themen im Zuge des

¹ Bezieht sich auf Terminal, Transport und Hafen im Zusammenhang mit dem Global Procurement.

Total-Cost-of-Ownership-Ansatzes in den Auswahlprozessen unserer Lieferanten.

Etwa 200 Lieferanten mit hohen Liefervolumina sind verpflichtet, eine Selbstauskunft vorzulegen und diese alle zwei Jahre zu erneuern. Alternativ kann sich der Lieferant einem Audit, das in der Regel von Hapag-Lloyd durchgeführt wird, zu Themen wie Qualität, Compliance, Arbeitnehmerbelange, Einsatz von Subunternehmern, IT-Sicherheit und Umwelt unterziehen. Für alle weiteren Lieferanten sind Audits und Selbstauskünfte optional. In 2019 haben ca. 70 % der Lieferanten, die zusammen 80 % des Einkaufsvolumens² abdecken, die Selbstauskünfte ausgefüllt oder wurden einem Audit unterzogen.

Lieferanten, die alle Anforderungen erfüllen, nehmen wir in unsere Approved Supplier List (ASL) auf. Werden unsere Ansprüche nicht erfüllt, halten wir Abweichungen und Korrekturmaßnahmen fest. Wenn Lieferanten diese

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

nicht zufriedenstellend umsetzen, beenden wir das Vertragsverhältnis. 2019 wurden bei den durch das Global Procurement gesteuerten Lieferantenbeziehungen keine signifikanten Verstöße gegen unsere ökologischen oder sozialen Standards identifiziert. Dementsprechend wurden aufgrund von derartigen Verstößen keine Vertragsverhältnisse beendet.

Es kommt vor, dass nur eine limitierte Anzahl an Geschäftspartnern verfügbar ist, z. B. bei Bahn- und Terminaldienstleistern. Gründe hierfür sind vor allem die regionale Marktbeschaffenheit und die Flexibilität des Streckenangebots. Hier ist das oberste Entscheidungskriterium, dass die bestimmte Route überhaupt bedient werden kann.

Weltweites Projekt Agora zur Steigerung der Einkaufsexzellenz

Im Rahmen des Projekts Agora identifizieren und realisieren wir Optimierungspotenziale im Einkauf und überprüfen die Beschaffungsprozesse u. a. auf ihre Effektivität und Richtlinientreue.



Ziel von Agora ist, durch die globale Zusammenarbeit weltweit Transportkosten zu senken und den Einkauf weiter zu professionalisieren, u. a. auch durch eindeutige Aufgabenverteilung und Automatisierung der Abwicklung. Im Jahr 2019 erarbeiteten wir systematisch Maßnahmen und setzten diese um. Dabei konnten wir hochentwickelte Einkaufsmethoden anwenden und Erfahrungswerte sammeln. Zudem erzielten wir substantielle finanzielle Einsparungen und verbesserten die Versorgungslage.

Agora kommt bereits in den Regionen zur Anwendung. In Europa ist die Umsetzung noch nicht final abgeschlossen. Die Mehrheit der Einkäufer weltweit ist inzwischen eingebunden und geschult. Die Erfahrungen aus diesem Projekt fließen in die weitere Entwicklung unseres zentralen Lieferantenmanagements ein.

Effizientere Prozesse in Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern: Terminal Partnering

Neben den internen Optimierungsmaßnahmen arbeiten wir im Rahmen des Terminal-Improvement-Programms gemeinsam mit unseren Geschäftspartnern daran, Prozesse weiter zu verbessern. Ein Baustein ist das Terminal Partnering. Hier analysieren unsere Mitarbeiter gemeinsam mit den Terminal-Betreibern die einzelnen Prozesse vor und nach Hafenanlauf sowie während des Umschlags. Dadurch sollen die Zeiten des Hafenanlaufs verkürzt sowie die Inanspruchnahme von Terminalleistungen wie die Containerlagerung optimiert werden. Auf diese Weise konnten seit 2018 bspw. in Jebel Ali (Dubai), Colombo (Sri Lanka) und Singapur Zeit- bzw. Kostenersparnisse erzielt werden. Das Terminal-Partnering-Programm befindet sich aktuell in fünf von neuerdings sechs Regionen im Roll-out.

Ausblick: Weiterentwicklung des Einkaufs

Unser Ziel ist ein zentral gesteuertes, ganzheitliches und global synchronisiertes Lieferantenmanagement. Dadurch wollen wir die Risikoidentifizierung in der Lieferkette, das Monitoring von Vertragsverhältnissen und Lieferanten und deren Bewertung verbessern. Aktuell vereinheitlichen wir zu diesem Zweck unsere Beschaffungsprozesse und entwickeln einen Blueprint für die Welt, also eine Vorlage für Organisationsstrukturen und Prozesse für die Regionen und Areas weltweit. Durch dieses Vorgehen wollen wir die Beschaffungsorganisation transparenter und effizienter gestalten sowie Kosten senken. Zu diesem Zweck führten wir 2019 eine E-Procurement-Suite ein, die wir 2020 global ausrollen werden.

Mit der Einführung der E-Procurement-Suite werden wir u. a.

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

BUNKEREINKAUF

Einen wesentlichen Anteil der von uns beschafften Waren machen Brennstoffe (sog. Bunker) aus. Beim Einkauf dieser Stoffe wenden wir strenge Auswahlkriterien an, um sicherzugehen, alle bestehenden technischen Anforderungen und Umweltauflagen ausnahmslos einzuhalten.

