



PROFIL

Hapag-Lloyd zählt mit einer Flotte von 227 Schiffen und einem jährlichen Transportvolumen von 11,9 Mio. TEU zu den weltweit führenden Linienreedereien. Wir bieten unseren Kunden in 128 Ländern zuverlässige Transportlösungen. Diese umfassen den Containertransport über See sowie den Transport von door-to-door. Mit unseren rd. 12.800 Mitarbeitern sind wir weltweit für unsere Kunden direkt vor Ort.

INHALT

HAPAG-LLOYD	05
MITARBEITER	25
SICHERHEIT UND GESUNDHEIT	37
DIGITALISIERUNG UND DIGITALE SICHERHEIT	49
UMWELT- UND KLIMASCHUTZ	57
LIEFERKETTE	67
GESELLSCHAFT	77
INFORMATIONEN	83

GEMEINSAM FAHRT AUFNEHMEN

Wir wissen, dass eine nachhaltige Strategie die Grundlage für langfristigen Erfolg legt. Entscheidend sind die Menschen, die diese Strategie mit Leben füllen. Unsere Mitarbeiter tun das – jeden Tag, weltweit.





„WIR WOLLEN DIE DIGITALE NUMMER EINS UNTER DEN CARRIERN WERDEN.“

Unsere Mitarbeiter aus den Bereichen DCIU, IT, Sales und Trade Management arbeiten eng zusammen, um unsere Produkte zu digitalisieren. Von der gemeinsamen digitalen Plattform aus können wir unsere Angebote gezielt verbessern und noch besser auf die Bedürfnisse unserer Kunden eingehen.

**DR. RALF BELUSA,
MANAGING DIRECTOR DIGITAL CHANNEL
AND INCUBATION UNIT (DCIU)**

Dr. Ralf Belusa leitet seit November 2017 die Digital Channel and Incubation Unit (DCIU) von Hapag-Lloyd. Er war als Berater für führende eCommerce-, Marketing- und Weltraumtechnologiefirmen tätig und bringt dieses Know-how in die Weiterentwicklung unserer Digitalisierungsstrategie ein.



„ALPHA UNTERSTÜTZT UNS DABEI, AUF BREITER EBENE EXZEL- LENT ZU FÜHREN.“

Mit ALHPA („Agile Leadership Programme at Hapag-Lloyd“) gehen wir den Weg der innovativen Führungskräfteentwicklung weiter und stärken unsere Führungskultur. Wir bilden echte Leader aus, die eine Vision verfolgen, ihre Themen voran bringen und ihre Teams motivieren können. Im Wettbewerb um die besten Talente ist das für uns ein echter Vorteil.

**NICOLE ANG,
DIRECTOR BUSINESS ADMINISTRATION
(AREA SOUTH EAST ASIA)**

Nicole Ang ist eines von dreizehn Mitgliedern des 2018 gestarteten ALHPA-Programms zur gezielten Förderung unserer Führungskräfte. Das drei Jahre dauernde Programm ermöglicht ihr eine strukturierte und zielorientierte Gestaltung ihrer weiteren beruflichen Laufbahn bei Hapag-Lloyd.







„WIR WOLLEN GEMEINSAM MIT HAPAG-LLOYD DIE MARITIME ENERGIEWENDE VORANTREIBEN.“

Die Klimaziele von Paris gehen uns alle an. Auch die Schifffahrt muss und will ihren Beitrag zur Reduktion klimaschädlicher Emissionen leisten. Mit der weltweit ersten Umrüstung eines 15.000-TEU-Schiffs auf Erdgasantrieb setzt sich Hapag-Lloyd an die Spitze der maritimen Energiewende. Wir sind stolz darauf, dieses wegweisende Projekt umzusetzen.

**DR. UWE LAUBER,
VORSTANDSVORSITZENDER MAN ENERGY SOLUTIONS SE**

Dr. Uwe Lauber ist Vorstandsvorsitzender der MAN Energy Solutions SE und bekleidet auch die Position des Vorstands Technik. Über die Zusammenarbeit mit der Hapag-Lloyd AG will MAN langfristig zur Energiewende beitragen.



„UNSER ARBEITS- SCHUTZ-MANAGEMENT- SYSTEM GIBT UNS IM FLOTTENBETRIEB SICHERHEIT.“

Um den unterschiedlichen Gefahren zu begegnen, die sich aus der Arbeit auf hoher See ergeben, sind umfassende Schutzmaßnahmen erforderlich. Das Arbeitsschutz-Managementssystem vom Fleet Management wurde im vergangenen Jahr nach OHSAS 18001 zertifiziert.

Diese Zertifizierung steht nicht nur für die Sicherheit unserer Mitarbeiter, sondern auch für reibungslose Arbeitsabläufe an Bord, auf die sich unsere Kunden verlassen können.

**CAPT. SOPHIA LAUX,
DIRECTOR FLEET MANAGEMENT SYSTEMS**

Sophia Laux verantwortet die Zertifizierung unseres Arbeitsschutz-Managementsystems nach OHSAS 18001. Planung, Überwachung und Umsetzung des Systems gehören hierbei zu ihrem Tätigkeitsfeld. Wir optimieren unsere Prozesse kontinuierlich und können die Einhaltung der hohen Sicherheitsstandards auf See gewährleisten.







„DURCH DAS PROJEKT BRINGEN WIR HOFFNUNG NACH HAITI.“

2018 haben unsere Mitarbeiter aus Kanada bereits zum achten Mal das Projekt „Hope for Haiti“ unterstützt. In zwei 40-Fuß-Containern verschifften wir gemeinsam mit unseren Partnern Schulmaterial und -möbel sowie Sportausrüstung von Toronto in Kanada nach Jacmel im Süden Haitis. Mit den Lieferungen wollen wir jungen Menschen vor Ort Hoffnung und vor allem die Chance auf Zugang zu Bildung geben.

**COLLIN PACHECO,
ACCOUNT EXECUTIVE, SALES
(AREA CANADA)**

Collin Pacheco, Mitglied unseres Sales Teams in Kanada, ist maßgeblich an dem Erfolg des Projekts "Hope for Haiti" beteiligt. Er koordinierte 2018 die Zusammenstellung und Verschiffung der Hilfsgüter.

**„IM RAHMEN UNSERER
EIGENEN ZIELE WERDEN
WIR DIE SPEZIFISCHEN
CO₂-EMISSIONEN
PRO TEU-KILOMETER
BIS 2020 UND GEGEN-
ÜBER DEM JAHR 2016
UM 20% REDUZIEREN.“**

**ROLF HABBen JANSEN,
VORSITZENDER DES VORSTANDS**

VORWORT DES VORSTANDS – 102-14



Sehr geehrte Damen und Herren,

mit fast 12 Millionen transportierten Containern (TEU) und einer Flotte von 227 Schiffen gehört Hapag-Lloyd zu den weltweit größten Linienreedereien. Jeden Tag tragen unsere rund 12.800 Mitarbeiter mit Leidenschaft zu einem funktionierenden Welthandel bei, denn 90 % aller Waren werden heutzutage per Schiff befördert. Ohne den effizienten Transport mit Containerschiffen wäre ein globaler Austausch von Waren in diesen Dimensionen schlichtweg nicht möglich. Wir haben eine hohe Verantwortung gegenüber unseren Geschäftspartnern und ein klares Bekenntnis zu nachhaltigem Handeln, denn wir sind nicht nur ein professionelles Logistikunternehmen, sondern verstehen uns als Teil der Gesellschaft.

Im Berichtsjahr haben wir uns sehr intensiv mit unserer Zukunft auseinandergesetzt und eine neue Unternehmensstrategie entwickelt. Im Zentrum unserer Strategy 2023 steht nicht weniger als unser Anspruch, die Nummer eins für Qualität zu sein. Dies werden wir nur erreichen können, wenn wir uns permanent kritisch hinterfragen und kontinuierlich anpassen – auch beim Thema Nachhaltigkeit. Dabei orientieren wir uns an den klar definierten Grundsätzen unseres Global Code of Ethics, sie bilden den Rahmen für faires, integrires und ethisch einwandfreies Verhalten gegenüber unseren Interessengruppen.

Durch zahlreiche Initiativen haben wir im Jahr 2018 bei unserem nachhaltigen Engagement weiter an Fahrt aufnehmen können. So erhielten wir beispielsweise für unser kombiniertes Qualitäts- und Umweltmanagement (QEM)-System erneut eine Zertifizierung nach ISO-Standards. Weiterhin wurde Hapag-Lloyd aufgrund seiner besonders hohen Qualitätsstandards in das „Qualship 21“-Programm der United States Coast Guard aufgenommen. Diese ganz besondere Auszeichnung unterstreicht unser Engagement für höchste Sicherheitsstandards an Bord und die Qualität unserer Flotte. Zum Jahresende haben wir zudem als Mitbegründer die Online-Plattform „Ship Recycling Transparency Initiative“ (SRTI) gestartet, wodurch wir mehr Transparenz über Schiffrecycling-Praktiken schaffen wollen und dabei eine weltweit standardisierte Vorgehensweise unter Beachtung aller relevanten Umweltaspekte etablieren möchten.

Darüber hinaus haben wir im letzten Jahr den durchschnittlichen Treibstoffverbrauch dank der Modernisierung unserer Flotte und zahlreicher Effizienzmaßnahmen erneut reduzieren können. Kontinuierliche Investitionen in unsere Schiffe sowie der verantwortungsvolle Umgang mit Betriebsmitteln werden für uns wesentliche Schwerpunkte zum Thema Umwelt- und Klimaschutz bleiben: Einerseits unterstützen wir das ambitionierte Ziel der International Maritime Organisation (IMO), die absoluten Treibhausgasemissionen bis zum Jahr 2050 und im Vergleich zu 2008 um 50 % zu verringern. Andererseits werden wir im Rahmen unserer eigenen Ziele die spezifischen CO₂-Emissionen pro TEU-Kilometer bis 2020 und gegenüber dem Jahr 2016 um 20 % reduzieren.

Eine enorme Herausforderung für alle Schiffseigner – und auch für uns – ist eine neue Verordnung der IMO, die am 1. Januar 2020 in Kraft tritt und den maximalen Schwefelgehalt für Schiffstreibstoffe von 3,5 % auf 0,5 % senkt. Diese Verordnung wird den ökologischen Fußabdruck der Schifffahrt maßgeblich verbessern. Dabei sind schwefelarme Treibstoffe für uns eine Schlüssellösung, um auch weiterhin die gesetzlichen Vorgaben einzuhalten. Darüber hinaus testen wir weitere technologische Optionen zur Minderung von Emissionen, die für einen geringeren Teil der Flotte in Frage kommen können – zum Beispiel indem wir das weltweit erste Großcontainerschiff auf den Betrieb mit Flüssiggas (LNG) umrüsten oder Abgasreinigungssysteme installieren.

Wir werden nicht nachlassen, unser Engagement weiter auszubauen. Wir werden uns konsequent auf die Umsetzung unserer strategischen Agenda fokussieren, Mehrwert für unsere Eigentümer und Kunden schaffen und dabei weiterhin unternehmerisch und nachhaltig handeln.

Wir laden Sie herzlich ein, zu erkunden, in welchen Bereichen wir uns noch engagieren, und wünschen Ihnen viel Freude bei der Lektüre unseres Nachhaltigkeitsberichts.

Hamburg, 20. März 2019

Ihr



Rolf Habben Jansen
(Vorsitzender des Vorstands)

ÜBER DIESEN BERICHT

– 102-1, 102-5, 102-45, 102-48, 102-49, 102-50, 102-51, 102-52, 102-54

Dies ist der zweite 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 §§ 315b und 315c i. V. m. 289b 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 2018, S. 178 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

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

INDEX ZUM NICHTFINANZIELLEN BERICHT

CSR-RUG RELEVANTE BERICHTSINHALTE IM NACHHALTIGKEITSBERICHT 2018

		KAPITEL	SEITE
Beschreibung des Geschäftsmodells		Hapag-Lloyd	06-09
Umweltbelange	Schwefelarmer Treibstoff	Umwelt- und Klimaschutz Lieferkette	61-63 72
	Reduzierung der Umweltauswirkungen	Sicherheit und Gesundheit Umwelt- und Klimaschutz	47-48 65
	Steigerung der Effizienz durch Technik	Umwelt- und Klimaschutz Lieferkette	60-61 73-74
	Maßnahmen zur Reduzierung von Emissionen	Digitalisierung und digitale Sicherheit Umwelt- und Klimaschutz	52-53 58-63
Arbeitnehmerbelange	Aus- und Weiterbildungen	Mitarbeiter	26-27, 32-34
	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Sicherheit und Gesundheit	38, 40-44, 47-48
Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie Achtung der Menschenrechte	Wettbewerbsrecht	Hapag-Lloyd	20-23
	Einhalten von Gesetzen und Bestimmungen (inkl. Menschenrechte)	Hapag-Lloyd	20-23
Datenschutz	Datenschutz	Digitalisierung und digitale Sicherheit	54-56

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

Für das Verständnis erforderliche wesentliche Zusammenhänge mit den Beträgen des Konzernabschlusses und Konzernlageberichts 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, das nicht Bestandteil des NfB ist. – NfB

Der NfB wird jedes Jahr in englischer und deutscher Sprache auf der Hapag-Lloyd Webseite veröffentlicht. In ihm berichtet Hapag-Lloyd über die Fortschritte im jeweiligen Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember. Dieser NfB umfasst das Geschäftsjahr 2018. – NfB

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

2018 haben wir uns erstmals an den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen (UN) orientiert. Die für uns relevanten SDGs stellen wir über die SDG-Icons zu Beginn der Kapitel dar.

Die Informationsabfrage erfolgte auf elektronischem Weg, die Datenerfassung überwiegend mittels bereichsspezifischer Software. Ein Dreijahrestrend ist für viele Kennzahlen noch nicht darstellbar, wird aber für die Zukunft angestrebt. Bei der Addition 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. 55 ff.). – NfB

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

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

Nach unserer Einschätzung folgt der NfB den Anforderungen der GRI-Standards-Option „Kern“.

Weitere Informationen finden Sie auf Hapag-Lloyd.com/de und im Geschäftsbericht. Der nächste Nachhaltigkeitsbericht erscheint voraussichtlich im April 2020.



HAPAG-LLOYD



UMFASSENDES QEM-SYSTEM ERNEUT ZERTIFIZIERT

Das Qualitäts- und Umweltmanagement (QEM)-System von Hapag-Lloyd hat 2018 erneut eine Doppelzertifizierung nach den ISO-Standards 9001:2015 und 14001:2015 erhalten. Erstmals einbezogen wurde die Region Mittlerer Osten, die unser QEM-System in sehr kurzer Zeit implementiert hat. Besonders außergewöhnlich ist dabei der hohe Umfang der Zertifizierung, denn das QEM umfasst alle weltweiten Aktivitäten des door-to-door-Transports.

UNSER PROFIL 06

- Überblick über den Konzern 06
- Konzernumbau und Zusammenschlüsse 07
- Wirtschaftliche Kennzahlen 09

NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT 10

- Nachhaltigkeitsstrategie und Ziele 10
- Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements 12

WESENTLICHE THEMEN UND RISIKEN 14

- Risikomanagement 14
- Wesentliche Themen 15
- Dialog mit unseren Stakeholdern 18

CORPORATE GOVERNANCE UND COMPLIANCE 20

- Corporate Governance 20
- Compliance 20
- Verantwortungsvoller Umgang mit dem Thema Steuern 23

UNSER PROFIL

Mit langjähriger Erfahrung, einer wachsenden Marktabdeckung und einem weiten Servicenetzwerk ist Hapag-Lloyd weltweit ein starker Partner. Global sind wir eine der führenden Containerlinienreedereien – eine Position, die wir durch zwei erfolgreiche Unternehmenszusammenschlüsse in den letzten Jahren weiter ausbauen konnten. Mit der neuen Strategy 2023 gehen wir diesen Weg kontinuierlich weiter. – NfB

ÜBERBLICK ÜBER DEN KONZERN

Die globale Marktabdeckung, die transportierten Containervolumen sowie die Transportkapazitäten machen Hapag-Lloyd zu einer der weltweit führenden Containerlinienreedereien. Unser Kerngeschäft umfasst im Besonderen den Transport von Containern über See. Darüber hinaus bieten wir weltweit door-to-door-Transporte an und unterstützen unsere Kunden auch bei den Vor- und Nachläufen via Binnenschiff, Bahn oder LKW mit unserer langjährigen Erfahrung. Dabei achten wir stets darauf, das umweltverträglichste Transportmittel einzusetzen. Der Transport von Stückgütern gehört ebenfalls zu unserem

Dienstleistungsportfolio. Unsere hohen Qualitätsansprüche erfüllen wir über langjährige Partnerschaften und bewährte Dienstleister. – NfB – 102-2

Der Hauptsitz von Hapag-Lloyd befindet sich seit der Unternehmensgründung 1847 in Hamburg. Inzwischen arbeiten bei uns rd. 12.800 Mitarbeiter (Hapag-Lloyd AG: rd. 3.400) in 57 Ländern. Wir verfügen über 227 moderne Containerschiffe (Vorjahr: 219) und verschiffen ein jährliches Transportvolumen von rd. 11,9 Mio. TEU. Weltweit betreiben wir 119 Liniendienste, über die wir schnelle und sichere Verbindungen gewährleisten. – NfB – 102-3, 102-7

STRUKTUR DER CONTAINERSCHIFFSFLOTTE VON HAPAG-LLOYD

	31.12.2018	31.12.2017	31.12.2016	31.12.2015	31.12.2014
	Hapag-Lloyd Konzern				
Anzahl der Schiffe	227	219	166	177	191
davon					
Eigene Schiffe	95	102	72	68	77
Geleaste Schiffe	17	14	3	3	5
Gecharterte Schiffe	115	103	91	106	109
Kapazität der Schiffe insgesamt (TTEU)	1.643	1.573	963	966	1.009
Kapazität der Container insgesamt (TTEU)	2.559	2.349	1.576	1.564	1.619
Anzahl Dienste	119	120	128	121	119

Die Daten für 2017 beziehen sich auf die Flotte von Hapag-Lloyd inkl. der UASC (United Arab Shipping Company). Die Angaben ab 2014 beziehen sich auf die Flotte von Hapag-Lloyd inklusive der von der CSAV (Compañía Sud Americana de Vapores) übernommenen Containeraktivitäten.

Unsere Leistungen

Weltweit haben unsere 407 Vertriebsstellen (Vorjahr: 387) im Geschäftsjahr 2018 Transportaufträge für rd. 30.200 Kunden verwaltet (Vorjahr: rd. 32.400). – NfB
– 102-2, 102-6

Wir verschiffen Güter aus elf Produktkategorien von Nahrungsmitteln bis hin zu Maschinenbauprodukten. Das

Transportvolumen verteilt sich ausgewogen auf die Produktkategorien. Die kleinste macht 5 %, die größte 16 % des Transportvolumens aus. Das macht uns relativ unabhängig von den Konjunkturzyklen einzelner Branchen, sodass wir bei normalen Konjunkturverhältnissen eine stabile Entwicklung erzielen können. – NfB

WELTWEITER DOOR-TO-DOOR-CONTAINERTRANSPORT



Transport und Befüllung
leerer Container →

Vorlauftransport und
Terminal Handling →

Seeverkehr/
Haupttransport →

Terminal Handling und
Nachlauftransport →

Entladung und Transport
leerer Container →

KONZERNUMBAU UND ZUSAMMENSCHLÜSSE

– 102-10

Wir sind in fünf Regionen aktiv: Asien, Mittlerer Osten, Europa, Nordamerika und Lateinamerika. Diese haben wir in 35 sogenannte Areas untergliedert. Um die geografische Aufstellung der Region Mittlerer Osten nach dem Unternehmenszusammenschluss mit UASC (United Arab Shipping Company) weiter zu optimieren, wurde sie überarbeitet. Ab Januar 2019 wird es in der Region statt fünf noch vier Areas geben. – 102-4, 102-6, 102-7

Hapag-Lloyd hat seinen Kundenservice in China (s. Mitarbeiterbindung, S. 29 ff.) und den USA teilweise gebündelt. Die Zusammenführung an jeweils einem Standort ermöglicht eine Konzentration des fachlichen Know-hows in sogenannten Quality Service Centern. Alle Vertriebsfunktionen verbleiben in den verschiedenen Niederlassungen. Durch die Größe der jeweiligen Einheiten können wir unsere Trainings, Vertretungen und die Abdeckung von Auslastungsspitzen deutlich verbessern. In der Region Mittlerer Osten wurde zum Ende des Berichtsjahres ebenfalls mit einer entsprechenden Bündelung begonnen.

Die in Verbindung mit dem Zusammenschluss mit UASC veranlassten Aktivitäten konnten im Vorjahr weitgehend abgeschlossen werden. 2018 nahmen wir noch Büroräume vor, vollzogen den Abschluss des UASC-Geschäfts (u. a. Buchhaltung) und führten die lokalen Rechtseinheiten zusammen.