Zum Bunker gehören grundsätzlich Destillate (MDO/MGO³) und Rückstandsöle (IFO/HFO/VLSFO/ULSFO⁴), die sich über ihre Brennwerte unterscheiden. Beim Einkauf der Brennstoffe achten wir besonders auf einen möglichst hohen Energiegehalt der Brennstoffe. Dadurch können Kosten und Emissionen gering gehalten werden (s. Klimaschutz und Emissionsreduktion, S. 69 ff.). – NFB

Wir haben für rd. 99 % unserer Treibstofflieferungen Laboranalysen erhalten und hierbei im Jahresverlauf für die gesamte Flotte insgesamt 4,4 Mio. Tonnen (2018: rd. 4,3 Mio. Tonnen) Bunker mit einem Energiegehalt von rd. 179 Mio. GJ eingekauft. – NFB

Ab Januar 2020 gilt für den Schwefelgehalt im Bunker der neue Grenzwert von 0,5 %, den die International Maritime Organization (IMO) festgelegt hat. Um sicherzustellen, dass wir die neuen Vorgaben fristgerecht einhalten und

³ MDO = Marine Diesel Oil, MGO = Marine Gas Oil

⁴ IFO = Intermediate Fuel Oil, HFO = Heavy Fuel Oil,

ULSFO = Ultra Low Sulphur Fuel Oil, VLSFO = Very Low Sulphur Fuel Oil

die Umstellung möglichst reibungslos erfolgt, haben wir die interne, abteilungsübergreifende IMO 2020-Arbeitsgruppe eingeführt. Gemäß unseren Planungen wurde zum Jahresende weitestgehend IMO 2020-konformer Bunker (d. h. VLSFO, ULSFO oder Low Sulphur MGO) eingekauft (s. Umwelt- und Klimaschutz, S. 67 ff.). – NfB

CONTAINEREINKAUF

Nachhaltigkeitsstandards im Containereinkauf

Je nach Art der Ladung bieten wir unterschiedliche Containertypen an. Dabei unterscheiden wir Standardcontainer, Container für Spezialverladungen und Kühlcontainer (Reefer). Wie bei unseren Schiffen kaufen wir Container teils ein, teils werden sie geleast. Die von uns gekauften Container werden gemäß unseren Spezifikationen und Qualitätsansprüchen vorwiegend in China gefertigt. Die Entscheidung für einen Produktionsort erfolgt u. a. anhand des späteren Einsatzortes, wodurch wir Leertransport reduzieren können. Zu den Produzenten unserer Container pflegen wir ein partnerschaftliches Verhältnis. Dazu gehören bspw. Besuche der Produktionsstätten durch das technische Team, insbesondere bei potenziell neuen Lieferanten. Wie bei allen großen Beschaffungsvolumina fordern wir von den Lieferanten regelmäßig aktualisierte Selbstauskünfte ein. Das Verfahren für das Container-leasing führen wir aktuell ein.

Containerböden – 301/103, 301-1

Der Boden eines Containers wird im Verlauf eines Transports am stärksten beansprucht und muss daher häufiger ausgetauscht werden. 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, die eine Kombination aus dem schnell nachwachsenden Rohstoff Bambus mit Holz sind. Wir betrachten diesen Bodentyp jedoch als Übergangstechnologie. Gründe hierfür sind die kürzere Haltbarkeit, das relativ hohe Gewicht und die Entsorgungsschwierigkeiten, die mit dem notwendigen Einsatz von Prozesswerkstoffen einhergehen.

Wir möchten bevorzugt unsere selbstentwickelten Container mit Stahlböden einsetzen. Diese bestehen fast vollständig aus Stahl und sind aus unserer Sicht aufgrund verschiedener Aspekte langfristig die beste Lösung. 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 Lebensmitteln. Zudem sind sie langlebiger und lassen sich in der Entsorgungsphase aufgrund ihres Ausgangsstoffs sehr gut recyceln. Kunden sind mit den Stahlböden zufrieden, wie wir feststellen konnten. Einige Kunden, z. B. aus der Kaffeebranche, fragen aufgrund der Geruchsneutralität bereits gezielt nach Stahlböden.

48.100 TEU

Stahlbodencontainer

seit 2015

Im Jahr 2019 haben wir 8.000 TEU Container mit Stahlböden beschafft – dies entspricht rd. 9 % unseres Neubaufolumens an Standardcontainern im Berichtszeitraum. Seit 2015 wurden bereits 48.100 TEU und damit 2 % unseres Container-Bestands mit Stahlböden beschafft. Damit konnten wir unser Ziel, den Stahlbodenanteil bei Containern auszubauen, im Berichtsjahr erfolgreich weiterverfolgen.

Da die Nutzungsdauer herkömmlicher Container nach aktuellen Annahmen 13 Jahre beträgt, ist die Umstellung auf Stahlcontainer ein langfristiges Ziel. Um dieses zu erreichen und die zukünftige Nachfrage zu decken, müssen die Produktionskapazitäten für Stahlböden steigen. Deshalb wollen wir durch unseren Einkauf aktiv dazu beitragen, dass Produzenten ihre Kapazitäten ausbauen und weiter in die Produktion investieren. Außerdem fördern wir den offenen Dialog mit Wettbewerbern, Container-Leasing-Gesellschaften und Kunden, um diese für die Vorteile von Stahlböden zu sensibilisieren und damit die Nachfrage zu fördern.

Umweltverträglichere Kühlcontainer

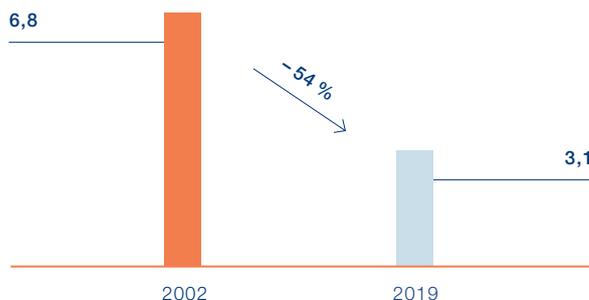
Viele Waren werden in Kühlcontainern, sog. Reefern, transportiert. Reefer verfügen über ein elektrisch betriebenes Aggregat, das den Container zwischen –30 °C und +30 °C temperieren kann. Hapag-Lloyd verfügt über einen Reefer-Bestand von 206.400 TEU (2018: 185.500 TEU). Für die Nachhaltigkeit sind insbesondere dessen Energieeffizienz und umweltfreundliche Kältemittel relevant.



Mit Blick auf die strengen internationalen Gesetze zur Vermeidung von Treibhausgasen, bspw. das Montrealer Protokoll und die EU-Verordnung über fluorierte Treibhausgase, sehen wir vor allem Handlungsbedarf bei der Auswahl von effizienten Kühlaggregaten und der verwendeten Kältemittel.

Wir beziehen bereits seit vielen Jahren ausschließlich Aggregate mit hoher Energieeffizienz. Um eine unabhängige und belastbare Klassifizierung zu erhalten, führen wir zusätzlich zu den Herstellerangaben bei dem Großteil der Modelle eigene Effizienz-Tests unter spezifizierten Belastungszuständen durch. Dies beinhaltet auch verschiedene Außen- sowie simulierte Betriebsbedingungen. Die Ergebnisse dieser Tests dienen uns zur Bestimmung der optimalen Verwendungsart je Reefer. Der durchschnittliche Energieverbrauch je 40-Fuß-Reefercontainer ist in den vergangenen 17 Jahren von 6,8 kWh/unit (2002) auf 3,1 kWh/unit im Berichtsjahr gesunken. – NfB

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



Damit ist das Einsparpotenzial weitestgehend ausgeschöpft. Eine weitere Möglichkeit, Energie einzusparen, sind effizienzsteigernde Software-Lösungen, die bspw. eine optimierte Temperaturführung ermöglichen. Der Einsatz birgt allerdings Risiken für die Ladung, die im Vergleich zu den geringen Einsparpotenzialen noch zu hoch sind. Deshalb ist der Einsatz einer solchen Software zum aktuellen Zeitpunkt für Hapag-Lloyd nicht gerechtfertigt.

Weiterhin unterstützen wir die Entwicklung umweltfreundlicher Kältemittel, u. a. indem wir mit Lieferanten von Containern bzw. Reefer Units zu neuen Technologien und alternativen Kältemitteln kooperieren. Dazu gehören bspw. Langzeittests von CO₂ als Kältemittel.

Eine weitere Herausforderung im Bereich Nachhaltigkeit bei unseren Containern ist die Substitution der eingesetzten Farben im Containerneubau. Auch hierzu sind wir im Dialog mit unseren Stakeholdern und setzen uns für umweltschonendere Alternativen ein.

Zusammen mit dem Institute of International Container Lessors (IICL) und der Container Owners Association (COA) arbeiten wir kontinuierlich daran, innovative Containerstandards zu entwickeln.

INTERVIEW MIT ANJA RÖNNFELDT

Gut dokumentiert: Transparenz durch echte Qualitätsversprechen



Nach ihrer Tätigkeit bei einer Containerlinienreederei begann Anja Rönnfeldt im Jahr 2000 als Trade Manager im DB Schenker Regional Office Asia Pacific zu arbeiten. Später wechselte sie in die globale Seefracht und übernahm die Position des Global Head of Trade Management. Als Senior Vice President Global Ocean Freight ist Qualität für sie ein wesentliches Kriterium bei der Auswahl von Lieferanten.

Hapag-Lloyd hat sich mit der Strategy 2023 das Ziel gesetzt, die Nummer eins im Hinblick auf Qualität zu sein. Wie definieren Sie gute Qualität? Worauf legen Sie Wert beim Transport von Gütern?

Gute Qualität ist immer dann gegeben, wenn der Kunde zufrieden ist. Für uns ist es wichtig, dass die Abwicklung eines Transportauftrags so geräuschlos wie möglich erfolgt: Das beinhaltet einen proaktiven Dialog, eine zeitnahe und akkurate Dokumentation und einen verlässlichen Fahrplan. Am Ende sollte die Verladung des Containers im Einklang mit der eigentlichen Buchungsbestätigung stehen.

Ende Januar 2020 hat Hapag-Lloyd drei seiner zehn Qualitätsversprechen und -ziele zu den

Themen zeitnahe und genaue Dokumentation und optimierter Dokumentenverkehr veröffentlicht. Über das Quality Promise Dashboard kann der Fortschritt dieser Ziele transparent nachvollzogen werden. Wie wichtig ist Ihnen Transparenz und Messbarkeit beim Thema Qualität?

Transparenz und Messbarkeit sind zwei sehr wichtige Aspekte, wenn man das Thema Qualität betrachtet. Bestimmte Dinge können nur bewertet und verbessert werden, wenn man sich der Herausforderung stellt, sie zu messen. Ein offener Umgang mit dem Status quo, klar formulierte Ziele und die grundsätzliche Bereitschaft, wichtige Kennzahlen kontinuierlich zu messen und transparent darzustellen, zeigen den hohen Qualitätsanspruch der Hapag-Lloyd. Das ist für uns ganz große Klasse!