Der erfreulich reibungslose Ablauf ist der offenen Unternehmens- und Kommunikationskultur der zusammengeführten Unternehmen zu verdanken. Der Austausch zwischen den Führungskräften war von Beginn an professionell und konstruktiv. Die Akzeptanz der Mitarbeiter gegenüber der jeweils anderen Kultur war groß (s. Offene Unternehmenskultur, S. 35 f.). Dies begünstigte das Zusammenwachsen beider Organisationen sehr.

Daneben sicherten wir das Zusammenwachsen aber auch über gezielte Schulungen zu unseren Prozessen und Systemen sowie eine aktive Unterstützung im Arbeitsalltag. Auf diese Weise konnten wir gewährleisten, dass alle unsere Mitarbeiter unseren Kunden jederzeit den gewohnten Service bieten konnten. Die Zusammenarbeit mit den neuen Kollegen wurde zudem durch Team- bzw.

Firmenevents gefördert. Das Highlight war 2018 das Hapag-Lloyd Fußballturnier, bei dem Mitarbeiter aus der ganzen Welt in Hamburg zusammenkamen.

Über die Zusammenschlüsse der letzten Jahre konnten wir unser ausgewogenes Dienstleistungsangebot für unsere Kunden und unsere Präsenz auf allen wichtigen Ost-West- und Nord-Süd-Verbindungen ausbauen.

Die erfolgreiche Zusammenführung von drei Reedereien in derart kurzer Zeit war nur mit einsatzstarken und kompetenten Mitarbeitern zu schaffen sowie einer systematischen Organisation nach einem skalierbaren Blueprint. Der Blueprint ist eine weltweit angewendete einheitliche Blaupause, die in den einzelnen Areas die gleichen Organisationsstrukturen und -einheiten sicherstellt. So sind bereits, wie die Area Saudi-Arabien beispielhaft zeigt, neu gegründete Einheiten in der Lage, Pilotprojekte zu wichtigen Zukunftsthemen wie Digitalisierung voranzutreiben.



Neue Konzernstrategie Strategy 2023

Unser vorrangiges unternehmerisches Ziel besteht in einem langfristigen profitablen Wachstum. Dieses messen wir an der Entwicklung der Transportmenge und der operativen Kenngrößen EBITDA und EBIT. Zur Unterstützung dieses Ziels hat der Vorstand im November 2018 die neue Konzernstrategie Strategy 2023 vorgestellt. Die Strategie formuliert die operativen Leitplanken, an denen sich Hapag-Lloyd in den kommenden Jahren orientiert, um dieses Wachstum auf organischem Weg zu erreichen. – NfB

Wesentliche Aspekte der Strategie sind die Sicherung der Positionierung als Global Player und die Etablierung von Hapag-Lloyd als Qualitätsführer, der bzgl. Zuverlässigkeit

und Service die Standards innerhalb der Branche setzt. Um den Erfolg der in der Strategy 2023 definierten Ziele messen zu können, wurden die bereits etablierten finanziellen Kennzahlen um nichtfinanzielle Messgrößen ergänzt. – NfB

Inwieweit wir unserem Anspruch als Qualitätsführer gerecht werden, prüfen wir zukünftig mit dem Net Promoter Score (NPS), einer Kennzahl, die uns Auskunft über die Kundenloyalität gibt. Des Weiteren werden wir den Einhaltungsgrad unseres Pünktlichkeitsversprechens analysieren. Zur Unterstützung unserer Lieferpünktlichkeit definieren wir Pünktlichkeitsgrade und schaffen die technischen Voraussetzungen, um diese standardisiert messen und berichten zu können. Zudem möchten wir spezifischen Kundenanforderungen in Zukunft noch stärker mit passgenauen Premiumprodukten begegnen. Dazu erweitern wir unser Produktportfolio (s. Kundenfokus, S. 75 f.). – NfB

Die neue Strategie sieht auch die weitere Steigerung der Profitabilität über den kompletten Transportweg hinweg vor. Dazu wollen wir den Anteil der door-to-door-Geschäfte bis 2023 gemeinsam mit unseren Partnern steigern. Im Zuge dessen setzen wir bspw. in der Beschaffung, insbesondere von Transportdienstleistungen, verstärkt auf Partnerschaften, standardisieren bzw. optimieren die Prozesse weiter und qualifizieren unsere Mitarbeiter systematisch weiter (s. Einkaufsorganisation, S. 68 f.). – NfB

Daneben soll sich die Agilität der Organisation weiter erhöhen, damit Hapag-Lloyd schneller auch auf kurzfristige Marktveränderungen reagieren kann. Agilität bedeutet für uns in diesem Zusammenhang eine hohe Lernbereitschaft, eine Flexibilität in der Projektentwicklung und Offenheit für neue Kooperationskonstellationen. – NfB

Unser Streben nach verbesserten Kostenstrukturen und einer erhöhten Servicequalität unterlegen wir durch eine konsequente und konsistente weitere Digitalisierung. Über den Einsatz neuer Technologien und das Vorantreiben der Automation erreichen wir eine kontinuierliche Optimierung unserer internen Prozesse und Systeme. Bis 2023 wollen wir mindestens 15 % des gesamten Volumens unseres Konzerns über den „Web Channel“ abdecken (s. Kundenfokus, S. 75 f.). – NfB

Als traditionell umweltbewusstes Unternehmen bleibt es für uns darüber hinaus auch in den kommenden Jahren selbstverständlich, dass wir die verschärften Umweltauflagen einhalten und die nötigen technischen und

organisatorischen Änderungen mit größter Sorgfalt umsetzen. Die International Maritime Organization (IMO) wird beispielsweise ab 1. Januar 2020 eine neue Verordnung für eine globale Schwefelobergrenze von 0,5 % für Schiffskraftstoffe umsetzen (s. Klimaschutz und Emissionsreduktion, S. 62 ff.). – NfB

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

Im April 2017 riefen wir gemeinsam mit unseren asiatischen Partnern die THE Alliance ins Leben – zunächst für einen Zeitraum von fünf Jahren. Im Rahmen der Allianz bedienen wir mit insgesamt 246 Schiffen (Vorjahr: 244) alle wichtigen Ost-West-Routen. Über dieses umfassende Netzwerk verbindet die Reedereiallianz mit 30 Routen (Vorjahr: 32) 74 wichtige Häfen (Vorjahr: 76) weltweit. Wir tauschen uns unter den Allianzpartnern regelmäßig aus, um einen bestmöglichen und flexiblen Einsatz der Schiffe innerhalb des Netzwerks zu gewährleisten. Unsere Kunden weltweit profitieren von einer breiten Hafendeckung, einer effizienten Flotte und raschen Transitzeiten.

WIRTSCHAFTLICHE KENNZAHLEN

Weitreichende Effizienzsteigerungen und Kostenverbesserungen – 102-7, 201/103, 201-1

Wir arbeiten laufend daran, unsere Prozesse effizienter zu gestalten und Kosteneinsparungen zu realisieren. So haben wir bereits 2017 während der Übergangsphase des Zusammenschlusses mit UASC gemeinschaftlich unser Netzwerk geprüft. Dabei haben wir Dienste identifiziert und optimiert, die nicht profitabel waren oder sich in unserem Portfolio verdoppelten. Die Kerndienste beider

Reedereien wurden weitergeführt, um den bestehenden Kundenstamm zu halten und perspektivisch auszubauen.

Über den Zusammenschluss mit UASC konnte Hapag-Lloyd höchst effiziente Schiffe in die Flotte aufnehmen und Skaleneffekte realisieren. Im Geschäftsjahr 2018 konnten wir durch die Umsetzung von Synergien bereits die kompletten Kostenersparnisse von rd. 435 Mio. USD erreichen. Die Einsparungen resultieren u. a. aus der Integration des Service-Netzwerks und aus dem optimierten Einsatz der gemeinsamen Flotte.

Positive wirtschaftliche Entwicklung – 102-7, 201/103, 201-1

Durch den Zusammenschluss mit UASC verfügen wir über eine der größten und modernsten Containerschiff-Flotten weltweit. 2018 wuchs unser Flottenbestand von 219 Schiffen auf 227 an. In Verbindung damit erhöhte sich unsere Transportkapazität von 1,57 Mio. TEU auf 1,64 Mio. TEU und unser Containerbestand auf rd. 2,56 Mio. TEU. Unsere Transportmenge wuchs im Zuge des Zusammenschlusses um rd. 21 %, von 9.803 TTEU im Vorjahr auf 11.874 TTEU.

Unsere Umsatzerlöse stiegen um 15,5 % auf 11.515 Mio. EUR (Vorjahr: 9.973 Mio. EUR), das EBITDA erreichte für das Geschäftsjahr 1.138 Mio. EUR (Vorjahr: 1.055 Mio. EUR). Das operative Ergebnis (EBIT) für 2018 liegt mit 443,0 Mio. EUR über dem Vorjahr (411,4 Mio. EUR). Die Frachtrate¹ lag im Geschäftsjahr 2018 bei 1.044 USD/TEU und damit unter dem Vorjahresniveau von 1.060 USD/TEU.

¹ Für das Geschäftsjahr 2018 wurden Erlöse für Zusatzleistungen in Lateinamerika und der Türkei in die Berechnung der Frachtrate einbezogen. Die Vorjahreswerte wurden entsprechend angepasst.

KONZERN-GEWINN- UND -VERLUSTRECHNUNG (MIO. EUR) – 201-1

	1.1.–31.12.2018	1.1.–31.12.2017
Umsatzerlöse	11.515,1	9.973,4
Sonstige betriebliche Erträge	115,1	133,0
Transportaufwendungen	9.396,6	7.989,5
Personalaufwendungen	659,4	679,8
Abschreibungen	695,1	643,6
Sonstige betriebliche Aufwendungen	479,5	439,1
Ergebnis der betrieblichen Tätigkeit	399,6	354,4
Ergebnis vor Zinsen und Steuern	443,0	411,4

In den Angaben für das Geschäftsjahr 2017 ist die UASC-Gruppe ab dem Erstkonsolidierungszeitpunkt 24. Mai 2017 einbezogen. Aufgrund der retrospektiven Anwendung der Vorschriften zur Designation von Optionsgeschäften wurden die Vorjahreswerte angepasst. Dadurch verbesserte sich das Konzernergebnis für das Geschäftsjahr 2017 um 0,5 Mio. EUR.

NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

Es ist unser Bestreben, unsere heutigen Geschäftstätigkeiten so zu gestalten, dass die Perspektiven und Chancen zukünftiger Generationen nicht gefährdet werden. Unseren Geschäftsprozessen legen wir daher das Prinzip der nachhaltigen Entwicklung zugrunde und fördern durch vielfältige Maßnahmen aktiv das nachhaltige Denken und Handeln unserer Mitarbeiter. Daher haben wir auch erstmals die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen in den Nachhaltigkeitsbericht integriert. – NfB

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE UND ZIELE

Wir übernehmen Verantwortung für unser Handeln und für unsere Entscheidungen. In unserer Nachhaltigkeitspolitik haben wir verbindliche Leitlinien und Grundsätze unseres Handelns festgehalten. 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.

Ein Grundpfeiler nachhaltigen Handelns ist für uns die Einhaltung aller Gesetze sowie der internen Verhaltensregeln, die wir in unserer Globalen Ethikrichtlinie festgeschrieben haben. Unser Management entwickelt die strategische Unternehmensausrichtung kontinuierlich und im Hinblick auf die Sensibilisierung und Erfüllung unserer Qualitäts- und Umweltziele weiter. Als Unternehmen pflegen wir den aktiven und offenen Dialog mit unseren Stakeholdern. Er hilft uns, unsere hohen Qualitäts-, Umwelt- und Sicherheitsstandards fortwährend zu verbessern (s. Hapag-Lloyd, S. 05 ff.).

Die Träger unseres Erfolgs sind unsere Mitarbeiter. Um für sie langfristig attraktiv zu bleiben, bieten wir ihnen zahlreiche Möglichkeiten zur Weiterbildung und weitere Zusatzleistungen (s. Mitarbeiter, S. 25 ff.) sowie ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld (s. Sicherheit und Gesundheit, S. 37 ff.). Im Sinne einer gesunden Mitarbeiterstruktur lassen wir unsere mitarbeiterbezogenen Rahmenbedingungen und Prozesse intern bzw. extern durch Audits prüfen.

Wir wollen unsere Leistungen kontinuierlich verbessern. Dies erreichen wir über einen gezielten Einsatz digitaler Lösungen. So trägt die Digital Channel and Incubation Unit (DCIU) bspw. zu einer erheblichen Verbesserung der kundenseitigen Prozesse sowie zu einer gelungenen digitalen Transformation im Unternehmen bei (s. Digitalisierung und Digitale Sicherheit, S. 49 ff.).

Wir wollen die Umwelt vor Schäden bewahren. Mit dem Einsatz modernster Technik können wir die CO₂-Emissionen unserer Flotte signifikant senken und einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz leisten (s. Umwelt- und Klimaschutz, S. 57 ff.). Ferner beugen wir über Vorsorgemaßnahmen potenziellen Sicherheitsrisiken für Mensch, Umwelt, Ladung und Sachanlagen vor. Das beinhaltet auch, dass wir beim Recycling von Schiffen verantwortungsvoll agieren.

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, S. 67 ff.).

Mit unserem sozialem Engagement sind wir über die direkte Geschäftstätigkeit hinaus in vielfältiger Weise für die Gesellschaft aktiv (s. Gesellschaft, S. 77 ff.).







Seit 2007 trägt unser Fleet Management die „DNV GL Excellence – 5 Stars“-Zertifizierung. Vor elf Jahren wurden wir als erste Containerlinienreederei mit diesem Standard ausgezeichnet, der zum einen die Umsetzung von Arbeitssicherheitsmaßnahmen (MLC 2006 Certification) und zum anderen die Zertifizierung nach ISO 9001 (Qualität),

ISO 14001 (Umwelt), ISM-Code (International Safety Management) und ISPS-Code (International Ship and Port Facility Security) zur maritimen Gefahrenabwehr fordert. Die „DNV GL Excellence - 5 Stars“-Zertifizierung ist damit der erste internationale Standard, der diese Anforderungen zusammenfasst. Darüber hinaus bezieht sie Anforderungen ein, die weit über diese internationalen Normen und Regeln hinausgehen. Die 2017 erneuerte Zertifizierung ist bis Ende 2019 gültig. – NFB

Wir haben unser Nachhaltigkeitsmanagement in den vergangenen Jahren kontinuierlich ausgebaut und konnten bereits erfreuliche Fortschritte erzielen. Auch in den kommenden Jahren wollen wir unser Nachhaltigkeitsmanagement weiterentwickeln. Hierbei gilt es zum einen Konsistenz im Hinblick auf die Strategy 2023 herzustellen. In der Strategie haben wir unseren Anspruch als Qualitätsdienstleister klar definiert, zu dem bspw. das Quality and Environmental Management (QEM)-System und die entsprechenden Zertifizierungen bereits einen Beitrag leisten.

Zum anderen möchten wir über die eigenen Unternehmensgrenzen hinweg zum Schutz von Mensch und Umwelt beitragen. Aus diesem Grund hat sich das Sustainability Management im Jahr 2018 umfassend mit den Sustainable Development Goals („SDGs“) und deren Verankerung im Unternehmen auseinandergesetzt.

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. Das Ergebnis dieser Analyse zeigt uns, dass wir bereits auf folgende Nachhaltigkeitsziele² der Vereinten Nationen einzahlen:

SDG	BESCHREIBUNG	SEITE
	Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle fördern	32
	Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern	20, 28, 40, 44
	Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen	58, 60
	Ozeane, Meere und Meeresressourcen im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung erhalten und nachhaltig nutzen	47, 58, 65
	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	20
	Umsetzungsmittel stärken und die globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung mit neuem Leben füllen	14, 20

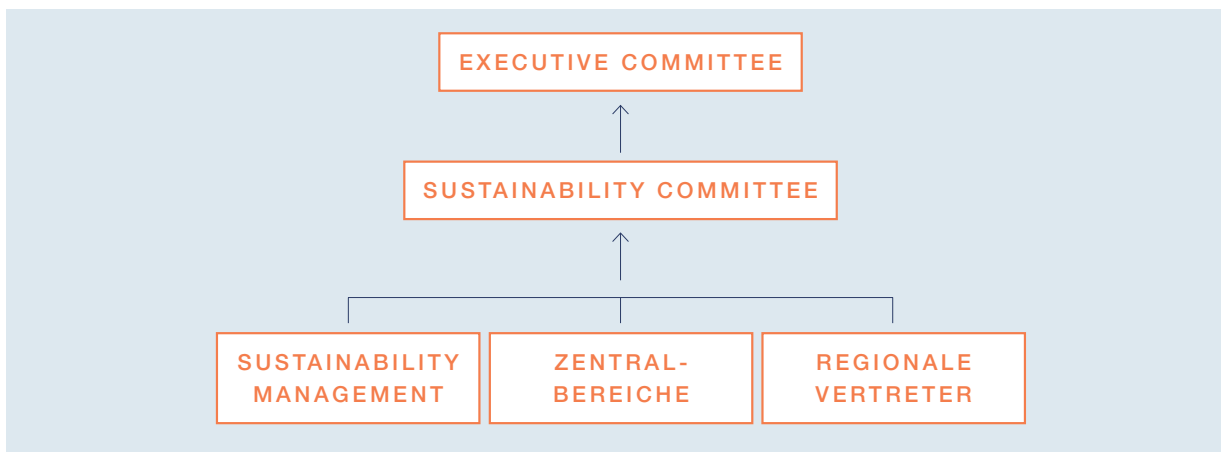
² Zur besseren Auffindbarkeit der Beiträge von Hapag-Lloyd zu den einzelnen SDGs in diesem Bericht befinden sich zu Beginn der Kapitel Hinweise auf die relevanten Ziele.

ORGANISATION DES NACHHALTIGKEITS-MANAGEMENTS – 102-18

Das Sustainability Management verantwortet die Steuerung des Nachhaltigkeitsmanagements und koordiniert und begleitet all unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten. Organisatorisch ist es in der Unternehmensentwicklung verankert

und berichtet direkt an den Vorstand. Es betreut unser konzernweites QEM-System und begleitet Zertifizierungen nach ISO 9001 und 14001 sowie die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts für den Konzern. Darüber hinaus beantwortet das Sustainability Management Kundenanfragen zu Nachhaltigkeitsthemen und koordiniert interne Arbeitsgruppen zu nachhaltigkeitsrelevanten Themen. – NfB

NACHHALTIGKEITSORGANISATION VON HAPAG-LLOYD – NfB



2018 waren rund 88 % (Hapag-Lloyd AG: 77 %) der möglichen Abteilungen³ nach ISO 9001 und 14001, die zusammen das Hapag-Lloyd QEM-System bilden, zertifiziert. Somit fällt u. a. das komplette Management der Container-Liniendienst-Aktivitäten unter das Zertifikat. Der Anteil ist im Vergleich zum Vorjahr etwas zurückgegangen, da zum Zeitpunkt der Zertifikatsausstellung einige Organisationseinheiten verhältnismäßig neu waren. Hier ist zukünftig eine Aufnahme in das Zertifikat geplant. Es findet außerdem jährlich eine gesetzliche Jahres- und Konzernabschlussprüfung statt. Teile unserer zentralen Finanzabteilungen liefern benötigte Inhalte für die Prüfung zu und sind deshalb nicht in das QEM-System einbezogen. – NfB

Weltweit haben wir in den Regionen, den Areas bzw. Zentralbereichen sowie auf Schiffen sog. QEM-Delegates etabliert, die für die Koordination von QEM- und anderen Nachhaltigkeitsaktivitäten zuständig sind. Diese über 130

Ansprechpartner (Hapag-Lloyd AG: über 60) unterstützen durch ihre Tätigkeiten das Sustainability Management in unserer Firmenzentrale. – NfB

Rund 88 %

der Abteilungen halten das QEM-Zertifikat. – NfB

Neue Regionen, Areas und Standorte sowie Schiffe integrieren wir zeitnah in das QEM-System. Damit auch sie unsere hohen Qualitäts- und Nachhaltigkeitsstandards erfüllen, werden die zuständigen Mitarbeiter entsprechend geschult. So konnten wir im Jahr 2018 die neue Region Mittlerer Osten sowie weitere Areas im Rahmen der Rezertifizierung in das QEM-System aufnehmen. Für die bis 2021 gültigen Zertifikate finden in den folgenden zwei Jahren jährliche Überwachungsaudits statt. – NfB

³ Die Abteilung Fleet Management ist bereits durch die „DNV GL Excellence – 5 Stars“-Zertifizierung abgedeckt und wird daher nicht in die Betrachtung miteinbezogen.