Was macht für Sie einen guten Kundenservice aus? Gibt es Dinge, die Hapag-Lloyd schon besonders gut macht und die in Zukunft so bleiben sollten?

DB Schenker initiiert regelmäßig sogenannte Carrier Surveys. Wir bewerten hierbei Themen wie Nachhaltigkeit, Ethik und Compliance aufgrund der übermittelten Informationen. Ein wesentlicher Bestandteil der Bewertung ist allerdings auch der jeweilige Kundenservice. Hier geht es um die Bedienungsfreundlichkeit der Onlinedienste genauso wie um die Verfügbarkeit von Equipment, Abrechnungsqualität sowie proaktive Informationen bei Schiffsverspätungen.

Wir freuen uns, dass Hapag-Lloyd bei unseren Carrier Surveys stetig den vordersten Rang belegt und den Ansporn hat, noch besser zu werden, um den Abstand zum nächstbesten Wettbewerber zu vergrößern.

Kundenfokus

Im Rahmen der Strategy 2023 haben wir unser Bestreben bekräftigt, Qualitätsführer am Markt zu werden. Dieses Ziel erreichen wir, indem wir die Bedürfnisse unserer rd. 30.600 Kunden in den Mittelpunkt unseres Handelns stellen. Für sie wollen wir weltweit noch hochwertigere und zuverlässigere Dienstleistungen anbieten. – NfB

UNSERE KUNDEN UND UNSER QUALITÄTSVERSprechen

Hapag-Lloyd verfügt weltweit über ein diversifiziertes Kundenportfolio aus Direktkunden und Spediteuren. Das Portfolio besteht aus Kunden verschiedenster Größe mit kurz-, mittel- und langfristigen Vertragslaufzeiten.

Als kundenorientiertes Unternehmen sehen wir die Zufriedenheit und Loyalität unserer Kunden als essenziell für langfristige Geschäftsbeziehungen an. Aufgrund der Nachweispflicht im Zuge der ISO-9001-Zertifizierung für

das Qualitätsmanagement kommt diesem Aspekt ein noch größeres Augenmerk zu.

Unterschiedliche Abteilungen in den Areas und Regionen arbeiten bei der Auftragsabwicklung entsprechend global standardisierten Prozessen Hand in Hand. Es ist ihr Anspruch, die Kundenzufriedenheit fortlaufend zu verbessern. Das Sales Department verantwortet die Kundenkommunikation vor einer Beauftragung. Die Buchung und die dazugehörige Kommunikation erfolgen dann über den Customer Service, während die Abteilung Operations den Transport der Ladung koordiniert. – NfB





Auf Basis einer groß angelegten Markterhebung in 2018 im Rahmen unserer Strategy 2023 wurde deutlich, welche Qualitätsmerkmale für unsere Kunden am wichtigsten sind: die termingerechte Lieferung der Ladung (On-Time Delivery), die Klärung von Kundenanliegen und eine schnelle Beantwortung ihrer Anfragen. Auf Basis dieser Merkmale haben wir im Berichtszeitraum unsere Quality Promises, unsere Qualitätsversprechen, definiert. Anfang 2020 haben wir bereits unsere ersten drei Quality Promises veröffentlicht, welche eine schnelle Buchungsbearbeitung, die rechtzeitige und ordnungsgemäße Verladung sowie die korrekte Abrechnung umfassen. Die übrigen Quality Promises werden wir im Laufe des Jahres schrittweise einführen. Zudem verfügen wir nun über die nötige Infrastruktur, um unsere Leistung in Bezug auf diese Qualitätsversprechen kontinuierlich zu messen und sie unseren Kunden auf unserer Quality-Promise-Website zu kommunizieren. – NfB

ERHEBUNG DER KUNDENZUFRIEDENHEIT

Unsere größte Herausforderung besteht darin, kontinuierlich die Kundenzufriedenheit und -loyalität zu steigern. Über Befragungen erheben wir regelmäßig Daten, wie zufrieden unser Kundenstamm ist. Dies bietet uns auch die Chance, anhand von Kundenrückmeldungen Verbesserungspotenziale zu identifizieren und für uns zu nutzen.

– NfB

Im Jahr 2019 fanden zwei Befragungen im März und Oktober statt. Insgesamt nahmen mehr als 6.500 Kunden an den Befragungen teil. Die Abteilungen Sales und Customer Service sind insbesondere dafür verantwortlich, die Ergebnisse aus der Kundenumfrage zu analysieren und das Feedback im direkten Kundenkontakt zu

adressieren. Erste Auswertungen ergaben, dass sich die Kundenzufriedenheit erhöht hat und dass unser Personal maßgeblich dazu beiträgt, z. B. durch eine schnelle Beantwortung und Bearbeitung von Kundenanfragen.

– NfB

Um das Kundenerlebnis noch weiter zu verbessern, haben wir zudem Prozesse angepasst, z. B. zur kundenbezogenen Kommunikation zwischen den Abteilungen Sales und Customer Service. So können wir Kundenanliegen künftig schneller bearbeiten.