Im Zuge der jährlichen Überprüfung werden Themen wie Arbeitssicherheit, Kundenfokus, Mitarbeitertraining und Evaluation von Dienstleistern überprüft. Für individuelle weitere Nachhaltigkeitsthemen sind die Fachabteilungen zuständig. Die Überprüfungen 2018 haben bestätigt, dass die Anforderungen der erneuerten ISO-Standards 9001 und 14001 von 2015 gut umgesetzt werden. Den in der Detailbetrachtung identifizierten kleineren Verbesserungspotenzialen haben wir uns umgehend angenommen. – NfB

Das Sustainability Management informiert die Bereichsleiter und die Vertreter aus den Regionen – das Sustainability Committee – regelmäßig zu laufenden Nachhaltigkeitsaktivitäten. Das Committee unterstützt bei der Identifikation von Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen,

fördert den bereichsübergreifenden Informationsaustausch und beteiligt sich an der Koordination von nachhaltigkeitsbezogenen Maßnahmen. 2018 haben sich die beteiligten Fachabteilungen über das aktualisierte Qualitäts- und Umweltmanagement-Handbuch (QEM Manual) bzw. das neue QEM Training ausgetauscht. Auch der Umfang und der Zeitplan des im späteren Verlauf des Jahres durch DNV GL durchgeführten Audits wurden besprochen. Zudem wurde dargelegt, wie der erste Nachhaltigkeitsbericht die Anforderungen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG) umgesetzt hat. Der Leiter der Unternehmensentwicklung leitet das Treffen und berichtet direkt an das Executive Committee, dem der Vorstand angehört. – NfB



WESENTLICHE THEMEN UND RISIKEN

Entwicklungen in Gesellschaft, Umwelt und der Weltwirtschaft beeinflussen unser Geschäft und unsere unternehmerischen Entscheidungen. Ihre strukturierte Betrachtung ist für Hapag-Lloyd ein wichtiges Instrument der Unternehmensführung, durch das wir Aufschluss über wichtige Themen und Risiken erhalten. – NfB



Gemeinsam mit internen und externen Stakeholdern haben wir eine Wesentlichkeitsbetrachtung von Nachhaltigkeitsthemen für diesen NfB bzw. NHB durchgeführt. (s. Wesentliche Themen, S. 15 ff.). Darüber hinaus haben wir untersucht, ob und welche relevanten Risiken⁴ aus Sicht unseres konzernweiten Risikomanagement-Systems nach Bewertung mit der Netto-Methodik (s. Risikomanagement, S. 14) vorliegen. Wird ein relevantes Risiko identifiziert, wird das Thema zwingend als wesentlich eingestuft. Im Rahmen der Risikoanalyse wurden keine weiteren für den NfB bzw. NHB wesentlichen Themen identifiziert. – NfB

RISIKOMANAGEMENT – 102-11

Der nachhaltige Erfolg von Hapag-Lloyd hängt unmittelbar von der frühzeitigen Identifikation und der vorausschauenden Steuerung potenzieller Risiken und Chancen ab, die sich aus unserer operativen Tätigkeit ergeben. Voraussetzung hierfür ist die Integrität der Geschäfts- und Risikostrategie. Das Bewusstsein für nachhaltiges Denken und Handeln in Bezug auf Qualität, Umwelt- und Arbeitsschutz ist fester Bestandteil unserer Geschäfts- und somit auch Risikopolitik. – NfB

Der verantwortungsvolle Umgang mit existenzgefährdenden Risiken soll bei Hapag-Lloyd über ein konzernweites Risikomanagement-System gewährleistet werden, das die organisatorische Einheit zur Identifikation, Bewertung,

⁴ Risiken gelten als relevant, wenn sie mit der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen, den Produkten und Dienstleistungen von Hapag-Lloyd verknüpft sind und sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf Aspekte wie bspw. Umwelt oder Soziales haben. Zu weiteren Themen, die bei der Risikoanalyse relevant sind, zählen u. a. Arbeitnehmerbelange, Achtung der Menschenrechte sowie die Bekämpfung von Korruption und Bestechung.

Steuerung und Kontrolle unserer unternehmensrelevanten Risiken darstellt. – NfB

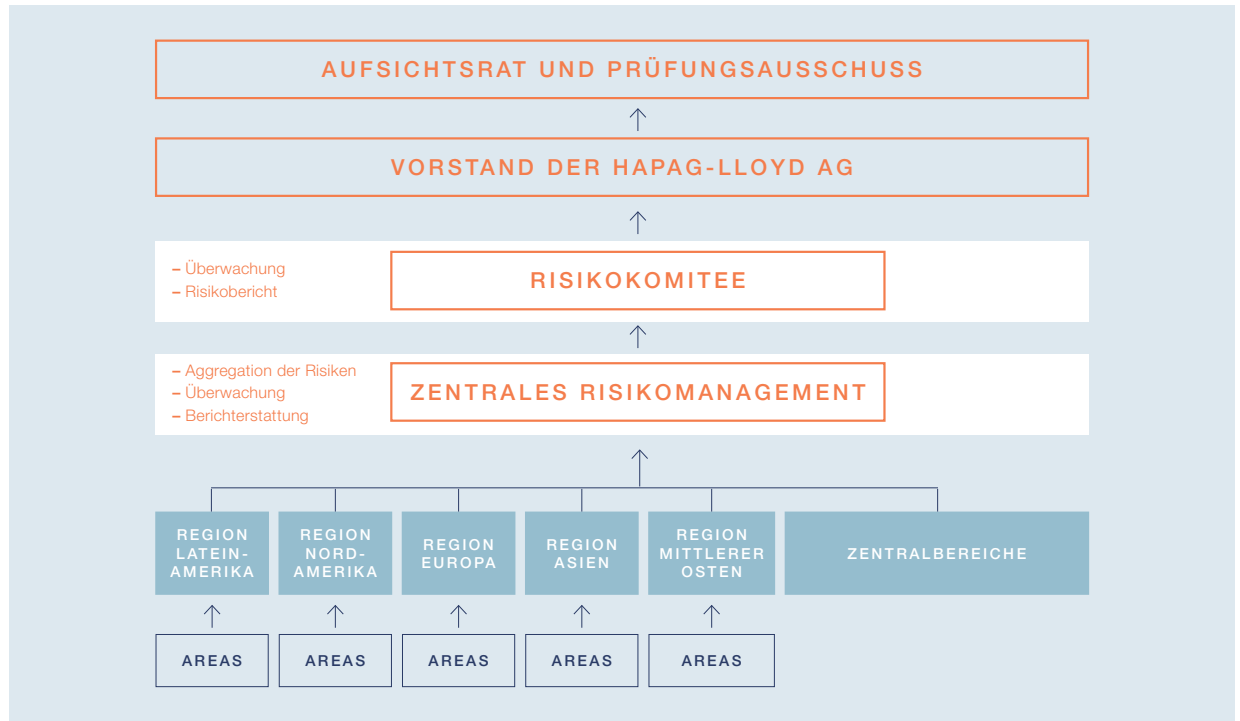
Das Risikomanagement-System

Basis von Hapag-Lloyds mehrstufig aufgebautem Risikomanagement-System bilden die Fachbereiche bzw. Regionen, welche grundsätzlich die jeweiligen wesentlichen potenziellen Risiken des Konzerns innerhalb der Organisation zu kommunizieren haben. Die identifizierten Risiken sind vom verantwortlichen Risk Manager zu aggregieren, zu bewerten und ggf. nach Einleitung von risikomindernden Maßnahmen kontinuierlich zu überwachen. Die Risk Manager in den Regionen und Fachabteilungen sind Experten auf ihrem jeweiligen Gebiet und über die operationellen Risiken hinaus auch für soziale und ökologische Aspekte sensibilisiert (z. B. gesetzeskonforme Treibstoffe, Schiffsrecycling, Aus- und Weiterbildungen). – NfB

Das zentrale Risikomanagement ist für die Zusammenfassung der wesentlichen Risiken sowie der Analyse der Risikostruktur verantwortlich. Dies dient dem Risikokomitee als Basis zur Überwachung der Gesamtrisikosituation. Es berichtet quartalsweise oder bei Bedarf ad-hoc an den Vorstand, der dafür verantwortlich ist, die Wirksamkeit des Risikomanagement-Systems sicherzustellen. Der Prüfungsausschuss überwacht auf oberster Ebene die Wirksamkeit des Systems und berichtet an den Aufsichtsrat. – NfB

Unser Risikomanagement-System leistet somit einen wichtigen Beitrag zur Unterstützung der Unternehmensleitung bei ihrer Aufgabe, immer komplexer werdende Risiken – auch unter Berücksichtigung von ökologischen und sozialen Aspekten – effektiv zu managen, um somit zur Steigerung des Unternehmenswerts beizutragen. – NfB

RISIKOMANAGEMENT BEI HAPAG-LLOYD – NfB



Systematische Erfassung und Bewertung von nichtfinanziellen Risiken

Aktuell entwickelt das Sustainability Management den Prozess zur systematischen Erfassung und Bewertung von nichtfinanziellen Risiken weiter. Dazu erstellt jede Area eine Risikoübersicht über relevante Risiken. Um das Aufbauen paralleler bzw. unterschiedlicher Prozesse zu vermeiden sowie Synergien zu schaffen, findet ein kontinuierlicher Austausch mit dem zentralen Risikomanagement statt. – NfB

Austausch mit verschiedenen Stakeholdergruppen einen umfassenden Überblick über die Themen hatte, die für das Unternehmen potenziell wesentlich sein könnten. In die Analyse haben wir mehr als 200 Personen aus relevanten Stakeholdergruppen einbezogen und sie zu ihrer Einschätzung zu den Themen befragt. Die Stakeholder setzten sich zusammen aus Mitarbeitern, Lieferanten, Kunden, Wissenschaftlern, Anteilseignern, Betriebsratsmitgliedern und Vertretern aus Zivilgesellschaft und Wirtschaft. Hapag-Lloyd intern wurden die QEM-Delegierten sowie die Leiter der Fachabteilungen befragt. Als relevante Lieferanten wurden die jeweils drei größten Dienstleister je Transportmodus, d. h. Terminal, Truck, Rail und Feeder, ausgewählt, während bei den weiteren Stakeholdergruppen Berührungspunkte im Tagesgeschäft sowie regelmäßige Dialogformen ausschlaggebend waren. Die Ergebnisse der Befragung wurden durch unser Sustainability Management im Anschluss ausgewertet und in eine Matrix überführt. Im Berichtsjahr 2018 haben wir, in Vorbereitung auf den Nachhaltigkeitsbericht, darüber hinaus überprüft,

WESENTLICHE THEMEN – 102-42, 102-46

Im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse, die wir in Vorbereitung auf das CSR-RUG Mitte 2016 durchgeführt haben, konnten wir 26 Themen aus den Bereichen Soziales, Umwelt und Ökonomie als für uns relevant identifizieren. Dabei kam uns das Fachwissen des Sustainability Managements zugute, das u. a. durch den intensiven



ob wir weitere wesentliche Themen aufnehmen müssen. Dies haben wir einerseits über den Dialog mit internen und externen Stakeholdern ermittelt. Andererseits haben wir Mitte des Jahres eine ausführliche Wettbewerbsanalyse durchgeführt. Für 2018 sind auf dieser Grundlage die Punkte „Kundenzufriedenheit“ und „Verantwortungsvoller Umgang mit dem Thema Steuern“ hinzugekommen. – NfB

In diesem Nachhaltigkeitsbericht⁵ berichten wir ausführlich zu den als wesentlich identifizierten Themen. 2019 werden wir unsere Themenauswahl im Rahmen einer erneuten Stakeholderbefragung überprüfen und ggfs. aktualisieren. – NfB

Für die Erstellung des NfB haben wir zudem die Themen identifiziert, die i. S. d. CSR-RUG wesentlich sind. Dazu hat das Sustainability Management die Nachhaltigkeitsthemen untersucht, bei denen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit vorliegen, sowie die Bedeutung der Aspekte für unsere Geschäftstätigkeit betrachtet. Die im Rahmen dieses Prozesses identifizierten Themen sind Bestandteil des NfB. Informationen zu den als berichtspflichtig definierten Themen finden sich im nichtfinanziellen

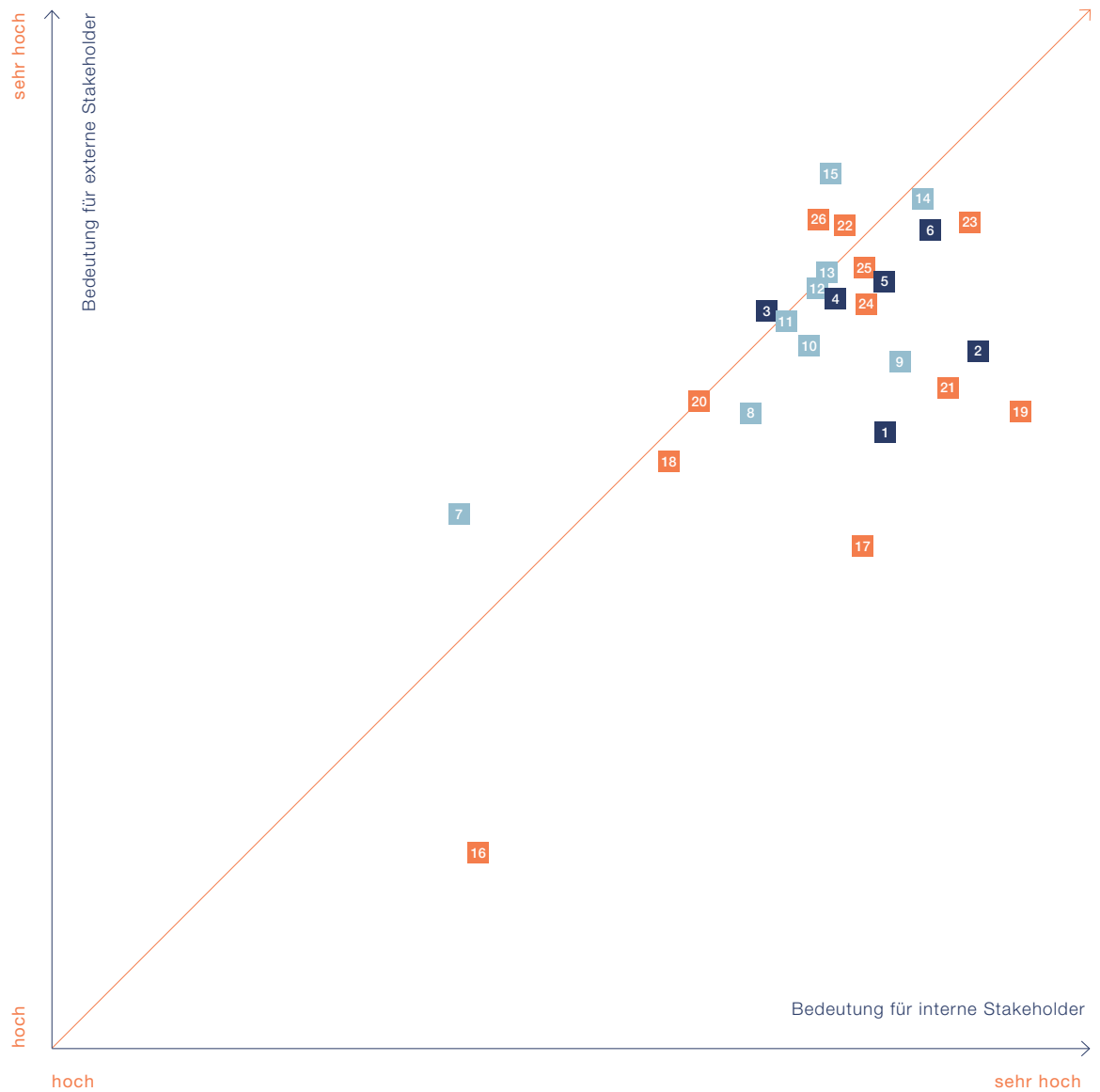
Bericht 2018 jeweils innerhalb der Abschnitte zu den folgenden wesentlichen Aspekten: Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie Achtung der Menschenrechte und Datenschutz (s. Index zum nichtfinanziellen Bericht, S. 03). – NfB

Die Themen „Geschäftsstrategie unter Beachtung von Chancen und Risiken“ und „Kontinuierliche Verbesserung der Service- und Prozessqualität“ werden - dort wo dies relevant ist - jeweils direkt innerhalb der Abschnitte des NfB adressiert. – NfB

Die Sozialbelange i. S. d. CSR-RUG spielen für Hapag-Lloyd eine wichtige Rolle, erfüllen jedoch nicht die Wesentlichkeitskriterien des CSR-RUG. Über den NfB hinaus berichten wir in diesem NfB 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. 77 ff.). – NfB

⁵ Die mit „NfB“ gekennzeichneten Themen sind beim Wesentlichkeitsprozess als berichtspflichtig im Rahmen des nichtfinanziellen Berichts nach dem CSR-RUG identifiziert worden.

WESENTLICHKEITSMATRIX – 102-44, 102-47



Wirtschaft

- 1 Steigerung des Unternehmenswertes
- 2 Wirtschaftlich profitables Handeln
- 3 Einbindung von Lieferanten
- 4 Transparente Berichterstattung
- 5 Kontinuierliche Verbesserung der Service- und Prozessqualität – NfB
- 6 Geschäftsstrategie unter Beachtung von Chancen und Risiken – NfB

Umwelt

- 7 Landstrom
- 8 Schiffsrecycling
- 9 Steigerung der Effizienz durch Technik – NfB
- 10 Umweltschonendere Transportketten
- 11 Nachhaltige Materialien
- 12 Schwefelarmer Treibstoff – NfB
- 13 Reduzierung der Umweltauswirkungen – NfB
- 14 Vermeidung von Abfall und Entsorgung
- 15 Maßnahmen zur Reduzierung von Emissionen – NfB

Soziales

- 16 Wohltätigkeitsorganisationen
- 17 Aus- und Weiterbildungen – NfB
- 18 Sozialleistungen bei Lieferanten
- 19 Sozialleistungen
- 20 Arbeitssicherheit und Gesundheit bei Lieferanten
- 21 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz – NfB
- 22 Diskriminierungsfreier Umgang
- 23 Wettbewerbsrecht – NfB
- 24 Datenschutz – NfB
- 25 Einhalten von Gesetzen und Bestimmungen (inkl. Menschenrechte) – NfB
- 26 Einhaltung von Gesetzen durch Lieferanten

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

DIALOG MIT UNSEREN STAKEHOLDERN

– 102-40, 102-42, 102-43, 102-44

Der Dialog mit unseren diversen Stakeholdern ist ein wertvolles Instrument unserer Unternehmensführung, das zu unserem langfristigen Erfolg beiträgt. In verschiedenen Formaten tauschen wir uns regelmäßig mit ihnen aus, um ihre Erwartungen und Sichtweisen aufzugreifen, Anregungen und Ideen zu erhalten sowie Verbesserungspotenziale zu identifizieren und diese in Maßnahmen zu überführen. Dies tun wir bspw. im direkten Gespräch auf Messen, Konferenzen oder auch unserer Hauptversammlung. In unserem Arbeitsalltag beschäftigen wir uns mit den unterschiedlichsten Themen, z. B. Fragen zur Unternehmensentwicklung oder zu Risiken, Mitarbeiter- oder Umweltthemen sowie Nachfragen zu Ladungs- und Datensicherheit oder Compliance.

Mit dem 2018 veröffentlichten Nachhaltigkeitsbericht haben wir erstmals proaktiv und transparent zu relevanten Nachhaltigkeitsthemen berichtet. Hierbei gingen wir deutlich über die vom CSR-RUG geforderten Inhalte hinaus und zeichneten ein umfassendes Bild der Nachhaltigkeitsleistung unseres Unternehmens. Bereits im ersten Jahr unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung konnten wir für unsere Bemühungen den Building Public Trust-Award in der Kategorie SDAX-Unternehmen entgegennehmen, der durch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PwC und eine Jury aus Vertretern von Wissenschaft, Beratung und Unternehmen vergeben wird. Diese positive Rückmeldung ist uns ein Ansporn, unsere Stakeholder weiterhin bestmöglich zu informieren.

Dialog mit unseren Aktionären

Aktionäre, Analysten und potenzielle Investoren informieren wir regelmäßig über die Entwicklung und die Ausrichtung unseres Unternehmens. Dies tun der Vorstand und das Investor Relations (IR)-Team vor allem auf Investorenveranstaltungen, über Investorengespräche und die jährliche Hauptversammlung. Im IR-Bereich der Hapag-Lloyd Webseite stellen wir darüber hinaus umfangreiche Informationen zur Verfügung.

Wir legen großen Wert darauf, dem Kapitalmarkt einen transparenten Einblick in die Strategie und die Perspektiven des Unternehmens zu liefern. Relevante Informationen berichten wir zeitnah und umfassend. Unser Engagement wurde im Berichtszeitraum mit dem Deutschen Investor-Relations-Preis in der Kategorie SDAX-Unternehmen für

die beste Investor-Relations-Arbeit ausgezeichnet. Zudem wurde der Leiter der Hapag-Lloyd IR-Abteilung, Heiko Hoffmann, in der Kategorie „SDAX – Ranking of IR Professionals“ mit dem zweiten Platz ausgezeichnet. Beide Auszeichnungen wurden im Juni 2018 im Rahmen der 21. Deutscher Investor Relations Verband (DIRK)-Konferenz durch die WirtschaftsWoche, das Marktforschungsinstitut Extel sowie den DIRK verliehen.