MASSNAHMEN ZUR STEIGERUNG DER KUNDENZUFRIEDENHEIT

2018 haben wir Quick Quotes als Erweiterung unserer Self-Service-Plattform im Web Channel eingeführt, um Kundenanfragen noch effizienter bearbeiten zu können. Durch Quick Quotes erhalten unsere Kunden u. a. direkt Auskunft zu Frachtraten und können über den Web Channel ihre Buchungen sofort abschließen sowie ihre Buchungsunterlagen herunterladen. Im Berichtszeitraum haben wir die Benutzerfreundlichkeit von Quick Quotes und des Kundenbereichs auf der Website verbessert (s. Digitalisierung, S. 60 f.).

Seit 2019 stellen wir in unserer Mobile App wichtige Informationen für unseren Kunden noch transparenter dar. Die App bietet Funktionen wie Tracking der Ladung, Fahrplanauskunft, Kontaktmöglichkeiten, Abfrage von Frachtraten oder Buchungsvorgänge. Weitere digitale Produkte für unsere Kunden befinden sich in Planung und Entwicklung oder werden kontinuierlich verbessert (s. Digitalisierung, S. 60 f.).

Gesellschaft

Inhalt des Kapitels

Gesellschaftliche Verantwortung 92

Vielfältiges Engagement im Jahr 2019 93



MEHR QUALITÄT IN DER CONTAINERSCHIFFFAHRT

Herausragende Qualität entsteht nur durch die menschliche Note im Kontakt – wie die Podiumsdiskussion Qualität in der Containerschiffahrt mit Kunden und Partnern gezeigt hat. Dies ist ein wichtiger Baustein in unserem Bestreben, die Nummer eins für Qualität zu werden.

Gesellschaftliche Verantwortung

Hapag-Lloyd ist ein traditionsreiches Unternehmen: seit 172 Jahren in Hamburg fest verwurzelt und heute auf der ganzen Welt aktiv. Geleitet werden wir von hanseatischen Grundwerten, die tief in unserer Unternehmenskultur verankert sind. Wir engagieren uns in vielfältigen Projekten, die vor allem die Seefahrt betreffen. Wir unterstützen Projekte sowohl finanziell als auch mit unseren Mitarbeitern, die sich persönlich einsetzen.

ORGANISATIONSSTRUKTUREN UND VERGABEKRITERIEN

Die zentrale Verantwortung für das gesellschaftliche Engagement von Hapag-Lloyd liegt im Bereich Unternehmenskommunikation und bei unserem Vorstand. Sie entscheiden darüber, welche Projekte und Initiativen im Jahr unterstützt werden, und über die Höhe des jährlichen Spendenbudgets. Vor jeder Spende wird die Konzernkommunikation über die finanziellen Aufwendungen informiert.

Unser Spendenverhalten orientiert sich an unserem wirtschaftlichen Erfolg und ist durch eine Richtlinie unternehmensweit transparent geregelt. Im Einklang mit der Richtlinie tätigen wir keine Zuwendungen an politische Parteien.

Bei der Auswahl der Projekte, die wir durch Spenden und Sponsoring unterstützen, achten wir auf einen Bezug zu Hamburg, zur Schifffahrt und/oder eine hohe Öffentlichkeitswirkung. Im Berichtsjahr 2019 wendeten wir weltweit insgesamt ca. 500.000 EUR (2018: 421.100 EUR) für unser gesellschaftliches Engagement auf.

Ein Teil unseres finanziellen Engagements erfolgt über die gemeinnützige Hapag-Lloyd Stiftung. Diese wurde 1997 anlässlich des 150-jährigen Bestehens von Hapag-Lloyd gegründet. Sie ist vor allem am Hamburger Firmensitz in den Bereichen Kultur, Wissenschaft und Soziales engagiert. Dabei setzt die Stiftung Projekte und Veranstaltungen in Eigenregie sowie in Zusammenarbeit mit langjährigen Partnern um. Damit fördert sie z. B. den Nachwuchs aus Theater, Ballett und Musik. Die Stiftung gehört nicht dem Konzern an, sondern agiert selbstständig.



Vielfältiges Engagement im Jahr 2019

Wir sind der Seefahrt traditionell sehr verbunden. Über Spenden unterstützen wir deshalb Seemannsmissionen wie den Hamburger Duckdalben, die Deutsche Gesellschaft zur Rettung Schiffbrüchiger (DGzRS), Museen und Gedenkstätten mit maritimem Bezug sowie Sport- und Kulturveranstaltungen.

ENGAGEMENT AUS TRADITION

Das Albert-Ballin-Forum

Zum 101. Todestag des ehemaligen Hapag-Generaldirektors Albert Ballin am 9. November 2019 veranstaltete Hapag-Lloyd in Hamburg das Albert-Ballin-Forum. Rund 400 Gäste kamen zu der Gesprächsrunde Hamburg im Spannungsfeld von Globalisierung und Digitalisierung. Dabei diskutierten fünf Erste Bürgermeister der Hansestadt miteinander: Klaus von Dohnanyi, Ortwin Runde, Ole von Beust, Christoph Ahlhaus und Peter Tschentscher, die für mehr als 25 Jahre politische und gesellschaftliche Entwicklung der Hansestadt stehen. Sie sprachen über die aktuelle und zukünftige Entwicklung der Stadt ebenso wie über die weitere Globalisierung und zunehmende Digitalisierung. Matthias Iken, stellvertretender Chefredakteur des Hamburger Abendblatts, moderierte die Veranstaltung.

Lokale Förderung in Hamburg

Darüber hinaus fördern wir kulturelle und sportliche Angebote im Hamburg. Beispielsweise tritt Hapag-Lloyd als Partner des Hamburger Filmfestes sowie als Hauptsponsor des Oberliga-Eishockeyteams Hamburg Crocodiles auf. Zudem unterstützen wir das jährliche Pferderennen in Hamburg-Horn. Im Jahr 2019 organisierten wir Veranstaltungen für lokale Vereine und Initiativen wie die Rotary- und Lions-Clubs. An unserem Hauptsitz am Ballindamm fanden in diesem Jahr erneut verschiedene öffentliche Veranstaltungen statt, u. a. die Lange Nacht der ZEIT sowie Vortrags- und Konzertabende.



ENGAGEMENT FÜR DIE UMWELT

Unser Engagement für die Umwelt umfasst u. a. den Schutz gefährdeter Tierarten. Beispielsweise stehen Walfleisch, Haifischflossen und Jagdtrophäen auf unserer Ausschlussliste zu transportierender Güter (s. Umwelt- und Gewässerschutz, S.77 ff.). Bei der praktischen Umsetzung dieser internen Vorgaben profitieren wir von unserem Cargo-Patrol-Programm (s. Gefahrgut, S. 57 f.).

Unser Global Service Center in Indien engagiert sich im Rahmen einer Baumpflanzaktion für die Reduzierung von Treibhausgasen. In einem ersten Pilotprojekt mit einer lokalen Organisation namens SankalpTaru wurden 186 Bäume in Chennai und Mumbai gepflanzt. Das Engagement soll in 2020 im Rahmen einer engen

Zusammenarbeit und der Pflanzung von weiteren 800 Bäumen fortgesetzt werden.

Zusätzlich zu unserem globalen Umweltengagement bringen wir uns in Hamburg in zahlreiche Projekte ein. Seit 2015 sind wir Mitglied der UmweltPartnerschaft Hamburg und setzen uns für die Förderung des freiwilligen Umweltschutzes Hamburger Unternehmen ein.

FORSCHUNG UND BILDUNG

Förderung und Austausch mit der Wissenschaft

Im Berichtszeitraum hat Hapag-Lloyd erneut 200.000 EUR an das 2018 gegründete 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.

Im Rahmen der Kooperation sollen auch gemeinsame Veranstaltungen sowie ein Austausch zu den Forschungsergebnissen stattfinden. 2019 wurden gemeinsame Veranstaltungen wie die Podiumsdiskussion zum Thema Qualität in der Containerschifffahrt ausgerichtet, an der unser Vorstand und der Leiter der Unternehmenskommunikation als Redner bzw. Moderator teilnahmen.

Förderung von Ausbildung und Studium

Im Jahr 2000 haben wir gemeinsam mit der Otto Group das Hamburger Ausbildungs-Netzwerk (HANz!) ins Leben gerufen. HANz! bereitet Hauptschüler für die Aufnahme an einer Ausbildungsstätte vor.

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

Seit einigen Jahren kooperieren wir teils mit internationalen Schulen wie dem Hamburger Gymnasium Johanneum. 2019 konnten wir erneut gemeinsam mit den Schulen zahlreiche Projekte wie Praktika, Berufsvorstellungen oder Schiffsbesichtigungen initiieren.



SOZIALES ENGAGEMENT

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

Krisenhilfe und Unterstützung von Geflüchteten

Hamburger Mitarbeiter, die am Talent Development Programme (TDP) teilnehmen, unterstützten die Kleiderkammer Hanseatic Help mit Kuchenverkäufen und Spendenboxen bei der Spendensammlung für ein Flüchtlingscamp im Irak. Im August 2019 konnten wir so einen Container mit 362 Boxen, u. a. mit Kleidung gefüllt, nach Erbil in den Irak schicken.

Von 2015 bis zum Sommer 2019 engagierten wir uns in der Flüchtlingshilfe – vor allem mit dem Projekt Hapag-Lloyd hilft. Im Rahmen des Projekts sorgten wir für eine aktive Vernetzung zwischen Mitarbeitern, Flüchtlingen, ehrenamtlichen Helfern, der Organisation Fördern und Wohnen sowie städtischen Behörden. Im Rahmen des Projekts haben wir zum Ende des Fastenmonats Ramadan mit geflüchteten Menschen in Hamburg das Fastenbrechen gefeiert. Zudem haben wir unsere Aktivitäten mit einem Fußballprogramm mit geflüchteten Menschen ergänzt.

Hilfe für bedürftige Menschen

Das zweite Jahr in Folge haben wir das Projekt People in Need der Organisation Juguete Pendiente in Peru unterstützt. Dabei werden Kleidung, Essen und Spielzeug an Bedürftige aus den Gebieten Cusco, Arequipa und Puno verteilt. Mitarbeiter von Hapag-Lloyd haben dafür

Spenden gesammelt oder selbst gespendet. Die Spenden wurden im Sommer – teilweise direkt durch unsere Kollegen – übergeben.

Internationale Kinderhilfsprojekte

2019 engagierte sich ein TDP-Mitglied aus Peru bei der Make-A-Wish Foundation, deren Mission es ist, Wünsche von unheilbar kranken Kindern zu erfüllen, und übernahm die Wunscherfüllung für zwei junge Leukämie-Patienten.

Auch die Non-Profit-Organisation In Your Hands Foundation, die in New Jersey (USA) von einer Mitarbeiterin geleitet wird, wurde im Berichtszeitraum erneut unterstützt. Dabei spendeten Hapag-Lloyd-Mitarbeiter zum wiederholten Mal Schulmaterialien. Die Organisation konnte dadurch benachteiligten Kindern in der Region 150 mit Schulmaterialien gefüllte Schultaschen zukommen lassen.