Dialog mit den Mitarbeitern

Wir wollen den offenen Dialog mit unseren Mitarbeitern aktiv weiterentwickeln und (wahrgenommene) Hierarchien im Unternehmen verringern. Dies wollen wir durch zum Teil außergewöhnliche Formate erreichen, wie z. B. den wöchentlichen Lunch mit Management-Vertretern und alle zwei Monate stattfindende Treffen, bei denen Mitarbeiter ihren Kollegen ihre Tätigkeiten vorstellen. Regelmäßig findet auch das „Frühstück mit dem Vorstand“ in Hamburg statt. Zudem ermöglichen wir den in Hamburg ansässigen Mitarbeitern einen Besuch auf einem unserer Containerschiffe und fördern so den Dialog zwischen See- und Landpersonal. Mit unserem Mitarbeitermagazin kommunizieren wir zudem quartalsweise wichtige Themen oder Entwicklungen sowie interessante Aktivitäten an unsere Mitarbeiter, die wir auch über das Intranet kontinuierlich informieren. Der regelmäßige Dialog zwischen dem Vorstand und dem Betriebsrat ist darüber hinaus ein weiteres wichtiges internes Dialogformat (s. Austausch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, S. 36).

Dialog mit Kunden und Geschäftspartnern

Wir stehen in einem regelmäßigen Austausch mit unseren Kunden, Geschäftspartnern und Lieferanten. Dabei beantworten wir unseren Kunden zunehmend auch Fragen zu Nachhaltigkeitsthemen. In Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern wie MAN und Schenker treiben wir Themen wie Flüssigerdgas (LNG) oder Umweltschutz voran. Mit unseren Lieferanten stehen wir in einem Dialog zu unserem Verhaltenskodex sowie Themen wie Ausbau oder Verknappung von Kapazitäten.

Politischer Dialog

Auch mit den politischen Akteuren auf kommunaler, nationaler sowie internationaler Ebene tauschen wir uns regelmäßig aus. Während wir uns an unserem Hauptsitz in Hamburg vor allem auf infrastrukturelle sowie soziale Themen fokussieren, adressieren wir auf internationaler Ebene vor allem Umweltthemen (s. Engagement im politischen Dialog, S. 81 f.).

Dialog mit Nichtregierungsorganisationen (NGOs)

Der Dialog mit nationalen und internationalen NGOs ist für uns obligatorisch. Wir kooperieren u. a. mit den Umweltorganisationen OceanCare und WWF und führen einen offenen Dialog mit dem NABU. Es ist uns wichtig, ein gegenseitiges Verständnis zu kritischen Themen zu erlangen, weshalb wir mit ihnen in direktem Dialog stehen, bspw. über persönliche Gespräche, Konferenzteilnahmen und die Mitarbeit in Ausschüssen, und uns in die Lösungsfindung aktiv einbringen. Es sind vor allem die Themen Schiffsrecycling, Schadstoffemissionen sowie Transport von umstrittenen Waren, die dabei im Fokus unserer Arbeit stehen (s. Engagement für die Umwelt, S. 79).

Dialog mit Hamburg und der Nachbarschaft

Hapag-Lloyd ist ein Hamburger Traditionsunternehmen. Der Dialog mit den Bürgern der Stadt liegt uns daher besonders am Herzen. 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 (s. Engagement am Hauptsitz, S. 81).

Mitgliedschaften – 102-13

Im Rahmen unserer Mitgliedschaft in diversen Verbänden, Arbeitsgruppen und Institutionen bringen wir uns in die Weiterentwicklung und Bearbeitung unterschiedlicher Themen ein. Ein Beispiel ist der Präventionsfachausschuss See der Berufsgenossenschaft (BG) Verkehr, der sich dafür einsetzt, dass die Behandlung von Posttraumatischen Belastungsstörungen bei Seeleuten in den Leistungskatalog der BG Verkehr aufgenommen wird. Ein anderes Beispiel ist der Beitritt zur Ship Recycling Transparency Initiative (SRTI) im Jahr 2018. Über unsere Mitarbeit wollen wir ein umweltverträgliches Schiffsrecycling unter sicheren Arbeitsbedingungen sicherstellen.

Wir gehen in diesem Bericht nicht auf alle unsere Mitgliedschaften ein, sondern fokussieren uns in den einzelnen Kapiteln auf diejenigen, bei denen wir einen besonderen Beitrag geleistet haben bzw. bei denen im Berichtszeitraum bei wichtigen Themen wesentliche Fortschritte erzielt wurden.

BEISPIELE UNSERER MITGLIEDSCHAFTEN UND ENGAGEMENTS



Clean Cargo Working Group
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.

CORPORATE GOVERNANCE UND COMPLIANCE

Hapag-Lloyd will von seinen Stakeholdern als verantwortungsvoller und glaubwürdiger Partner wahrgenommen werden. Ihr Vertrauen in unser Unternehmen und die Unternehmensführung stärkt maßgeblich unseren wirtschaftlichen Erfolg. Die durch uns weltweit etablierten Corporate Governance- und Compliance-Strukturen und -Prozesse wie die Globale Ethikrichtlinie sind dabei wichtige Grundlagen.



CORPORATE GOVERNANCE

Ein zentraler Aspekt einer verantwortungsbewussten und auf nachhaltige Wertsteigerung ausgerichteten Unternehmensführung ist eine gute Corporate Governance. 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 drücken die beiden Gremien jährlich über die Abgabe einer Entsprechenserklärung gem. § 161 AktG aus. Darüber hinaus berichten Vorstand und Aufsichtsrat jährlich über die Corporate Governance im Corporate Governance Bericht, der gemeinsam mit der Erklärung zur Unternehmensführung veröffentlicht wird (s. [Geschäftsbericht 2018](#), S. 20 ff.). – 102-12

COMPLIANCE

– 205/103, 206/103, 307/103, 408/103, 409/103, 412/103

Compliance – die Einhaltung von Gesetzen, Normen und Vorschriften – hat im Unternehmen einen hohen Stellenwert. Sie sichert unser rechtmäßiges Verhalten und auch Dritte zeigen ein wachsendes Interesse daran. – NfB

Die größten Compliance-Herausforderungen ergeben sich für uns aus neuen oder weiterentwickelten Gesetzen und externen Richtlinien. Die steigende Regelungsdichte führt im Konzern dazu, dass neue Prozesse und Maßnahmen zur Umsetzung geltenden Rechts implementiert werden müssen und dass eine kontinuierliche Überprüfung der

Einhaltung dieser zusätzlichen Vorschriften stattfinden muss. – NfB

Unser Unternehmen bekennt sich ausdrücklich zu einem fairen Wettbewerb sowie zur Einhaltung aller anwendbaren geltenden nationalen und internationalen Gesetze, insbesondere in Bezug auf Korruption, Bestechung und Preisabsprachen. Damit zusammenhängende Rechts- und Regelverstöße werden von uns in keiner Weise toleriert und Verstöße gegen geltendes Recht werden juristisch verfolgt. Diese Haltung wird durch ein entsprechendes [Compliance-Statement](#) des Vorstands bekräftigt. – NfB

Hapag-Lloyd ist im April 2018 dem Maritime Anti-Corruption Network (MACN), das sich die Beseitigung sämtlicher Formen von Korruption sowie einen fairen Handel als Ziele gesetzt hat, beigetreten. Damit unterstreichen wir unser Engagement entsprechend des bereits bestehenden Bekenntnisses, uns aktiv gegen jegliche Form von Korruption und für einen korruptionsfreien Handel in der maritimen Industrie einzusetzen. – NfB

Compliance-Organisation

Der Chief Financial Officer verantwortet die zentrale Compliance-Abteilung, während unser unternehmensweites Compliance-Programm durch die Compliance-Beauftragten in den Regionen und Ländergesellschaften umgesetzt wird. Unsere Compliance-Organisation ermöglicht im Rahmen des Compliance-Programms die grundlegende Ausführung von Maßnahmen, die der Sicherstellung der Einhaltung von Gesetzen sowie externer und interner Richtlinien dienen. Der Vorstand sowie der Prüfungs- und



Finanzausschuss des Aufsichtsrats werden regelmäßig durch Compliance-Berichte informiert. – NfB

Globale Ethikrichtlinie

– 102-16, 406/103, 407/103, 407-1, 408-1, 409-1, 412-2

Die Globale Ethikrichtlinie ist Ausdruck unserer Unternehmenskultur. In ihr haben wir unsere konzernweit geltenden Grundwerte festgeschrieben und definiert, welches Verhalten wir von Führungskräften und Mitarbeitern im Innen- und Außenverhältnis erwarten. Sie beinhaltet zudem die Prinzipien, die wir für einen fairen Umgang miteinander sowie mit Kunden und unseren Geschäftspartnern als unerlässlich erachten. Die Richtlinie ist in deutscher, englischer, chinesischer und spanischer Sprache formuliert. – NfB

Der erste Grundwert der Globalen Ethikrichtlinie ist die Wahrung der Menschenrechte, womit sie direkten Bezug auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen nimmt. In der Richtlinie spiegeln sich auch die Inhalte der Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO) wider, wie z. B. das Verbot von Diskriminierungen jeglicher Art sowie das Verbot von Kinder- oder Zwangsarbeit und unwürdigen Arbeitsbedingungen. Dies umfasst auch das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen. – NfB

Weltweit nimmt jeder Hapag-Lloyd Mitarbeiter an Land regelmäßig und verpflichtend an einem webbasierten

Training zu unserer Globalen Ethikrichtlinie teil. Unser Personal auf See, das auf der von unserem Fleet Management gemanagten Flotte tätig ist, informieren wir zu diesen Themen mit einem Flottenrundschreiben, dem sog. „Fleet Circular“. Darüber hinaus sind die Werte der Globalen Ethikrichtlinie in zahlreichen konzernweiten bzw. regionalen Regelwerken integriert und stellen eine wichtige Grundlage für die Arbeit der Compliance-Abteilung dar. – NfB

Die Einhaltung der Globalen Ethikrichtlinie stellen wir weltweit durch das Ethikkomitee sicher, das sich aus den Leitern der Abteilungen Compliance, Corporate Audit und Human Resources zusammensetzt. Liegen neue Verdachtsfälle vor, tagt es, nimmt diese neuen Meldungen auf und veranlasst Maßnahmen. Bei schwerwiegenden Verstößen, bspw. Verdachtsfällen von Kinder- oder Zwangsarbeit, würde das Ethikkomitee unverzüglich einberufen. Verstöße strafrechtlicher Art melden wir gegebenenfalls den lokalen Behörden. Zudem werden Verstöße arbeitsrechtlich geahndet. – NfB

Wir prüfen kontinuierlich, inwieweit die Globale Ethikrichtlinie sowie das Compliance-Statement des Vorstands die externen Compliance-Anforderungen erfüllen, und aktualisieren diese bei Bedarf. 2018 haben wir aufgrund der länderübergreifenden gesellschaftlichen Diskussion das Thema „sexuelle Belästigung“ in den spezifischen Katalog der nicht tolerierten Handlungen aufgenommen. – NfB

Lieferanten-Verhaltenskodex

– 102-16, 308/103, 407/103, 414/103, 419/103

Es ist uns wichtig, dass auch unsere Geschäftspartner unsere Werte und Verhaltensgrundsätze einhalten. Deshalb fordern wir unsere Lieferanten auf, unseren Lieferanten-Verhaltenskodex zu Aspekten wie Umwelt, Arbeitnehmer, Achtung der Menschenrechte, Bekämpfung von Korruption und Bestechung zu unterzeichnen. Dabei bieten wir ihnen zwei Optionen, um den Aufwand, der mit der Prüfung teilweise sehr umfangreicher Verhaltenskodizes einhergeht, zu minimieren: Sie können sich zu den Inhalten des Lieferanten-Verhaltenskodex der Hapag-Lloyd bekennen oder erklären, dass sie über einen eigenen Verhaltenskodex verfügen, der im Einklang mit unseren Werten steht (s. Lieferantenmanagement, S. 70 f.).

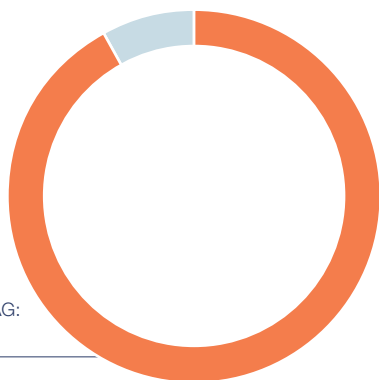
– NfB

Compliance-Schulungen und Meldemechanismen

– 205-2, 205-3, 307-1, 406-1, 408-1, 409-1, 412-2, 419-1

Durch Maßnahmen im Rahmen unseres Compliance-Management-Systems können wir gezielt Compliance-Verstößen vorbeugen. Beispielsweise muss jeder Mitarbeiter an Land verpflichtende Compliance-Schulungen absolvieren. Ein Whistleblower-System ermöglicht das Einreichen anonymer Hinweise auf potenzielle Verstöße. Mit Hilfe eines Flottenrundschreibens, dem sog. „Fleet Circular“, wird das Seepersonal, das auf der von unserem Fleet Management gemanagten Flotte tätig ist, zum Thema Compliance informiert. – NfB

ANTEIL GESCHULTER MITARBEITER (2018) – NfB – 205-2



Rund 92 %
(Hapag-Lloyd AG:
rund 91 %)

unserer Mitarbeiter* an Land haben an einer für 2018 erforderlichen webbasierten Schulung zu den Themen Compliance und Korruption teilgenommen.

*Beinhaltet u. a. auch externe Mitarbeiter.

Ein umfassendes Schulungskonzept ermöglicht, Compliance-relevantes Wissen an die Mitarbeiter zu vermitteln und sie für das Thema zu sensibilisieren. Es umfasst Präsenz- und webbasierte Schulungen. Präsenzs Schulungen unterscheiden sich in Compliance-Management-Schulungen, reguläre Compliance-Präsenzs Schulungen sowie themenspezifische Compliance-Schulungen. Korruption ist ein wesentlicher Bestandteil der Schulungen, die wir kontinuierlich weiterentwickeln. Zudem gibt es separate Schulungen zum Thema Wettbewerbsrecht. – NfB

Im Berichtszeitraum wurden nahezu alle Hapag-Lloyd Mitarbeiter an Land in Compliance-Präsenzs Schulungen trainiert, darunter die Mitarbeiter der gesamten Regionen Latein- und Nordamerika sowie der Regionen Asien und Europa und die Mehrheit der Mitarbeiter aus der Region Mittlerer Osten sowie aus der Firmenzentrale. Die Mitarbeiter der verbleibenden relevanten Organisationseinheiten werden im kommenden Jahr in Compliance-Präsenzs Schulungen trainiert. – NfB

Im Berichtszeitraum haben wir mit der Entwicklung eines neuen webbasierten Trainings begonnen, das neben inhaltlichen Aktualisierungen auf einen erhöhten Grad an Interaktivität setzt. Auch das neue webbasierte Training wird nach dem für 2019 geplanten Roll-out für alle Hapag-Lloyd Mitarbeiter an Land weltweit verpflichtend sein. – NfB

Unsere Mitarbeiter fordern wir ausdrücklich auf, Compliance-Verstöße oder einen Verdacht an ihre Vorgesetzten, ihren lokal zuständigen Compliance-Officer oder an die zentrale Compliance-Abteilung zu melden. Ihnen ist zugesichert, dass sie durch ihren Hinweis auf Verstöße gegen geltendes Recht keine Nachteile erfahren werden, unabhängig davon, ob der Hinweis sich bestätigt oder nicht. Gleiches gilt für Geschäftspartner, die in redlicher Absicht einen möglichen Verstoß melden. – NfB

In fast allen Ländern verfügen wir darüber hinaus über externe Ansprechpartner, denen unsere Mitarbeiter und Geschäftspartner Verstöße melden können. So gewährleisten wir dem Hinweisgeber Neutralität und Anonymität. Darüber hinaus wird die Hemmschwelle für Hinweise gesenkt, da die Gespräche in der jeweiligen Landessprache stattfinden und der Ansprechpartner über die notwendigen Kenntnisse verfügt, um mit einem Hinweis fachgemäß zu verfahren. In der Folge werden diese

Hinweise ggf. anonymisiert an die Compliance-Abteilung weitergeleitet. – NfB

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

Umgang mit Verstößen – 205-3, 206-1, 307-1, 406-1, 419-1

Gibt es einen Hinweis auf einen Compliance-Verstoß, gehen wir diesem durch Einberufung des Ethikkomitees unverzüglich nach. Dieses leitet ggf. individuelle Maßnahmen zur Aufklärung ein (z. B. eine Untersuchung durch die Konzernrevision oder durch externe Fachkräfte). – NfB

Im Rahmen einer Untersuchung wird allen Verdachtsfällen sorgfältig nachgegangen. Liegen stichhaltige Beweise für einen Verdachtsfall vor und lässt sich dieser dadurch rechtlich belegen, werden die ggf. notwendigen juristischen oder disziplinarischen Maßnahmen eingeleitet. Im Berichtsjahr hat es Verdachtsfälle mit strafrechtlichen Tatbeständen gegeben. Davon betraf ein Fall einen aktiven Mitarbeiter. Es konnten jedoch keine rechtlich verwertbaren Beweise in diesem Fall festgestellt werden. – NfB

– 205-3, 206-1

Bestätigte Verstöße können für die Mitarbeiter zu arbeitsrechtlichen Sanktionen wie einer Abmahnung führen. 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

VERANTWORTUNGSVOLLER UMGANG MIT DEM THEMA STEUERN

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 Prinzip „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 gesetzlicher 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 notwendiger Präsenz in sogenannten „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).

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 nun in der Pflicht, ein sogenanntes Tax Compliance Management-System 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

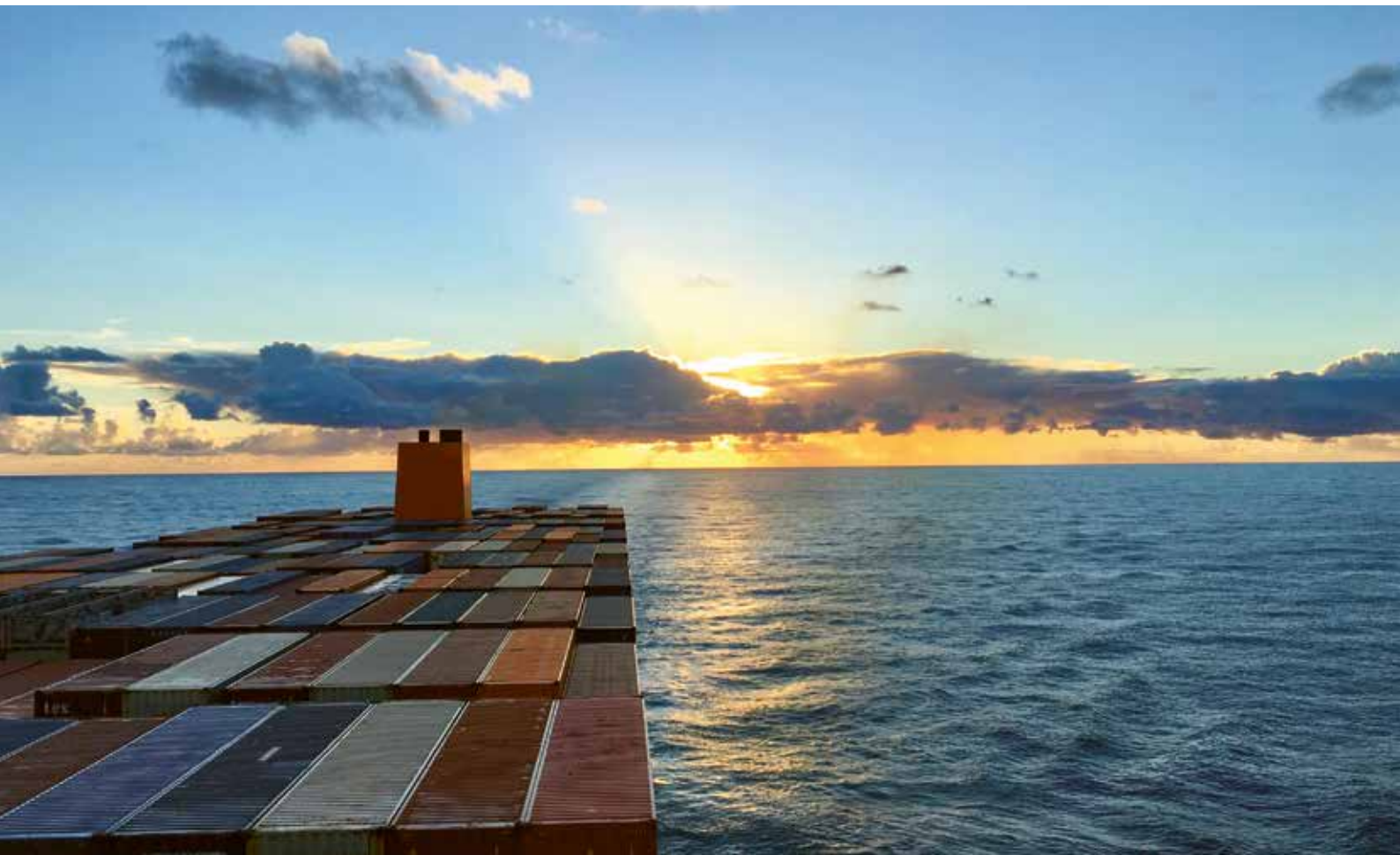
Vorgaben in steuerlichen Angelegenheiten (Sorgfalts- und Kontrollpflichten) nach.

Hapag-Lloyd hat mit der Implementierung im Jahre 2018 begonnen. Dabei wird Hapag-Lloyd sich an dem bereits bestehenden innerbetrieblichen Kontrollsystem (IKS) orientieren und die Überwachung der steuerlichen Prozesse in dieses integrieren. 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 steuergesetzlicher Vorgaben.

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.

Country-by-Country-Reporting

Da Hapag-Lloyd international tätig ist und der Konzernumsatz 750 Mio. EUR überschreitet, unterliegt das Unternehmen den neuen Vorgaben zum Austausch von bestimmten, weltweiten landesspezifischen Unternehmenskennzahlen, dem sogenannten 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.



MITARBEITER



„A TRULY GLOBAL COMMUNITY“

Nach seiner erfolgreichen Premiere 2016 war auch das Hapag-Lloyd Fußballturnier 2018 ein voller Erfolg. Über 1.200 Spieler und Fans aus 40 Ländern nahmen an dem Turnier teil und zeigten, dass Teamspirit, Fairness und Offenheit bei uns weltweit gelebte Unternehmenskultur sind. Eingerahmt wurde das Event durch eine Warm-Up-Party und die Champions-Party, bei der die Sieger geehrt wurden.

MANAGEMENTANSATZ 26

Organisation des Personalmanagements 26

Personalstruktur 27

MITARBEITERGEWINNUNG UND -BINDUNG 28

Mitarbeitergewinnung 28

Mitarbeiterbindung 29

AUS- UND WEITERBILDUNG 32

Ausbildung 32

Weiterbildung 33

OFFENE UNTERNEHMENSKULTUR 35

Diversität und Chancengleichheit 35

Austausch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer 36

MANAGEMENTANSATZ – 401/103

Wir wollen für unsere Kunden ein leistungsfähiges Dienstleistungsunternehmen und für unsere Mitarbeiter ein verantwortungsvoller Arbeitgeber sein. Über vielfältige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten stärken wir die Führungs- und Fachkompetenzen unserer Mitarbeiter und bieten unserem Nachwuchs ein positives Entwicklungsumfeld. Dabei achten wir besonders auf eine positive Unternehmenskultur und ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld. – NfB

Als globaler Arbeitgeber steht unser Personalmanagement mitunter sehr unterschiedlichen Herausforderungen gegenüber. Eine, mit der wir in vielen Ländern besonders konfrontiert sind, ist die Qualitätssicherung der Beschäftigung. Gleichzeitig werden die Anforderungen an das Schiffpersonal mit steigender Schiffsgröße immer anspruchsvoller. Damit das Personal auch bei zunehmenden Schiffsgrößen die erforderlichen Leistungen sicher erbringen kann, nutzen wir in wachsendem Maße digitale Weiterbildungsinstrumente. In Deutschland, wie auch in anderen Ländern, begegnen wir dem Fachkräftemangel aktiv mit gezielten Mitarbeiterkampagnen.

Wir wollen weltweit Fachkräfte auf uns aufmerksam machen und unsere Mitarbeiter langfristig für uns begeistern. Dies erreichen wir, indem wir uns als zukunftsorientierter, moderner und zugleich traditionsbewusster Arbeitgeber präsentieren. Wir setzen dazu zahlreiche Maßnahmen zur Stärkung der Arbeitgeberattraktivität um (s. Mitarbeitergewinnung und -bindung, S. 28 ff.).

ORGANISATION DES PERSONALMANAGEMENTS

Die Aufgabe des Personalmanagements ist es, bei den relevanten Mitarbeiterthemen 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 Management) und einen internationalen Bereich (Corporate HR). Ein dritter Bereich Marine Human Resources (Marine HR) ist für die Mitarbeiter auf See zuständig. – NfB

Der Bereich HR Management verantwortet sämtliche Personalbelange. Dies sind u. a. Bedarfsermittlungen, Ausschreibungen, Vorstellungsgespräche, Vertragsgestaltungen sowie interne Versetzungen und Austritte für Deutschland. Das HR Management steuert auch die kaufmännische und gewerbliche Ausbildung für die Landorganisation. – NfB

Der Bereich Corporate HR betreut unsere Expatriates und verantwortet die Anwendung unserer globalen Richt- und Leitlinien. Die Richt- und Leitlinien werden, soweit zweckmäßig und rechtlich möglich, auch im Seebereich umgesetzt. Corporate HR betreut alle Personalentwicklungsmaßnahmen für die deutsche Organisation: Das sind u. a. Beratung, Coaching, Training und Moderation sowie die internationalen Entwicklungsprogramme, wie z. B. das Talent Development Programme (TDP) und das Agile Leadership Programme at Hapag-Lloyd (ALPHA). Der Bereich steht den regionalen HR-Leitern bei Bedarf beratend zur Seite. Um Fragen der Regionen in Gegenwart der anderen Regionen zu beantworten, wurden bspw. regelmäßige weltweite HR Calls eingerichtet. Corporate HR steuert zudem den Global Staff Dialogue (GSD) (s. Aus- und Weiterbildung, S. 32 ff.) und koordiniert die weltweiten Vergütungsstrukturen für Mitarbeiter und Management. So konnte bereits im Berichtszeitraum die nach dem Zusammenschluss mit UASC (United Arab Shipping Company) notwendige Anpassung bzw. Vereinheitlichung der Arbeitsverträge abgeschlossen werden. – 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. 37 ff.) zuständig. Die Bereiche HR Management und Marine HR beraten die Geschäftsführung sowie die Führungskräfte zu

Personalthemen und arbeiten mit den Mitbestimmungsorganen zusammen. Auch Marine HR hat im Berichtszeitraum weiterhin an der Vereinheitlichung von Prozessen gearbeitet, sodass bspw. Trainings bereits überregional und standardisiert angeboten werden können. – nFB

Die HR-Bereiche der einzelnen Regionen sind über ein Dotted-Line-Prinzip an Corporate HR angebunden. Sie verantworten das Personalmanagement auf regionaler Ebene, stehen in einem direkten Dialog mit den HR-Bereichen an den dezentralen Standorten und steuern die Umsetzung von Personalentwicklungsmaßnahmen auf lokaler Ebene. – nFB

Der Marine HR-Bereich stimmt die Themenschwerpunkte und Ziele des Personalmanagements mit dem Vorstand ab. Darüber hinaus wird der HR-Bereich zudem turnusmäßig durch die Revision und die globale Compliance-Abteilung auditiert. Der Marine HR-Bereich unterliegt dem ISM Code¹ (s. Sicherer Schiffsbetrieb, S. 40 ff.) und wird jährlich intern sowie extern auditiert. – nFB

PERSONALSTRUKTUR – 102-8, 405-1

2018 waren bei Hapag-Lloyd rd. 12.800 Mitarbeiter (Vorjahr: rd. 12.500 Mitarbeiter) beschäftigt. 34 % der Landmitarbeiter sind in Europa (inkl. globale Firmenzentrale), 11 % in Nordamerika, 13 % in Lateinamerika, 17 % in Asien und 25 % im Mittleren Osten für uns tätig. Der Anstieg der Mitarbeiterzahlen in der Region Mittlerer Osten ist im Wesentlichen durch die veränderte Zuordnung und den Aufbau der Service Center in Indien sowie die Einrichtung des Country Offices in Ghana zu erklären. Von den rd. 12.800 Mitarbeitern arbeiten etwa 10.700 Mitarbeiter an Land und etwa 2.100 Mitarbeiter auf See. Leiharbeiter setzen wir grundsätzlich nur in sehr geringem Maße ein.

MITARBEITER

2018

NACH GESCHLECHT* (IN %)

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

* Stand: 31.12.2018 – Landpersonal exkl. Auszubildende – Nur Hapag-Lloyd Verträge

1 ISM = International Safety Management

MITARBEITER

2018

NACH ALTERSSTRUKTUR* (IN %)

	Hapag-Lloyd Konzern	Hapag-Lloyd AG
jünger als 30 Jahre	26	19
zwischen 30 und 50 Jahren	56	57
älter als 50 Jahre	17	24

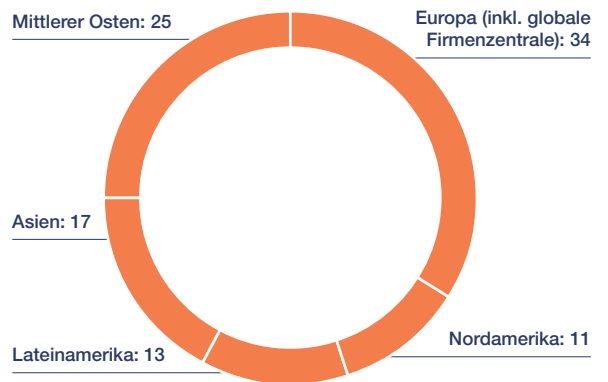
* Stand: 31.12.2018 – Land- und Seepersonal exkl. Auszubildende – Landpersonal nur Hapag-Lloyd Verträge

AN LAND UND AUF SEE*

	Hapag-Lloyd Konzern	Hapag-Lloyd AG
an Land	10.561	
auf See	1.970	
Auszubildende	234	
Summe	12.765	3.381

* Stand: 31.12.2018

MITARBEITER NACH REGIONEN* (IN %) (2018)



* Stand: 31.12.2018 – Landpersonal exkl. Auszubildende – Nur Hapag-Lloyd Verträge

MITARBEITERGEWINNUNG UND -BINDUNG

Mitarbeiter mit für uns relevanten Qualifikationen zu gewinnen und ihren langfristigen Verbleib in unserem Unternehmen zu gewährleisten ist Aufgabe unseres Personalmanagements. Als attraktiver Arbeitgeber bieten wir abhängig von den lokalen Gegebenheiten unter anderem z. B. attraktive Sozialleistungen, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Nachwuchsförderprogramme an.



MITARBEITERGEWINNUNG

Junge Menschen rekrutieren wir im Wesentlichen im Rahmen einer Berufsausbildung oder eines Studiums. Wir wollen sie nicht nur gut ausbilden, sondern sie auch über Entwicklungsmaßnahmen und Karriereoptionen langfristig an uns binden.

In Deutschland entscheiden sich immer mehr junge Menschen für ein Studium. Gleichzeitig nimmt die Zahl derjenigen ab, die nach der Schule einen Berufseinstieg über die klassische Ausbildung suchen. Besonders im Bereich IT ist das Gewinnen von Nachwuchskräften eine anspruchsvolle Aufgabe, da der Wettbewerb um sie besonders stark ist. Um unseren Bedarf trotzdem gut decken zu können, nehmen wir an diversen Berufsorientierungsveranstaltungen teil. Zudem setzen wir verstärkt auf digitale Recruiting-Kanäle, um die Zielgruppe über die

Möglichkeiten der verschiedenen Ausbildungswege bei Hapag-Lloyd zu informieren.

Als Argument für Hapag-Lloyd als Arbeitgeber kommunizieren wir auch die unternehmensinternen Sozialleistungen, die wir unseren Mitarbeitern neben dem Gehalt bieten. In Verbindung damit versprechen wir ein angenehmes Betriebsklima und die Förderung einer angemessenen Work-Life-Balance (s. Mitarbeiterbindung, S. 29 ff.).

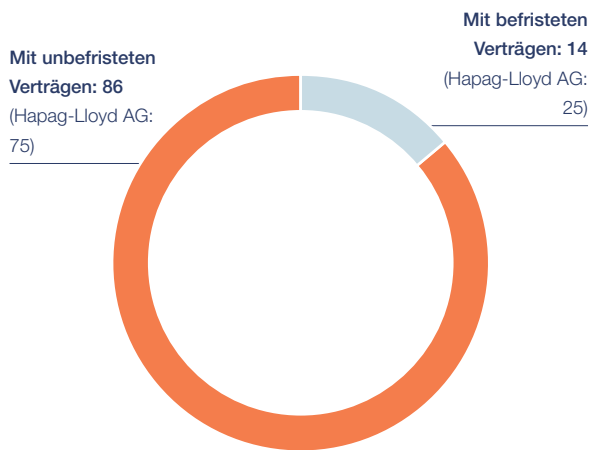
Im Rahmen unserer Nachwuchsförderung kooperieren wir eng mit der Hamburg School of Business Administration (HSBA) und der Nordakademie. An der letzteren wirken wir auch im Betrieblichen Beirat mit. An der Nordakademie bieten wir jährlich vier duale Studienplätze an, an der HSBA acht. Bei der HSBA engagieren wir uns zudem im Firmenarbeitskreis, bei Wirtschafts-Speed-Datings sowie Infotagen. Zudem unterstützen wir dort bei der Akkreditierung/Re-Akkreditierung der Studiengänge und den internationalen Programmen wie der HSBA-Summerschool.

Da die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für junge Menschen und Berufseinsteiger immer mehr an Bedeutung gewinnt, müssen wir in einem insgesamt schwierigen Marktumfeld sicherstellen, dass der Beruf des Seefahrers auch in Zukunft attraktiv bleibt. Wir sprechen gezielt junge Talente auf Messen, Karriereportalen oder in persönlichen Gesprächen an. Haben wir geeignete Mitarbeiter für uns gewonnen, ist es unser Ziel, sie langfristig an unser Unternehmen zu binden. So sind wir im Berichtszeitraum dazu übergegangen, nahezu allen neu eingestellten EU-Seeleuten auf unseren Schiffen unter deutscher Flagge unbefristete Verträge auszustellen und bestehende Verträge zu entfristen.



Unser Seepersonal, welches vom Flottenmanagement in Hamburg betreut wird, verbleibt größtenteils nach Abschluss der Ausbildung bei uns im Unternehmen. Nach einer Ausbildung führt hierbei der Weg in die Führungsebene immer über das Studium. Auf Veränderungen bezüglich einer geringeren Anzahl an Absolventen bzw. Rückkehrern aus dem Studium haben wir in Ausnahmefällen mit externen Einstellungen von nautischen und technischen Wachoffizieren reagiert. Leitende Ingenieure und Kapitäne werden weiterhin nur durch (Be-)Förderung des eigenen Nachwuchses gewonnen.

MITARBEITER NACH VERTRAGSART* (IN %) (2018)



* Stand: 31.12.2018 – Land- und Seepersonal exkl. Auszubildende – Landpersonal nur Hapag-Lloyd Verträge

MITARBEITERBINDUNG

Unseren Mitarbeitern weltweit bieten wir attraktive Leistungen rund um ihren Arbeitsvertrag.

Sozialleistungen

Ein wichtiges Instrument sind in diesem Zusammenhang die attraktiven länder- und regionalspezifischen Sozialleistungen. So ist z. B. in einigen Ländern – anders als in Deutschland – die gesetzliche Krankenversicherung zur allgemeinen Gesundheitsvorsorge für unser Landpersonal nicht ausreichend. Dies kompensieren wir, wo möglich, durch eine zusätzliche freiwillige Krankenversicherung, eine über den gesetzlichen Schutz hinausgehende

freiwillige Unfallversicherung sowie über Möglichkeiten zur Altersvorsorge oder Lebensversicherung.

Auch hauseigene Betriebsrestaurants oder Pantries zur Zubereitung und dem Verzehr mitgebrachter Speisen stehen unseren Mitarbeitern zur Verfügung. Alternativ gewähren wir anderweitige Unterstützung zur Verpflegung. In Deutschland bieten wir zudem vermögenswirksame Leistungen, ein 13. Gehalt sowie bezahlte Freistellungen in besonderen Situationen, z. B. bei Geburten oder dem Tod eines Elternteils, oder Beihilfen in Notsituationen durch die Präsident-Achelis-Elisabeth-Wiegand-Stiftung.

Wir wollen unseren Mitarbeitern weltweit moderne und attraktive Arbeitsplätze bieten. Einen neuen Standard haben wir hierbei mit dem im Berichtsjahr eröffneten Quality Service Center in Suzhou (China) gesetzt. Bereits bei der Auswahl des Standorts wurde die Attraktivität für die Mitarbeiter, u. a. im Hinblick auf die Lebenshaltungskosten und Infrastruktur, berücksichtigt. Zudem bietet die Aufteilung des neuen Bürogebäudes neben Büroflächen ausreichend Platz für den Empfang von Besuchern, Besprechungen und Schulungen. Das moderne Konzept wird zudem durch Kaffee- und Lunchbereiche komplettiert.

Betreuung des Seepersonals

Wir ergreifen zahlreiche Maßnahmen, um die Bindung unseres Seepersonals auf unseren Schiffen zu fördern. Nach jedem Seeaufenthalt auf unseren Schiffen unter deutscher Flagge führen wir bspw. persönliche Gespräche mit den Kapitänen sowie regelmäßig auf Wunsch auch mit jedem anderen Mitarbeiter. Teil des Gesprächs sind dabei der technische Verlauf der Reise, die Leistung des Mitarbeiters sowie die weitere Einsatzplanung unter Berücksichtigung sozialer Aspekte. Gemeinsam werden Systeme und Prozesse besprochen, um das Arbeitsumfeld weiter zu verbessern, bspw. im Hinblick auf den steigenden Administrationsaufwand.

Unsere Crew Manager betreuen das Seepersonal von Land aus. In diesem Zusammenhang ist für uns besonders wichtig, dass die Crew Manager für die Mitarbeiter über eine hohe Kompetenz verfügen und uneingeschränkt erreichbar sind. Ein Großteil dieser Ansprechpartner ist selbst zur See gefahren und kann entsprechend viel Erfahrung und Wissen einbringen.

Großen Wert legen wir auch auf die Beziehungen unter unseren Mitarbeitern an Land und auf See. Diese stärken wir u. a. durch eine gemeinsame Starterwoche für die Auszubildenden. Unsere Mitarbeiter können zudem regelmäßig Hapag-Lloyd Schiffe besichtigen, sodass sie ein besseres Verständnis für die Arbeit ihrer Kollegen auf See entwickeln können.

Grundsätzlich ist jeder Vorgesetzte, egal, ob an Land oder auf See, angehalten, die Zufriedenheit der Mitarbeiter in der täglichen Zusammenarbeit einzuschätzen und bei Bedarf geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Unterstützung erhalten unsere Führungskräfte dabei durch die HR-Bereiche, die z. B. bei der Organisation passender Team-Building-Maßnahmen behilflich sind.

Work-Life-Balance – 401/103, 401-3

Nur wenn die Balance zwischen Arbeit und Privatleben stimmt, sind unsere Mitarbeiter in der Lage, im Beruf ihr volles Potenzial entfalten zu können. Die Personalbereiche entwickeln daher gemeinsam mit lokalen Führungskräften Maßnahmen, auch über die gesetzlichen Regelungen hinaus, die es unseren Mitarbeitern ermöglichen, Privates mit den beruflichen Anforderungen zu vereinbaren. 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 und anderen Arbeitszeitmodellen.

Im Berichtszeitraum haben wir unsere Global Mobility Policy (zuvor Expat Policy) überarbeitet. Sie regelt die Entsendung von Mitarbeitern ins Ausland. Als global tätiges Unternehmen ist es unser Anspruch, Entsendungen fair und transparent anzubahnen, durchzuführen und zu beenden. Besonders wichtig ist uns dabei, dass wir unsere Mitarbeiter professionell beraten, vorbereiten und begleiten. 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 angemessen berücksichtigt.

MITARBEITER

2018

NACH ARBEITSZEIT* (IN %)

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

* Stand: 31.12.2018 – Land- und Seepersonal exkl. Auszubildende – Landpersonal nur Hapag-Lloyd Verträge

IN ELTERNZEIT*

	Hapag-Lloyd Konzern	Hapag-Lloyd AG
Frauen	234	46
Männer	153	55
Summe	387	101

* Land- und Seepersonal

Besonders für unsere Seeleute sind die längeren Abwesenheiten von ihren Familien und ihrem sozialen Umfeld, die unregelmäßigen Arbeitszeiten, Siebentagewochen und eingeschränkte Freizeitmöglichkeiten herausfordernd. Auf unseren Schiffen unter deutscher Flagge haben wir daher möglichst flexible und relativ kurze Einsatzzeiten eingeführt. Zudem berücksichtigen wir bei der Einsatzplanung nach Möglichkeit persönliche Wünsche, wie z. B. die Urlaubsplanung bei rechtzeitiger Ankündigung. Darüber hinaus dürfen Angehörige der Seeleute wie Ehepartner, Partner oder Kinder an Bord mitfahren.