In der Vergangenheit stellten wir in Chiang Mai (Thailand) einem Waisenhaus im Rahmen des Projekts Build-A-Library Bücher zur Verfügung. Die Bücherei erfreut sich bei den Kindern großer Beliebtheit und wird mittlerweile täglich genutzt.

Bekämpfung von Einsamkeit

An unserem Hauptsitz in Hamburg organisierte das TDP einen Besuch von Mitgliedern des Hamburger Vereins Freunde alter Menschen. Die Organisation macht es sich zur Aufgabe, die Einsamkeit älterer Menschen zu bekämpfen. Fast 20 Senioren, die allein in Hamburg leben, folgten unserer Einladung zu Kaffee und Kuchen in die Zentrale. Der persönliche Austausch zwischen den Gästen und unseren Mitarbeitern begeisterte beide Seiten.



Informationen

Inhalt des Kapitels

GRI Content Index 2019 97

Vermerk 102

Kontakt und Impressum 104

GRI Content Index 2019 – 102-55

(Version: GRI-Standards 2016; Ausnahme GRI 403 (2018))

GRI STANDARD	NAME DES INDIKATORS	SEITE IM BERICHT/ KOMMENTAR
GRI 101: BERICHTERSTATTUNGSGRUNDSÄTZE		
GRI 102: ALLGEMEINE STANDARDANGABEN		
ORGANISATIONSPROFIL		
102-1	Name des Unternehmens	03
102-2	Wichtigste Marken, Produkte, Dienstleistungen	06, 08
102-3	Hauptsitz des Unternehmens	06–07
102-4	Anzahl und Namen der Länder, in denen das Unternehmen tätig ist	06–08
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	03, 07 s. auch Geschäftsbericht 2019, S. 54 f.
102-6	Bediente Märkte	07–08
102-7	Größe des Unternehmens	07–09, 32
102-8	Personalstruktur	32, 34, 36
102-9	Lieferkette	82
102-10	Wesentliche Veränderungen des Unternehmens im Berichtszeitraum sowie in der Lieferkette	07
102-11	Vorsorgeprinzip oder -ansatz	12, 69, 77
102-12	Unterzeichnung und Verpflichtung zu externen Initiativen	23–24, 26, 37, 44, 76, 78
102-13	Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen	09, 22, 37, 58, 76, 78
STRATEGIE		
102-14	Vorwort des Vorstands	01
ETHIK UND INTEGRITÄT		
102-16	Leitbild, Unternehmenswerte und Verhaltenskodizes	24, 37, 79
GOVERNANCE		
102-18	Führungsstruktur inkl. Nachhaltigkeitsverantwortung	07, 15
EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN		
102-40	Eingebundene Stakeholder	19
102-41	Mitarbeiter, die unter Kollektivvereinbarungen fallen	37
102-42	Auswahl der Stakeholder	19
102-43	Einbindung der Stakeholder	16, 19
102-44	Anliegen der Stakeholder	17, 19, 78

GRI STANDARD	NAME DES INDIKATORS	SEITE IM BERICHT/ KOMMENTAR
BERICHTERSTATTUNGSGRUNDSÄTZE		
102-45	In den Bericht einbezogene Unternehmen	03
102-46	Bestimmung der Berichtsinhalte, Berichtsgrenzen	16
102-47	Wesentliche Themen des Berichts	17
102-48	Neuformulierung von Informationen aus vorherigen Berichten	03
102-49	Veränderungen in der Berichterstattung	03
102-50	Berichtszeitraum	03
102-51	Veröffentlichung des letzten Berichts	Der letzte Nachhaltigkeitsbericht erschien am 24.04.2019.
102-52	Berichtszyklus	03
102-53	Ansprechpartner	104
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	03
102-55	GRI Content Index	97
102-56	Externe Prüfung	102

WESENTLICHE THEMEN**GRI 201: WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG**

103	Managementansatz*	27
201-1	Erwirtschafteter und verteilter Wert	09

GRI 205: ANTI-KORRUPTION

103	Managementansatz*	23
205-2	Informationen und Schulungsmaßnahmen zur Korruptionsbekämpfung	23–25
205-3	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	26–27

GRI 206: WETTBEWERBSWIDRIGES VERHALTEN

103	Managementansatz*	23
206-1	Gesamtzahl der Verfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartellbildung	27

GRI 301: MATERIALIEN

103	Managementansatz*	79, 86
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	86

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.
-------	--------------------------------------	---

* Umfasst GRI 103-1, GRI 103-2 und GRI 103-3 (Erläuterung des Themas und seiner Grenzen, Bestandteile und Evaluation des Managementansatzes)

GRI STANDARD	NAME DES INDIKATORS	SEITE IM BERICHT/ KOMMENTAR
GRI 302: ENERGIE		
103	Managementansatz *	13, 68–69
302-1	Energieverbrauch innerhalb des Unternehmens	70–71
302-3	Energieintensität	70
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	70
GRI 303: WASSER UND ABWASSER		
103	Managementansatz *	77
303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	77
303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	77
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 administrativen Aufwand verbunden und erfolgt dementsprechend derzeit nicht.
GRI 304: BIODIVERSITÄT		
103	Managementansatz *	77
304-2	Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	77–78
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	78
GRI 305: EMISSIONEN		
103	Managementansatz *	13, 68–69, 72, 78
305-1	Direkte CO ₂ -Emissionen	72
305-4	Intensität der CO ₂ -Emissionen	72
GRI 306: ABWASSER UND ABFALL		
103	Managementansatz *	13, 57, 68, 77, 79
306-3	Austritt schädlicher Substanzen	77
GRI 307: COMPLIANCE (UMWELT)		
103	Managementansatz *	23, 68–69, 77
307-1	Bußgelder und Strafen wegen Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und Vorschriften	77, 83