Mitbestimmung – 102-41

Die Möglichkeit, bei wichtigen Entscheidungen mitbestimmen und eigene Ideen einbringen zu können, wirkt positiv auf die Mitarbeiterbindung. In Deutschland und auch in anderen Ländern sind Betriebsräte oder vergleichbare Gremien etabliert, durch die sich Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter vertrauensvoll und konstruktiv austauschen können. Grundsätzlich können sich aber 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.

Faire Löhne und Gehälter – 102-12, 102-13

Die faire Bezahlung unserer Mitarbeiter ist für uns ein wesentliches Element für ein attraktives Arbeitsumfeld. 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.

Die Mitarbeiter auf unseren Schiffen unter deutscher Flagge werden durch den Seebetriebsrat vertreten. Für sie gelten eigenständige Tarifverträge, die wir als Mitglied der Tarifgemeinschaft des Verbandes Deutscher Reeder (VDR) mit ver.di und der International Transport Workers' Federation (ITF) geschlossen haben. Im Berichtszeitraum

gab es Tarifverhandlungen zwischen dem VDR und ver.di am 16. März 2018, die zu einem Ergebnis mit einer zweistufigen Erhöhung des HTV (Heuertarifvertrag) zum 1. September 2018 und 1. Januar 2020 abgeschlossen wurden.

Zum geplanten Ausbau der Abdeckung durch Verträge, die mit der ITF vereinbart werden, gab es im Berichtszeitraum Verhandlungen, die zum 1. Januar 2019 in Kraft treten sollen. Darüber hinaus wenden wir die Regelungen der Maritime Labour Convention (MLC) an.

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.

Mit unserer Globalen Ethikrichtlinie verpflichten wir uns konzernweit zur Einhaltung aller lokaler Richtlinien zu Arbeitszeiten sowie Mindestlöhnen und einer fairen Entlohnung. Des Weiteren streben wir an, die Sozialpartnerschaft mit Arbeitnehmervertretungen auszubauen.

Insgesamt 58 % aller Mitarbeiter (Hapag-Lloyd AG: 95 %) sind von Kollektivvereinbarungen erfasst (Stand: 31. Dezember 2018). – 102-41

AUS- UND WEITERBILDUNG – 404/103

Gut ausgebildete und motivierte Mitarbeiter bilden die Grundlage unseres wirtschaftlichen Erfolgs, denn ihre Arbeit bestimmt maßgeblich die Qualität unserer Leistungen. Über umfangreiche Ausbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen erreichen wir eine bestmögliche Förderung unserer Mitarbeiter und Nachwuchskräfte. – NfB



2018 investierten wir weltweit insgesamt 4,8 Mio. EUR (Hapag-Lloyd AG: rd. 2,4 Mio. EUR) in die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter. Darüber hinaus haben wir eine Vielzahl weiterer interner Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt. – NfB

AUSBILDUNG

Das Ziel unseres umfangreichen Engagements für die Ausbildung ist die Bindung junger Talente an unser Unternehmen. Dadurch können wir sicherstellen, dass wir über qualifizierte Mitarbeiter für anspruchsvolle Aufgaben verfügen und offene Positionen schnell besetzen können. – NfB

Ausbildung an Land

Die Ausbildung an Land beginnt mit einer dreiwöchigen Startausbildung und einem zweiwöchigen externen Kurs u. a. zum Team-Building für unsere Auszubildenden in Deutschland. Weiterhin sind meist ein Aufenthalt an einem unserer weltweiten Standorte sowie Englischkurse und vielfältige interne Fachvorträge Teil der Ausbildung. Unsere Auszubildenden werden dabei eng von internen Coaches betreut. – NfB

Ausbildung auf See

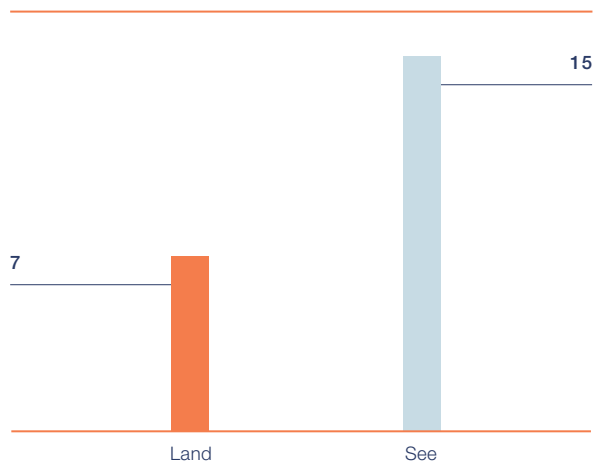
Unsere deutschen Auszubildenden auf See durchlaufen eine mehrmonatige Gruppenausbildung, die an Land in einem Ausbildungszentrum und auf unseren Ausbildungsschiffen absolviert wird. Besonders die Themen Team-Building und Arbeitssicherheit stehen dabei im Fokus, genauso wie gemeinsame Landgänge und Freizeitaktivitäten sowie verschiedene Spezial-Trainings und

Kurse. Dazu zählen bspw. die Starterwoche in Hamburg oder eine Metallausbildung. Betreut werden die Auszubildenden durch den Marine HR-Bereich. – NfB

Auszubildende bei Hapag-Lloyd werden mit Zwischen-Feedback-Gesprächen sowie internen und externen Prüfungsvorbereitungskursen unterstützt. – NfB

Es ist uns wichtig, neben den fachlichen Qualifikationen unserer Auszubildenden auch ihre persönliche Entwicklung und ihre sozialen Kompetenzen wie Teamgeist, Selbstständigkeit und Verantwortung zu fördern. Dazu trägt bei, dass sie bereits während der Ausbildung anspruchsvolle Aufgaben übernehmen, das Gelernte in der Praxis anwenden und dadurch wertvolle Erfahrungen sammeln. – NfB

AUSZUBILDENDENQUOTE IN DEUTSCHLAND (IN %) (DEZEMBER 2018) – NfB



>>>

MIT ALHPA IDENTIFIZIEREN WIR TALENTE IM UNTERNEHMEN UND BEREITEN SIE AUF EINE INTERNATIONALE FÜHRUNGSLAUFBAHN VOR.

Teilnehmer des Programms übernehmen dabei früh Verantwortung für ihre persönliche und berufliche Entwicklung.



Selbstreflektion, Führungskompetenzen sowie unternehmerisches Denken und Handeln sind die Schwerpunkte des ALPHA-Konzepts.



„Mit ALHPA erhalten junge Mitarbeiter eine neue Plattform und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen.“

Nicole Ang,
Director Business Administration



Die berufliche und persönliche Entwicklung der angehenden Führungskräfte im Rahmen von ALPHA basiert auf ihren individuellen Bedürfnissen und Zielen.

WEITERBILDUNG

Die Anforderungen an unsere Mitarbeiter weltweit in ihrem beruflichen Alltag steigen kontinuierlich. Mit unseren Weiterbildungsprogrammen wollen wir sie dafür fit machen. Gleichzeitig sind die umfassenden Qualifizierungsmöglichkeiten für uns ein Instrument, um ihre Bindung an Hapag-Lloyd zu erhöhen. Die Weiterbildungsformate umfassen

neben webbasierten und Virtual-Classroom-Trainings auch persönliche Face-to-Face-Veranstaltungen. 2018 haben wir für jeden Mitarbeiter durchschnittlich rd. 19 Stunden² (Hapag-Lloyd AG: 17 Stunden²) in die Weiterbildung investiert. Der Unterschied zur Kennzahl aus dem Vorjahr ist u. a. durch die zusätzlichen

² Die Gesamtzahl der Weiterbildungsstunden inkludiert teilweise externe Mitarbeiter.

Schulungen im Rahmen des Zusammenschlusses mit UASC zu erklären. Über interne Evaluationen überprüfen wir den Erfolg der individuell durchgeführten Maßnahmen regelmäßig. Darüber hinaus bieten wir auch lokal Trainings und Schulungen an. – NfB – 404-1

Global Staff Dialogue – 404-3

Der Global Staff Dialogue (GSD) ist ein jährliches Gespräch zwischen Mitarbeitern an Land und Vorgesetzten, bei dem Entwicklungen während des Jahres diskutiert, gemeinsame Arbeits- und Entwicklungsziele festgelegt und passende Weiterbildungsmaßnahmen vereinbart werden. Diese werden dann vom Personalbereich u. a. durch Fortbildungen wie MS-Office-Kurse, Trainings zu Reisesicherheit und interkultureller Kompetenz sowie maßgeschneiderte Team-Building-Maßnahmen umgesetzt. Der Global Business Support bietet zudem weltweit webbasierte Trainings, u. a. zu Nachhaltigkeitsthemen, an. – NfB

Der GSD dient dazu, das Potenzial der Mitarbeiter für ihre weitere berufliche Entwicklung einzuschätzen und die Mitarbeiter auf dieser Grundlage gemeinsam mit der Führungskraft weiterzuentwickeln. Die Gespräche werden bereits sehr gut angenommen, dennoch legen wir den Fokus in Zukunft noch stärker auf den Dialog und werden die Bedienerfreundlichkeit der Dokumentationssoftware weiter erhöhen. – NfB

Derzeit befasst sich ein internes Projektteam damit, ein Learn Management-System auszuwählen, über das die u. a. im Rahmen des GSD vereinbarten Maßnahmen in einem einheitlichen System verwaltet und nachgehalten werden. – NfB

Talent Development Programme

Unser dreijähriges Talent Development Programme (TDP), das von den Regionen dezentral betreut wird, richtet sich an Mitarbeiter an Land mit herausragenden Leistungen und einem aus unserer Sicht hohen Entwicklungspotenzial. Im Rahmen des TDP erhalten unsere Mitarbeiter weltweit eine individuelle sowie gemeinsame Förderung und Betreuung durch Referenten aus den Bereichen Personalmanagement und -entwicklung. – NfB

Agile Leadership Programme at Hapag-Lloyd

Das Agile Leadership Programme at Hapag-Lloyd (ALPHA) wurde 2018 als Nachfolger des Management Career Programmes (MCP) implementiert. Das von Hamburg aus zentral gesteuerte internationale Entwicklungsprogramm

ist auf Führungskräfte an Land zugeschnitten. Im Rahmen der verkürzten Programmdauer – drei statt sechs Jahre – wird jährlich ein anderer Schwerpunkt gelegt:

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

Im Berichtszeitraum wurden bereits die erste Auftaktveranstaltung (Spotlight Week) und ein ALPHA-Führungskräfte-Training durchgeführt. Zudem fanden erste Trainings zu den Themen agile Methoden und Kreativitätstechniken wie Design Thinking statt. – NfB

Agile Methoden

In Zeiten zunehmender Komplexität und abnehmender Planbarkeit ist Agilität, also ein aktives und schnelles Handeln eines jeden Einzelnen, von großer Bedeutung. Folgerichtig sind agile Methoden ein fester Bestandteil der Entwicklungsprogramme unserer Führungskräfte. Die Bedeutung dieser Methoden zeigt sich in unserem Alltag – bspw. wird mit „Scrum“ bereits eine agile Projektmanagementmethode in unserem IT-Bereich zur Softwareentwicklung und Umsetzung der Prozesse angewendet.

Kompetenz-Management-System – 404-3

Auch auf unseren Schiffen wollen wir eine zielgerichtete fachliche und persönliche Weiterbildung unserer Seeleute gewährleisten. Zu diesem Zweck haben wir ein Kompetenz-Management-System für Schiffe unter deutscher Flagge implementiert. In regelmäßigen Mitarbeitergesprächen mit ihren Vorgesetzten erarbeiten Führungskraft und Mitarbeiter einen individuellen Entwicklungsbedarf und vereinbaren geeignete Weiterbildungsmaßnahmen. Auf dieser Basis erfolgt eine fortlaufende Erweiterung der Trainingsangebote. So haben wir allein im Berichtszeitraum Trainings zu den Themen Bunker, Liquefied Natural Gas (LNG) und MACS3³ neu auf den Weg gebracht. Ein besonderer Fokus wurde zudem auf BASSnet-Trainings gelegt, ein u. a. zur Einsatzplanung verwendetes elektronisches Personalführungssystem. Aktuell arbeitet das Flottenmanagement daran, BASSnet innerhalb der Flotte weiter auszurollen. Entsprechende Fortbildungsmaßnahmen werden dann durch den Marine HR-Bereich umgesetzt. – NfB

3 MACS3 ist eine eigene Ladungsrechnungssoftware für die Beladungs- und Stauplanung, Stabilitätsberechnungen sowie Ballastwassermanagement.

OFFENE UNTERNEHMENSKULTUR

Als Hamburger Traditionsunternehmen ist unsere Unternehmenskultur durch hanseatische Werte geprägt. Diese wollen wir konzernweit bewahren und gleichzeitig die kulturelle und soziale Vielfalt in unserer Belegschaft fördern, denn sie macht das Arbeiten bei Hapag-Lloyd zu etwas Besonderem.

DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT

– 405/103, 406/103

Mit Standorten auf allen fünf Kontinenten spielt Vielfalt in der Belegschaft bei uns eine zentrale Rolle. Sie ist gelebte Normalität. Unsere Mitarbeiter kommen aus unterschiedlichen Kulturen und bringen verschiedene soziale Hintergründe, sehr unterschiedliche Denkweisen, Perspektiven und Erfahrungen in unser Unternehmen mit ein. Wir betrachten dies als Bereicherung und einen Wert, den es zu bewahren gilt. Wir sind davon überzeugt, dass dies uns als Unternehmen auf allen Ebenen weiterbringt: In unserer täglichen Kommunikation profitieren wir von den kulturellen, sozialen und sprachlichen Unterschieden, durch die unterschiedlichen Denkansätze und Sichtweisen erzielen wir langfristig bessere Ergebnisse. Darüber hinaus entwickeln unsere Mitarbeiter ein besseres Verständnis und eine erhöhte Toleranz für kulturelle Besonderheiten und Unterschiede, was ihnen auch außerhalb der Organisation zugutekommt.

Die Erfahrungen, die wir im Zuge der Integrationen von CSAV (Compañía Sud Americana de Vapores) und UASC (United Arab Shipping Company) in den vergangenen

Jahren machen konnten, bestätigen uns in diesen Überzeugungen. Aufgrund der offenen Unternehmenskultur konnten die neuen Führungskräfte und Mitarbeiter schnell in das Unternehmen integriert werden. Die neuen Kollegen bereichern nicht nur die Vielfalt. Hapag-Lloyd profitiert auch im erheblichen Maße von ihren Erfahrungen und Standards, die sie aus anderen Unternehmensumfeldern mitbringen.

„We are a truly global community“

Im Juni 2018 haben wir für unsere Mitarbeiter ein länderübergreifendes Fußballturnier veranstaltet, um bestehende Netzwerke sowie das Zusammengehörigkeitsgefühl bei Hapag-Lloyd weiter zu fördern. Zu dem zweitägigen Turnier in Hamburg kamen mehr als 1.200 Mitarbeiter aus allen Regionen und rd. 40 Ländern. Die beiden Tage waren geprägt von Fairness, Offenheit sowie einer gemeinsamen Passion für den Sport und das internationale Schifffahrtsgeschäft. Somit hat die Veranstaltung unser Selbstverständnis als „truly global community“ treffend zum Ausdruck gebracht. Denn ohne die ständige Bereitschaft, über interkulturelle Brücken zu gehen, Verbindendes statt Trennendes zu finden und gemeinsam Begeisterung für eine Sache zu entwickeln, würde unser Geschäft nicht funktionieren.

Gleiche Förderung für alle Mitarbeiter

– 102-12, 405/103, 406/103

Wir bekennen uns ausdrücklich zu den Diversitätsempfehlungen der Regierungskommission unter dem Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) und haben die Ziele der Charta der Vielfalt fest in unserer Unternehmenskultur verankert. Wir fördern alle Mitarbeiter unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Wir wollen Menschen mit Behinderung genau wie alle anderen Mitarbeiter in unsere betrieblichen Abläufe und das soziale Leben im Unternehmen einbinden.



Die Auswahl und Einstellung neuer Mitarbeiter erfolgt weltweit ausschließlich aufgrund der Qualifikation, der sozialen Kompetenzen sowie Leistungsbereitschaft und -fähigkeit. Dabei leiten uns länderspezifische Regelungen, in Deutschland z. B. das Allgemeine Gleichstellungsgesetz. Die Auswahl unseres Seepersonals basiert z. B. auf der Eignung zur Seefahrt, einer hohen Flexibilität sowie handwerklichem Geschick.

Frauen in Führungspositionen – 405-1

Die Frauenquote in Führungspositionen (Level 2 bis 3) betrug zum 31. Dezember 2018 rd. 9%. Über regelmäßige Veranstaltungen wie Selbstmarketing für Frauen, den Women's Business Talk, Intercultural Awareness Simulation und weitere interkulturelle Trainings wollen wir unsere Mitarbeiter und Führungskräfte konzernweit noch mehr für das Thema Diversität sensibilisieren. Besonders erfolgreich ist das Women's Business Forum in Hamburg. Seit 2015 erhalten junge weibliche Führungskräfte in diesem Rahmen Weiterbildungsangebote und können sich mit erfahrenen weiblichen Führungskräften der dritten und vierten Führungsebene austauschen.

AUSTAUSCH ZWISCHEN ARBEITGEBER UND ARBEITNEHMER

In unserem Konzern legen wir großen Wert auf ein positives Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Für uns sind flache Hierarchien, kurze Entscheidungswege und eine durchlässige Kommunikation über die verschiedenen Führungsebenen hinweg wesentliche Elemente der Unternehmensführung.

Unser Topmanagement lebt eine Kultur der offenen Tür, sodass jeder Mitarbeiter grundsätzlich mit jeder Führungskraft in Kontakt treten kann. Regelmäßig 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.

Wir pflegen eine Feedbackkultur, bei der offene Kommunikation explizit gewünscht ist, damit unsere Mitarbeiter aus Fehlern lernen können. Unsere Führungskräfte schulen wir darin, Feedback regelmäßig und zeitnah zu geben und dieses auch aktiv einzufordern. Selbstverständlich fordern wir auch unsere Mitarbeiter dazu auf, ihren

Führungskräften Feedback zu geben. Einen formalisierten Rahmen für den Austausch zwischen den Führungskräften und Mitarbeitern an Land stellen die jährlichen Mitarbeitergespräche (Global Staff Dialogue) dar.

Um den Austausch nicht nur innerhalb des eigenen Unternehmens zu stärken, haben wir im Jahr 2018 erstmals mit der gemeinnützigen Organisation Common Purpose zusammengearbeitet. Common Purpose hat sich u. a. als Ziel gesetzt, Hamburger Führungskräften aus unterschiedlichsten Arbeitsfeldern den Austausch über professionelle Grenzen hinweg zu ermöglichen. So soll auf der einen Seite die Leistungskompetenz in den jeweiligen Kernarbeitsbereichen der Teilnehmer gestärkt werden. Auf der anderen Seite soll ihr Blick für die Gestaltung des Gemeinwesens geschärft werden. Im Rahmen des gemeinsamen Navigator-Programms wird Nachwuchsführungskräften ein vielfältiger Lern- und Vernetzungsraum geboten, in dem sie in unterschiedlichsten Formaten und an ungewöhnlichen Orten in den Dialog gehen – untereinander und mit rund 40 externen Entscheidern.

Zudem haben im Rahmen des Pilotprojekts „Erfahrungsaustausch Führung und Management“ zwei hochrangige Mitarbeiter der Bundeswehr über einen längeren Zeitraum in unserem Unternehmen hospitiert. Zu den Zielen dieses Projekts zählt ein stetiger Austausch zwischen angehenden zivilen und militärischen Führungskräften. Neben dem Kennenlernen unterschiedlicher Führungskulturen und -prozesse geht es auch darum, zu der Leistungsfähigkeit der Bundeswehr als fester und anerkannter Teil der deutschen Gesellschaft beizutragen, bspw. durch einen Beitrag zur Weiterentwicklung der Lehrinhalte an der Führungsakademie der Bundeswehr.

SICHERHEIT UND GESUNDHEIT



QUALSHIP 21 – HOHE SICHERHEITSSTANDARDS

Hapag-Lloyd wurde 2018 in das Qualship 21 („quality shipping for the 21st century“)-Programm der United States Coast Guard aufgenommen. Das Programm würdigt Schiffe, die amerikanische Gewässer anlaufen und über besonders hohe Qualitätsstandards verfügen. Diese Auszeichnung unterstreicht unser Engagement für höchste Sicherheitsstandards an Bord.

MANAGEMENTANSATZ 38

SICHERER SCHIFFSBETRIEB 40

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ 44

Arbeitssicherheit 44

Gesundheitsschutz 45

GEFAHRGUT 47

MANAGEMENTANSATZ – 403-1, 403-8

Egal welcher Tätigkeit unsere Mitarbeiter nachgehen, die Gewährleistung ihrer Gesundheit und Sicherheit hat für uns oberste Priorität. Unsere hohen Sicherheits- und Gesundheitsstandards entwickeln wir kontinuierlich weiter, u. a. indem wir das Arbeitsschutzmanagementsystem (OHSAS 18001) extern zertifizieren lassen. – NfB

Um die hohe Bedeutung dieser Themen zu betonen, sind sie für den Landbereich sowohl auf Konzernebene als auch in den einzelnen Regionen, vor allem im Bereich Personal, verankert. Auch unsere Führungskräfte haben die Aufgabe, sicherzustellen, dass alle relevanten Vorschriften eingehalten sowie konzerninterne Richtlinien umgesetzt werden. – NfB – 403-4



Arbeitsschutz an Land und auf See

In Deutschland haben wir einen Arbeitsschutzausschuss etabliert, der regelmäßig tagt. In ihm sind die Geschäftsleitung, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Betriebsarzt sowie Vertreter des Betriebsrats und die Sicherheitsbeauftragten vertreten. Während der Sitzungen werden Arbeitssicherheits- und Gesundheitsthemen diskutiert, Handlungsfelder abgestimmt und Maßnahmen beschlossen. 2018 lag ein Schwerpunkt der Ausschussarbeit auf dem Thema „Psychische Belastung am Arbeitsplatz“. So wurden der Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit damit beauftragt, ein geeignetes Verfahren zur Beurteilung von Gesundheitsgefährdungen zu entwickeln,

das u. a. den gestiegenen gesetzlichen Anforderungen Rechnung trägt. Darüber hinaus wurden u. a. die Schaffung von Ruheräumen sowie die Bereitstellung von Defibrillatoren an den Standorten sowie eine Anpassung des Möbelprogramms entsprechend den gesetzlichen und betrieblichen Anforderungen beschlossen. – NfB – 403-4

Mit der 2006 beschlossenen Betriebsvereinbarung in Deutschland bekennen wir uns zur betrieblichen Gesundheitsförderung. Die Vereinbarung ist für uns ein Orientierungsrahmen, innerhalb dessen wir Handlungsfelder identifizieren und Maßnahmen zur Verbesserung der Gesundheitsförderung im Konzern umsetzen. – NfB

Für das Personal auf See ist das Flottenmanagement verantwortlich, das weltweit einen sicheren Schiffsbetrieb gewährleistet. Unsere konzernweiten Standards für Arbeitssicherheit und Gesundheit sind auch auf unseren Schiffen verpflichtend einzuhalten. Diese haben wir über unser Safety Management System (SMS), das die Gesamtheit unserer Arbeitssicherheitsprozesse und -maßnahmen umfasst, fest in die betrieblichen Abläufe integriert. In Gefährdungsbeurteilungen und Berichten, wie dem „Occupational Health Report“ für unsere deutschflaggen Schiffe, dokumentieren wir Risiken und die Wirksamkeit der Aktivitäten. – NfB

Handlungsfelder ermitteln wir zum einen präventiv, etwa durch Begehungen, Meldungen der Schiffe oder Anschaffung neuester Schutzausrüstungen, zum anderen korrektiv, z. B. durch Unfalluntersuchungen, Meldungen von Beinahe-Unfällen, gesetzliche Änderungen oder das Bekanntmachen von Gefährdungen aus Wissenschaft und Forschung. Aus den Ergebnissen der Analysen leiten wir anschließend Schutzmaßnahmen ab. – NfB – 403-2

Zertifiziertes Arbeitsschutzmanagementsystem

Im Mai 2018 wurde das Arbeitsschutzmanagementsystem des Flottenmanagements durch die Berufsgenossenschaft (BG) Verkehr überprüft. Die BG Verkehr bestätigte uns im Rahmen von zwei intensiven Audits die Einhaltung international anerkannter Standards. Als Resultat des freiwilligen Zertifizierungsprozesses sind alle durch das Flottenmanagement gemanagten Schiffe nach den Standards der Leitlinie ILO-OSH 2001 sowie nach OHSAS 18001:2007 zertifiziert.

Die Zertifizierung bestätigt unser erfolgreiches und seit Jahren hohes Engagement im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Als integraler Bestandteil des Safety Management Systems trägt unser Arbeitsschutzmanagementsystem wesentlich dazu bei, dass unsere Seeleute einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz haben. Das aktive Mitwirken der Mitarbeiter an Bord im Rahmen des vierteljährlichen Arbeitssicherheitsausschusses ist ein wesentlicher Bestandteil für den Erfolg und die Akzeptanz des Systems. Über die regelmäßigen Rückmeldungen von Bord leiten wir das entsprechende Verbesserungspotential ab und entwickeln unser System kontinuierlich weiter.



SICHERER SCHIFFSBETRIEB – 403-8

Unser Flottenmanagement legt größten Wert auf den sicheren Betrieb unserer Schiffe, denn nur dann können wir die Sicherheit unserer Mitarbeiter und der Ladungen gewährleisten sowie die Umwelt schützen. Dazu ergreifen wir zahlreiche Maßnahmen, die teilweise über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen, und setzen diese konsequent um. – NfB



Das Safety Management System

In unserem Safety Management System (SMS) haben wir unter anderem vier Aufgabenbereiche definiert, die die Ziele unserer „Safety and Environmental Protection Policy“ abbilden: – NfB

- Sicherheit an Bord: Wir haben in unserem Sicherheitssystem ein umfassendes Präventions- und Maßnahmenpaket etabliert, von technischen State-of-the-Art-Standards bis zu operativen Abläufen. Es ist unser Ziel, die Sicherheit von Mensch und Schiff sowie der Ladung und unseres Eigentums zu garantieren. – NfB
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: Wir ergreifen umfangreiche und geeignete Vorsichts- und Schutzmaßnahmen, um Risiken für das menschliche Leben und die Gesundheit, die aus dem operativen Betrieb des Schiffs resultieren, zu minimieren. – NfB
- Maritime Sicherheit: Mit adäquaten Sicherungssystemen, über die wir z. B. das Eindringen nicht-autorisierter Personen verhindern, identifizieren und minimieren wir Risiken durch äußere Angriffe. – NfB
- Umweltschutz: Unsere Sicherheitssysteme umfassen auch Maßnahmen, über die wir Umweltverschmutzung vermeiden bzw. minimieren. – NfB

Unsere Manager und Mitarbeiter bekennen sich zu unserer „Safety and Environmental Protection Policy“ – für uns eine wesentliche Voraussetzung für eine effiziente Umsetzung des SMS. Wir haben klare Prozesse und Prinzipien etabliert, über die wir sicherstellen, dass unsere Mitarbeiter mit

den Inhalten der Policy nicht nur vertraut sind, sondern diese, das SMS sowie weitere Standards und Richtlinien im Rahmen ihres Verantwortungsbereichs stets anwenden. – NfB – 403-2, 403-5

Durch die regelmäßigen Überarbeitungen des SMS stellen wir sicher, dass dieses stets die Ergebnisse des Management Reviews wie auch gesetzliche Änderungen berücksichtigt. Auf unseren Schiffen werden alle Vorfälle, Unfälle oder Beinahe-Unfälle dokumentiert. Die aus den Dokumentationen erwachsenen Erkenntnisse fließen in unsere Entscheidungen ein, mit denen wir die Abläufe im Betrieb verbessern. Unsere Entscheidungen kommunizieren wir an die betroffenen Schiffe. Diese setzen die Maßnahmen um, die wir wiederum überprüfen. Im Jahr 2018 wurde das SMS im Rahmen der Digitalisierung zum ersten Mal für einen Teil der Flotte in rein elektronischer Form übermittelt. – NfB – 403-2

Audits

Über interne und externe Audits stellen wir sicher, dass alle gesetzlichen und internen Anforderungen an Arbeitssicherheit und Gesundheit erfüllt werden. Die Einhaltung der ISM- und ISPS-Codes¹ sowie der ISO-, OHSAS- und MLC²-Vorschriften überprüfen wir jährlich auf allen unseren Schiffen im Rahmen der internen Audits. Externe ISM-, ISPS- und MLC-Audits führen wir auf jedem unserer Schiffe alle zweieinhalb Jahre durch. Die ISO 9001- und

¹ ISM = International Safety Management,
ISPS = International Ship and Port Facility Security
² OHSAS = Occupational Health- and Safety Assessment Series,
MLC = Maritime Labour Convention



„Die Zertifizierung zeigt, dass sich unsere Anstrengungen Jahr für Jahr auszahlen.“

Capt. Sophia Laux, Director
Fleet Management Systems



Einige Prozesse lassen sich im Team am besten diskutieren.

14001-Audits erfolgen regelmäßig auf einer festgelegten Anzahl von Schiffen. – NfB

Neben den Schiffen wird auch deren Management durch die Flaggenstaaten bzw. Klassifikationsgesellschaften auditiert. Wie bereits in den Vorjahren wurden dem Flottenmanagement sowie allen weiteren Managern das „Document of Compliance“ (DOC) anstandslos bestätigt. Darüber hinaus wurde das jeweilige Flottenmanagement gemäß der neuen ISO Standards 9001:2015 und 14001:2015 zertifiziert. – NfB

>>>

MIT DER OHSAS 18001-ZERTIFIZIERUNG ERFÜLLEN WIR HOHE INTERNATIONALE ANFORDERUNGEN IN BEZUG AUF DIE ARBEITSSICHERHEIT.

Die Wirksamkeit unserer Maßnahmen spiegelt sich in einer niedrigen Rate an Arbeitsunfällen wider.



Gemeinsam stellen wir das perfekte Ineinandergreifen der Systeme sicher.

Neu gebaute Schiffe werden innerhalb von sechs Monaten nach ISM, ISO, ISPS und MLC auditiert. Werden Abweichungen zu Anforderungen festgestellt, wird dies in den Audit-Berichten dokumentiert. Abhilfemaßnahmen sind innerhalb eines klar definierten Zeitraums durch uns zu erbringen, die anschließend evaluiert werden. – NfB

2018 wurden alle Zertifikate, die sog. Safety Management Certificates (SMC) und International Ship Security Certificates (ISSC), die die Einhaltung des ISM- und ISPS-Codes bestätigen, anstandslos ausgestellt. – NfB – 403-2

Insgesamt haben wir 2018 mehr als 100 interne und 50 externe Audits durchgeführt. – NfB

Port State Control

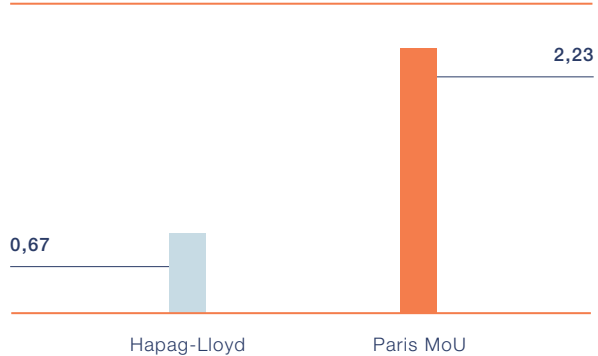
Jeder Hafenstaat darf auf Schiffen, die in seinen Häfen liegen, ohne Ankündigung überprüfen, ob diese die geltenden und von ihm ratifizierten internationalen Übereinkommen zu Arbeitssicherheits- und Gesundheitsvorschriften einhalten. Er überprüft im Rahmen dieser sog. Hafenstaatenkontrollen oder Port State Controls (PSC) Zustand und Ausstattung der Schiffe sowie den ordnungsgemäßen Betrieb durch die Besatzung. – NfB

Mehrere Länder in zurzeit neun Regionen haben sich für Hafenstaatenkontrollen zusammengeschlossen und in diesem Kontext Absichtserklärungen unterzeichnet, sog. Memoranda of Understanding (MoU). Diese regionalen PSC-Organisationen führen zudem konzentrierte Kampagnen (Concentrated Inspection Campaigns) zu bestimmten Schwerpunktthemen durch. 2018 waren dies: „Auxiliary Machinery“ (Viña del Mar MoU), „MARPOL Annex VI“ (Paris, Tokyo, Indian Ocean & Black Sea MoU) und „Open Lifeboats (US flag vessels only)“ (USCG). – NfB

2018 wurden auf unseren Schiffen 272 PSCs durchgeführt und durchschnittlich 0,67 Mängel festgestellt. Der Vergleich mit den durchschnittlichen globalen Mängelraten (z. B. Paris MoU 2,23 (2018) und Tokyo MoU 2,43 (2017))

sowie die positive Entwicklung unserer Mängelraten in den letzten Jahren belegen den Erfolg unseres SMS. – NfB

DURCHSCHNITTLICHE MÄNGELRATE (2018) – NfB



Auszeichnung durch die US-Küstenwache

2018 hat die United States Coast Guard (USCG) das Flottenmanagement und die dazugehörigen Schiffe mit der Aufnahme in das „Qualship 21-Programme“ ausgezeichnet. Dies ist eine Bestätigung dafür, dass Hapag-Lloyd als Qualitätsanbieter im höchsten Maße in Übereinstimmung mit internationalen Standards und US-Gesetzen und Regularien operiert. Denn die zugrunde liegenden hohen Qualitäts- und Sicherheitsanforderungen zu erfüllen,



gelingt weniger als jedem zehnten unter fremder Flagge in US-Gewässern operierenden Schiff.

Der Vergabe liegen u. a. ausgezeichnete Resultate bei den durchgeführten Port State Controls zugrunde. Die Auszeichnung hat zur Folge, dass die regelmäßigen USCG-Überprüfungen an Bord nur noch alle drei Jahre statt wie bisher jährlich stattfinden.

Krisenmanagement

Ein Emergency 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

Unser Emergency Response Team (ERT) besteht aus Vertretern und Experten aus allen relevanten Abteilungen von Hapag-Lloyd sowie Vertretern externer Institutionen. Im Ereignisfall verfügen wir damit über ein Team mit allen notwendigen Fachkenntnissen, das die Situation adäquat koordiniert und gegebenenfalls erforderliche Hilfe leistet. Das Team ist für unsere Schiffe sowie Charterschiffe rund um die Uhr erreichbar. Zudem haben wir klare Verant-

wortlichkeiten und Meldewege etabliert, sodass auch der Vorstand in Krisenfällen schnellstmöglich informiert wird. – NfB

Piraterie und Terrorismus

Vorfälle mit Bezug zu Piraterie und vor allem Terrorismus sind für uns nicht vorhersehbar. Grobe Richtlinien zur Gefahrenabwehr, z. B. die Best Management Practices for Protection against Somalia Based Piracy (BMP) der International Maritime Organization (IMO), liegen uns vor. Es besteht jedoch keine Einigkeit darüber, welche Regionen welche Risiken bergen und wie mit diesen am besten umgegangen werden sollte. Für uns bedeutet dies, dass wir jede Situation individuell einschätzen müssen. In diesem Kontext nutzen wir auch unterschiedliche, voneinander unabhängige Informationsquellen, über die wir ein umfassendes Bild erhalten, welche Risiken die befahrenen Gebiete bergen könnten. So haben wir im Berichtszeitraum bspw. davon Kenntnis erhalten, dass die Anzahl der Überfälle im Golf von Aden weiterhin rückläufig ist.

Unsere Schiffe folgen grundsätzlich den Empfehlungen von BMP. Wir führen darüber hinaus für jedes Schiff schiffs- und routenspezifische Risikobewertungen auf Basis der unabhängigen Informationsquellen durch. In einem regelmäßigen Turnus – mindestens jährlich – überprüfen und aktualisieren wir diese Bewertungen, um sicherzustellen, dass wir auf Veränderungen sofort reagieren können.



ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Die Anforderungen an Hapag-Lloyd zur Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter unterscheiden sich je nach Tätigkeit und Einsatzort der Mitarbeiter. Wir entwickeln passgenaue präventive und korrektive Maßnahmen, um die Arbeitsfähigkeit unserer Mitarbeiter langfristig sicherzustellen. – NfB



ARBEITSSICHERHEIT

Der größte Teil unserer Mitarbeiter übt Tätigkeiten an Büroarbeitsplätzen aus, bei denen lediglich eine geringe Verletzungs- oder Erkrankungsgefährdung besteht. Mitarbeiter, die im Facility Management, in Küchen, Lagern oder Häfen tätig sind sowie Mitarbeiter auf Dienstreisen schulen wir entsprechend den spezifischen Anforderungen und Risiken. Bei Dienstreisen bestehen bspw. je nach Reiseziel unterschiedliche Sicherheitsrisiken, über die wir im Rahmen von Reisesicherheitstrainings aufklären. Unsere Mitarbeiter weltweit können im Bedarfsfall zudem seit 2017 eine zentrale Notrufnummer anwählen. – NfB – 403-3

Kontinuierliche Verbesserung des Brandschutzes

Mit Hilfe der erneuerten Gebäudeleittechnik am Hauptsitz in Hamburg können mögliche Gefahren – bspw. ein Ausfall von Klima- oder Entrauchungsanlagen – noch schneller erkannt werden. Durch die zeitgleiche Alarmmeldung beim Wach- und Notdienst stellen wir sicher, dass die Gefahren schnellstmöglich beseitigt werden. Darüber hinaus achten wir bei Renovierungen bzw. Umbauten stets darauf, den Brandschutz weiter zu erhöhen. So wurden bspw. an unserem Hauptsitz im Kellerbereich neue Brandschutztüren und in einem Nebengebäude neue Rettungsbeleuchtungen verbaut.

Für den Fall eines Brandes oder Unfalls werden ausgewählte Mitarbeiter als Ersthelfer und Bereichsbeauftragte entsprechend geschult. So werden bspw. regelmäßig Feuerlöschübungen für den Bereichsbeauftragten sowie „inhouse“-Ersthelferschulungen durchgeführt. – 403-3

Spezifische Gefahren im Schiffsbetrieb

Für den Schiffsbetrieb bestehen spezifische Gefahren, z. B. Belastungen durch Lärm und durch das Fahren durch unterschiedliche Zeit- und Klima-Zonen, sowie Unfallrisiken, die sich u. a. aus der Arbeit mit Leinen sowie im Schichtdienst ergeben (s. Sicherer Schiffsbetrieb S. 40 ff.). – NfB

Arbeitsunfälle 2018

Konzernweit erfassen und untersuchen wir sicherheitsrelevante Vorfälle. Um die Arbeitssicherheit kontinuierlich zu verbessern und Unfälle zu vermeiden, entwickeln wir adäquate Maßnahmen und setzen diese um. 2018 wurden weltweit rund 11,6 Arbeitsunfälle* je 1000 Mitarbeiter (Hapag-Lloyd AG: 16,1) für den Seebetrieb gemeldet. Rund 2,5 Arbeitsunfälle* je 1000 Mitarbeiter (Hapag-Lloyd AG: 0,9) verzeichneten wir für unsere Landmitarbeiter. 2018 gab es hierbei weder an Land noch auf See tödliche Unfälle.* – NfB – 403-9

ARBEITSUNFÄLLE (SEE)* – NfB

11,6 je 1.000 Mitarbeiter (Hapag-Lloyd AG: 16,1)

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

ARBEITSUNFÄLLE (LAND)* – NfB

2,5 je 1.000 Mitarbeiter (Hapag-Lloyd AG: 0,9)

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

* Exkl. Wegeunfälle.

GESUNDHEITSSCHUTZ – 403-6

An Land bestehen die größten Gesundheitsrisiken u. a. aus Bewegungsmangel, Haltungsschäden, Sehstörungen sowie psychischen Belastungen. Um diesen aktiv zu begegnen, haben wir vielfältige Angebote an gesundheitsfördernden bzw. präventiven Maßnahmen eingeführt. Hapag-Lloyd übernimmt bspw. eine Rolle als Trägerunternehmen der Betriebskrankenkasse pronova BKK und ist im Verwaltungsrat vertreten. Dadurch können wir aktiv an der Gestaltung und Ausrichtung der Krankenkasse mitwirken und gemeinsam gesundheitsfördernde Maßnahmen und Vorsorgeuntersuchungen für unsere Mitarbeiter in Deutschland konzipieren und umsetzen.

Zu den jährlich – nach Möglichkeit von allen Mitarbeitern in Deutschland – genutzten Angeboten gehört mindestens eine Bewegungsaktion im Sommer. Im Berichtsjahr waren es das Angebot „Bewegt zur Arbeit“ sowie die Aktionen Darmkrebsvorsorge, Hautscreening und Gripeschutzimpfung. Ergänzt wird das regelmäßige, beitragsfreie Angebot durch ein breit gefächertes beitragspflichtiges

Sportangebot im Rahmen unserer seit 1953 in Hamburg bestehenden Betriebssportgemeinschaft mit rd. 500 Mitgliedern sowie die Möglichkeit, Massageterminen im Unternehmen wahrzunehmen.

Vorsorge im Fokus – 403-6

Seit 2017 führen wir in Deutschland zudem – in Zusammenarbeit mit der pronova BKK – ein- bis zweimal jährlich Gesundheitstage durch, an denen Mitarbeiter u. a. über Themen wie Arbeitsplatzgestaltung, ergonomisches Arbeiten und Präventionsmaßnahmen informiert werden. Ergänzend werden die Mitarbeiter im Rahmen von Online-schulungen zu Themen wie Arbeitsschutz informiert. 2018 war Achtsamkeit das Thema des Gesundheitstags in Deutschland. Angeboten wurden Vorträge mit Übungen sowie Schnupper-yoga. Erstmals wurden 2018 ergänzend kostenpflichtige Kurse im Rahmen der Primärprävention angeboten, die bei regelmäßiger Teilnahme von der Krankenkasse erstattet werden. Weitere Primärpräventionskurse – auch mit anderen Schwerpunkten – sind zukünftig geplant. Zusätzlich wurde eine neue Reihe „Health after Work“ ins Leben gerufen: kostenfreie



Gesundheitsvorträge, die außerhalb der Arbeitszeit stattfinden, bspw. zum Thema Augengesundheit. Regelmäßige Teilnehmerbefragungen dienen der ständigen Anpassung des Angebots an die Bedürfnisse der Beschäftigten. Auch in den anderen Regionen bzw. Areas führen wir vergleichbare Vorsorgemaßnahmen durch.