* Umfasst GRI 103-1, GRI 103-2 und GRI 103-3 (Erläuterung des Themas und seiner Grenzen, Bestandteile und Evaluation des Managementansatzes)

GRI STANDARD	NAME DES INDIKATORS	SEITE IM BERICHT/ KOMMENTAR
GRI 308: BEWERTUNG DER LIEFERANTEN HINSICHTLICH ÖKOLOGISCHER ASPEKTE		
103	Managementansatz*	83
308-2	Erhebliche negative ökologische Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	83
GRI 401: BESCHÄFTIGUNG		
103	Managementansatz*	30, 33, 36
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	34
401-3	Rückkehrer nach Elternzeit	36
GRI 403: ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ (2018)		
103	Managementansatz*	48, 50
403-1	Managementansatz: Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	48–49
403-2	Managementansatz: Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	48–49, 54–57
403-3	Managementansatz: Arbeitsmedizinische Dienste	49–50
403-4	Managementansatz: Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	48–49, 53
403-5	Managementansatz: Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	50, 53, 58
403-6	Managementansatz: Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	34, 52
403-7	Managementansatz: Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	48–49, 55, 57
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	48–49, 53–54
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	51, 53
GRI 404: AUS- UND WEITERBILDUNG		
103	Managementansatz*	33, 38, 46
404-1	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung nach Mitarbeiterkategorie	42
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	42–43
404-3	Prozentsatz der Mitarbeiter, die regelmäßig eine Leistungsbeurteilung erhalten, nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie	42
GRI 405: VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT		
103	Managementansatz*	07, 37, 44
405-1	Zusammensetzung der Kontrollorgane und der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie, Geschlecht und Altersgruppe	32, 45

* Umfasst GRI 103-1, GRI 103-2 und GRI 103-3 (Erläuterung des Themas und seiner Grenzen, Bestandteile und Evaluation des Managementansatzes)

GRI STANDARD	NAME DES INDIKATORS	SEITE IM BERICHT/ KOMMENTAR
GRI 406: ANTI-DISKRIMINIERUNG/GLEICHBEHANDLUNG		
103	Managementansatz*	24, 26, 44
406-1	Anzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	26–27
GRI 407: VEREINIGUNGSFREIHEIT UND RECHT AUF KOLLEKTIVVERHANDLUNG		
103	Managementansatz*	24
407-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlung gefährdet sein könnten	25
GRI 408: KINDERARBEIT		
103	Managementansatz*	23
408-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	25
GRI 409: ZWANGS- ODER PFLICHTARBEIT		
103	Managementansatz*	23
409-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	25
GRI 412: PRÜFUNG AUF EINHALTUNG DER MENSCHENRECHTE		
103	Managementansatz*	23
412-1	Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde	25
412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	25
GRI 414: BEWERTUNG DER LIEFERANTEN HINSICHTLICH GESELLSCHAFTLICHER ASPEKTE		
103	Managementansatz*	83
414-2	Erhebliche negative gesellschaftliche Auswirkungen in der Lieferkette	83
GRI 418: SCHUTZ DER KUNDENDATEN		
103	Managementansatz*	64
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes oder den Verlust von Kundendaten	66
GRI 419: SOZIOÖKONOMISCHE COMPLIANCE		
103	Managementansatz*	23
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozioökonomischen Bereich	26–27

* Umfasst GRI 103-1, GRI 103-2 und GRI 103-3 (Erläuterung des Themas und seiner Grenzen, Bestandteile und Evaluation des Managementansatzes)

Vermerk – 102-56

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTS-PRÜFERS 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 2019 bis 31. Dezember 2019, der insgesamt die mit dem Kürzel NfB gekennzeichneten Abschnitte im Nachhaltigkeitsbericht 2019 der Gesellschaft umfasst, (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 2019 bis 31. Dezember 2019 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation
- Befragung relevanter Mitarbeiter, die in die Aufstellung des nichtfinanziellen Berichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über Angaben im nichtfinanziellen Bericht
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben in dem nichtfinanziellen Bericht
- analytische Beurteilung von Angaben im nichtfinanziellen Bericht
- Abgleich von Angaben mit den entsprechenden Daten im Konzernabschluss und Konzernlagebericht
- Beurteilung der Darstellung der Angaben

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

Verwendungszweck des Vermerks

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der Gesellschaft geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt.

Der Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

Frankfurt am Main, den 19. März 2020

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Nicolette Behncke
Wirtschaftsprüfer

ppa. Meike Beenken

Kontakt und Impressum

– 102-53

Hapag-Lloyd AG
Ballindamm 25
20095 Hamburg

Sustainability Management

Telefon: +49 40 3001-3499
Sustainability@hlag.com

Konzernkommunikation

Telefon: +49 40 3001-2529
Presse@hlag.com

Beratung und Inhalt

Schlange & Co. GmbH, Hamburg

Konzept und Layout

Berichtsmanufaktur GmbH, Hamburg

Text

Berichtsmanufaktur GmbH, Hamburg

Übersetzung

EnglishBusiness AG, Hamburg

Druck

Gutenberg Beuys Feindruckerei GmbH, Langenhagen



Die Datensammlung wurde durch die Software WeSustain unterstützt.