An unserem Standort in Hamburg können unsere Mitarbeiter zusätzliche Gesundheitsangebote wahrnehmen, die von unserem Betriebsärztlichen Dienst entwickelt und angeboten werden. Diese sind z. B. die Erstversorgung bei akuten Beschwerden, eine Risikofaktorenbestimmung über Blutabnahme oder individuelle Beratungsleistungen zu den Themen Gesundheit und Ernährung, die auch die psychische Gesundheit und Suchterkrankungen beinhalten. Weiterhin ermöglichen wir unseren Mitarbeitern, sich kostenfrei impfen zu lassen. Bei privaten Reisen ist lediglich die Kostenübernahme für den Impfstoff notwendig. Dieses Angebot nehmen unsere Mitarbeiter sehr gerne wahr.



Weltweit passen wir die von uns entwickelten und durchgeführten Initiativen zur Gesundheitsvorsorge stets an die regionalen Bedürfnisse und Besonderheiten an. So verpflichtet uns bspw. das österreichische ArbeitnehmerInnenschutzgesetz dazu, die psychischen Arbeitsbelastungen zu evaluieren. Als Ergebnis der Analyse haben wir für alle Mitarbeiter vor Ort einen Workshop zur effektiven Stressreduktion bzw. -bewältigung angeboten. Vergleichbare Gesetze bzw. Aktivitäten zum Thema psychische Arbeitsbelastungen haben uns im Berichtszeitraum bspw. auch in Italien bzw. an unseren Standorten in Antwerpen und Göteborg beschäftigt.

Gesundheitsmanagement auf See

Eine besondere Herausforderung für unser Gesundheitsmanagement ist mit der medizinischen Versorgung unserer Mitarbeiter auf hoher See verbunden. Daher ergreifen wir für unser Seepersonal spezifische Maßnahmen, um ihre Gesundheit zu schützen. Um auf unseren Schiffen arbeiten zu können, muss bspw. die Seediensttauglichkeit festgestellt werden, deren Anforderungen nach dem Seearbeitsübereinkommen (MLC), u. a. im Seearbeitsgesetz, definiert sind. Die Seediensttauglichkeit wird durch Zertifikate bestätigt und softwaregestützt kontinuierlich überwacht.

Auch präventive Maßnahmen wie Medical Checks und freiwillige Impfungen reduzieren und minimieren das Gesundheitsrisiko des Seepersonals. 2018 haben wir weltweit zahlreiche Impfungen durchgeführt und unsere Köche zu gesunder Ernährung an Bord geschult. Die hohen technischen Kommunikationsstandards an Bord ermöglichen uns, medizinische Fälle mithilfe landbasierter Medical-Center zu betreuen. In diesem Bereich arbeiten wir laufend daran, die Betreuung weiter zu verbessern und auszubauen. – 403-6

Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung

Im Berichtszeitraum wurde mit der Einführung einer Gefährdungsbeurteilung bzgl. psychischer Belastung – Risk Assessments Mental Stress (RAMS) – begonnen. Mit der 2019 für alle vom Flottenmanagement beschäftigten Seeleute geplanten weiteren Umsetzung von RAMS geht Hapag-Lloyd deutlich über die internationalen gesetzlichen Anforderungen hinaus. Schwerpunktmäßig werden hierbei die von außen einwirkenden Faktoren (Belastungen) wie bspw. Arbeitsumgebung, -inhalt und -organisation sowie die sozialen Beziehungen betrachtet. Darüber hinaus werden – wenn auch aufgrund einer geringen Möglichkeit der Einflussnahme nachrangig – die Auswirkungen dieser Belastungen im Menschen (Beanspruchung) betrachtet. Das Projekt bezieht die Seeleute in Form von Befragungen und Workshops aktiv mit ein, sodass die Beurteilung der Ergebnisse und Erarbeitung von Gestaltungsmaßnahmen mit den Mitarbeitern gemeinsam stattfinden. Durch das Projekt möchten wir die Belastungen unserer Seeleute durch verbesserte Arbeitsbedingungen optimieren. Denn wir sind überzeugt, dass sich durch diesen aktiven Beitrag zur Gesundheit und Zufriedenheit die Motivation weiter verbessern und gleichzeitig Fehlzeiten und Fluktuation verringern lassen.

GEFAHRGUT – 306/103, 403-7

Als internationaler Dienstleister transportieren wir auch Waren, die als Gefahrgut einzustufen sind. Für deren Transport ergreifen wir besondere Maßnahmen, um die Sicherheit von unseren Mitarbeitern, Schiffen sowie der Umwelt zu gewährleisten. Wir achten strikt auf die Einhaltung geltender Gesetze und interner Richtlinien durch unsere Mitarbeiter an Land und auf See. – NfB



Für den Transport von Gefahrgut gilt bei uns als oberstes Prinzip: Wir transportieren kein Gefahrgut, das nicht vollständig den internationalen, nationalen und lokalen Gesetzen und Richtlinien entspricht. Das sind z. B. der IMDG Code³, 49 CFR (US-amerikanische Vorschriften), GGVSee (Gefahrgutverordnung See) und die 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 bestimmt, z. B. die Gefahrgutklasse, die weltweite Kennnummer der Vereinten Nationen (UN No), die chemische Zusammensetzung, die Außentemperatur und der Feuchtigkeitsgehalt. Das Gefahrenpotenzial legt fest, welche spezifischen Anforderungen an den Transport gestellt werden. – NfB

Vorschriften und Prozesse

Mit dem Transport von Gefahrgut gehen komplexe Herausforderungen einher. Diesen wirken wir auf Basis der „Regeln guter Seemannschaft“ über weitere, über das Gesetz hinausgehende Vorschriften entgegen. Vor und hinter den Aufbauten, die dem Seepersonal als Quartier dienen, darf bspw. zum Schutz von Personal und Ladung im Brandfall 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, z. B. Schiffplaner oder Port Terminal Operations, verbindlich in unserem Hapag-Lloyd Dangerous Goods Manual. Teil des Manuals ist auch die sog. „Restricted List“, in der alle Güter aufgelistet sind, die wir aus Gründen der Risikoabwägung nicht transportieren, obwohl dies gesetzlich erlaubt wäre. Verändert sich eine Risikobewertung, erfolgt eine Aktualisierung dieses besonderen Bestandteils im Manual. Über Veränderungen des Manuals bzw. der „Restricted List“ informieren wir die Gefahrgutexperten umgehend schriftlich oder im Rahmen von Meetings. – NfB

Unsere Gefahrgutexperten in den Regionen sind dafür verantwortlich, den sachgemäßen Umgang mit Gefahrgut in den Häfen und auf den Schiffen sicherzustellen. Dazu prüfen sie jedes einzelne Gefahrgut auf die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen sowie die gesetzmäßige Verladung an Bord und erstatten regelmäßig Bericht an den zentralen Hapag-Lloyd Gefahrgutbeauftragten. – NfB

Das Cargo Patrol System

Eine Besonderheit unseres Gefahrgutmanagements ist unsere auf Schlüsselwörtern basierende systematische Suche nach nicht-deklariertem Gefahrgut, die wir als Reederei etabliert haben. Unser sog. Cargo Patrol System wurde bereits mehrfach international ausgezeichnet. In über 3.900 Fällen haben wir im Jahr 2018 den Transport aufgrund nicht-deklarerter Gefahrgüter abgelehnt. Es ist unser langfristiges Ziel, die Sicherheit in der Transportkette auch über unser Unternehmen hinaus zu verbessern. In Zusammenarbeit mit IBM wollen wir daher Cargo Patrol auch unseren Wettbewerbern zugänglich machen. – NfB

³ IMDG Code = International Maritime Code for Dangerous Goods

Gefahrgutschulungen

Unsere Mitarbeiter, die mit Gefahrgut zu tun haben, z. B. Kapitäne und Ladungsoffiziere, schult der Hapag-Lloyd Gefahrgutbeauftragte regelmäßig nach IMDG Code, GGVSee und 49 CFR. Denn wir sind überzeugt, dass gut ausgebildetes Personal noch mehr Unregelmäßigkeiten und Auffälligkeiten erkennt. – NfB

Seit 2012: Null

berichtspflichtige Gefahrgutunfälle – NfB

Im Zeitraum von 2013 bis 2018 hat Hapag-Lloyd über 2 Mio. TEU Gefahrgut transportiert. Seit Januar 2012 gab es bei Hapag-Lloyd keinen berichtspflichtigen Gefahrgutunfall. – NfB – 306-3

Initiativen und Mitgliedschaften – 102-13

Im Cargo Incident Notification System (CINS) haben sich Carrier, Versicherer sowie Experten 2011 zusammengeschlossen, um Ladungs- oder Containerunfälle zentral in einer Datenbank zu erfassen und auszuwerten. Dadurch sollen einerseits positive und handlungskritische Entwicklungen frühzeitig wahrgenommen werden und andererseits die operative Sicherheit in allen Stufen des Transportes verbessert werden. Erreicht wird dies vor allem durch einen transparenten Erfahrungs- und Best-Practice-Austausch der Mitglieder. Hapag-Lloyd ist Gründungs- und aktives Vorstandsmitglied dieser Initiative. – NfB

Herausforderungen, die sich aus Leckagen und Falschdeklarationen ergeben, werden in diesem Kontext behandelt. Mit der Erarbeitung konkreter Leitlinien will das CINS diesen begegnen. Im Rahmen unserer Cargo Patrol Findings informieren wir auch unsere Wettbewerber zu falsch deklariertem Ladung. – NfB

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



DIGITALISIERUNG UND DIGITALE SICHERHEIT



„DIGITAL HUB“ – ZENTRALE ANLAUFSTELLE FÜR DIGITALE FRAGEN

In dem neuen „Digital Hub“ erhalten unsere Mitarbeiter weltweit seit 2018 Antworten auf Fragen rund um das Thema Digitalisierung. Mit der Plattform unterstützen wir den Transformationsprozess, den wir im Rahmen der Strategy 2023 durchlaufen, und sensibilisieren unsere Mitarbeiter für digitale Themen. Der Hub wird kontinuierlich mit neuen Themen aktualisiert und erweitert.

DIGITALISIERUNG 50

ROUTENOPTIMIERUNG 52

DATENSCHUTZ UND DIGITALE SICHERHEIT 54

DIGITALISIERUNG

Die Einführung digitaler Lösungen ermöglicht uns, Effizienzpotenziale auszuschöpfen und die Qualität unserer Dienstleistungen stetig zu verbessern. Mit der Strategy 2023 gehen wir diesen Weg kontinuierlich weiter. Im Unternehmen und gemeinsam mit Partnern erarbeiten wir digitale Lösungen, über die wir die Zufriedenheit unserer Kunden stärken und unseren Geschäftserfolg steigern.

Digitale Systeme unterstützen uns bereits seit vielen Jahren in unserem Arbeitsalltag. Durch ihren Einsatz können wir die Qualität für unsere Kunden sowie den Umsatz steigern und gleichzeitig Kosten reduzieren. Seit den 1990er Jahren nutzen wir bspw. das Frachtinformationssystem (FIS). FIS ermöglicht uns die systematische Erfassung wesentlicher Daten zur Ladung entlang der Transportkette und ihre Bereitstellung für unsere Geschäftspartner und Kunden.

Digitale Transformation unterstützt Strategy 2023

Im Zuge der Umsetzung unserer neuen Strategy 2023 kommt der Digitalisierung eine Schlüsselfunktion zu. Es ist unsere Überzeugung, dass die kontinuierliche Verbesserung bestehender Systeme und Prozesse sowie die Entwicklung neuer, digital verfügbarer Dienstleistungen und Geschäftsmodelle wesentlich sind, um eine bestmögliche Qualität – die Grundvoraussetzung für zufriedene Kunden und positive Geschäftsentwicklung – zu gewährleisten. Die 2017 gegründete Digital Channel and Incubation Unit (DCIU) unterstützt daher die Regionen und Fachabteilungen bei der erfolgreich verlaufenden Digitalisierung von Hapag-Lloyd. Sie wird wichtige Aufgaben bei der Vorbereitung und Begleitung der digitalen Transformation übernehmen und dabei auch sicherstellen, dass unsere Mitarbeiter zu digitalen Themen informiert bzw. sensibilisiert werden.

Verbesserung von Kundenzufriedenheit und Effizienz

2018 konnten wir mit einer Aktualisierung der Mobile App und dem Launch von „Quick Quotes“ den Service für unsere Kunden spürbar verbessern. „Quick Quotes“ ermöglicht eine umgehende webbasierte Abfrage von Frachtraten und eine anschließende sofortige Buchung (s. Kundenfokus, S. 75 f.). Darüber hinaus haben wir gemeinsam mit Kunden ein Pilotprojekt initiiert, das in Zukunft ein Live-Tracking der Container ermöglichen soll. Auch mit anderen externen Partnern entwickeln wir

innovative und effiziente Lösungen, die den Kundenbedürfnissen gezielt entgegenkommen.

Mitarbeiter sensibilisieren durch Transparenz und Kommunikation

In Zukunft wollen wir weitere Maßnahmen entwickeln, über die wir unsere Mitarbeiter für digitale Themen noch stärker sensibilisieren und die Chancen, die sich aus der Digitalisierung ergeben, noch besser nutzen können. 2018 haben wir zu diesem Zweck den „Digital Hub“ – eine webbasierte interne Plattform – geschaffen, über den wir die Sensibilisierung und den Austausch unserer Mitarbeiter zu digitalen Themen bzw. internen und externen Entwicklungen fördern. Der „Digital Hub“ stellt Artikel und andere Inhalte bereit und ermöglicht, dass sich die Mitarbeiter beispielsweise mit Feedback oder Ideen über eine Kommentarfunktion aktiv an der digitalen Weiterentwicklung beteiligen können.

Weiterhin arbeiten wir daran, dass wir in Zukunft Big Data-Analysen durchführen können. Das bedeutet, dass wir aus großen Datenmengen schnell Zusammenhänge erschließen und diese dann nutzen können. Im Rahmen eines „Data Lake“-Projekts schaffen wir zurzeit die technischen und strukturellen Voraussetzungen dafür. Zudem arbeiten wir gemeinsam mit externen Partnern an Lösungen zu dem Thema Blockchain, d. h. an einer dezentralen, transparenten Protokollierung von Prozessen.

Ein Blick auf die Entwicklung der Mitarbeiterzahl in der DCIU verdeutlicht die hohe Bedeutung der beschriebenen Themen für uns. Im Berichtszeitraum stieg die Zahl der Mitarbeiter von drei auf 14. Für das nächste Jahr planen wir bereits mit mindestens 19 Mitarbeitern in der Digital Channel and Incubation Unit.

>>>

WIR HABEN DAS THEMA DIGITALISIERUNG MIT HILFE UNSERER IT-SPEZIALISTEN FRÜH- ZEITIG IN ANGRIF GENOMMEN.

Deshalb profitieren unsere Kunden bereits von hervorragenden Plattformen und digitalen Lösungen.



„Mit Quick Quotes hat unsere IT einen echten Wettbewerbsvorteil geschaffen.“

Dr. Ralf Belusa, Managing Director Digital Channel and Incubation Unit (DCIU)



Durch die Diskussionen im Team erhalten wir die besten Lösungen.



Ideen wachsen und gedeihen durch die unterschiedlichen Sichtweisen und Perspektiven im Team.

ROUTENOPTIMIERUNG

Wir widmen uns kontinuierlich der Optimierung der Routenplanung, um einen effizienten und planmäßigen Betrieb unserer Flotte sicherzustellen. Saisonale Wetterbedingungen beeinflussen bspw. unsere Planungen genauso wie die Liegezeit eines Schiffs im Hafen. Mithilfe digitaler Lösungen erfassen und analysieren wir relevante Daten, um frühzeitig über wichtige Entwicklungen informiert zu sein und die bestmöglichen Entscheidungen für unsere Routen zu treffen. – NfB

Digitale Lösungen im Fleet Support Center

Während bei den zuvor beschriebenen digitalen Lösungen der Fokus auf kundenseitigen Prozessen bzw. auf der Begleitung der digitalen Transformation im gesamten Unternehmen lag, erfüllt das Fleet Support Center (FSC) bereits seit 2013 eine Schnittstellenfunktion für Themen rund um den Schiffsbetrieb. Das FSC steuert u. a. die Themen, bei denen die Verantwortlichkeiten bisher nicht klar definiert waren und Regionen und Fachabteilungen unterschiedliche Ansätze verfolgten. Dies ist bspw. bei der Stauplanung, d. h. der strategischen Planung der Schiffsbeladung, sowie beim Speed und Trim Management der Fall, d. h. der Optimierung von Geschwindigkeit und Schiffslage auf See. Durch das FSC, welches sich bei möglichen Kooperationen eng mit der DCIU austauscht, können wir unsere Prozesse effizienter gestalten und Kosten reduzieren. – NfB

Mithilfe von Tools wie Navigator Insight (NI) sowie Business Intelligence Tools wie QlikView und Tableau steuert das FSC das konzernweite Reporting von Themen rund um den Schiffsbetrieb. Es arbeitet fortlaufend an der Verbesserung der Datenqualität in den Systemen und hat 2018 die Datenverfügbarkeit in den Areas implementiert und kontinuierlich verbessert. – NfB

Die NI-Software ermöglicht die Erstellung detaillierter Verbrauchsprofile unserer Schiffe. Das System erfasst einheitlich mindestens alle 24 Stunden brennstoffbezogene Daten wie Qualität, Bunkervorrat, Tagesverbräuche, den Zeitpunkt der Brennstoffumstellung bei Fahrten in Schutzgebieten sowie eventbezogene Informationen wie Ankunft, Abfahrt, Wartezeiten auf See und Bunkervorgänge. Während der Eingabe findet eine automatische Validierung der Daten statt. Durch die Anwendung dieses Tools können

wir auch ein einheitliches Reporting für die Charterschiffe gewährleisten. – NfB

Das Fleet Decision Support System

Das Fleet Decision Support System (Fleet DSS) dient dem FSC zur Zusammenführung von Wetter-, Geo-, Routen- sowie Betriebsdaten aus unterschiedlichen Tools, u. a. auch aus dem NI-System, und ermöglicht bei Bedarf eine Visualisierung ausgewählter Daten. Dadurch können wir unsere Flotte mit relativ geringem Aufwand im Hafen und auf See überwachen. – NfB

Zur Verbesserung der Ad-hoc-Datenabfrage im Fleet DSS wurden in diesem Berichtszeitraum technologische Umstellungen vorgenommen. So wird neuerdings mit einem „Data Lake“ gearbeitet, der durch die flache Datenarchitektur die Schnelligkeit der Datenabfrage signifikant erhöhen kann. – NfB

Tracking-Prozess zur Identifikation und Realisierung von Potenzialen

Grundsätzlich werden alle projektbezogenen Zielverpflichtungen mit messbaren Kennzahlen belegt und monatlich nachgehalten. In Zusammenarbeit mit dem Unternehmen Vessel Performance Solutions (VPS) sowie einer dänischen Universität konnten wir Anfang 2018 die Qualität und Verfügbarkeit der Daten weiter verbessern. Zudem können wir durch eine Normalisierung der operativen Daten zu Fahrplänen, der Beladung oder Routen schneller aussagekräftige Trends ermitteln, sodass Korrekturen frühzeitiger – innerhalb eines Monats anstatt von drei bis vier Monaten – vorgenommen werden können. Im Zuge des Projekts hat Hapag-Lloyd über die Bereitstellung von Daten wichtigen Input zur Modellvalidierung geliefert und sich damit zugleich an Fachdiskussionen beteiligt. – NfB

Ein Fokus der Zusammenarbeit mit unseren Partnern lag in diesem Berichtszeitraum auf der Früherkennung von Bewuchs an Schiffen. Mithilfe einer neuen Methodik können wir Veränderungen des Wasserwiderstandes, die durch den Bewuchs entstehen, innerhalb kürzester Zeit erkennen und schnell Maßnahmen zur Reduzierung des Wasserwiderstands, z. B. das Entfernen des Bewuchses, einleiten. – NFB

Durch unser fortlaufendes Tracking konnten wir darüber hinaus u. a. große Potenziale im Bereich des Auslastungsgrads der Schiffe und weitere Optimierungen in Bezug auf das Ladevermögen identifizieren. Zudem haben sich u. a. unsere Maßnahmen zur Verbesserung der Ladungssicherung an Deck sowie der Lasterhöhungen der Lukendeckel durch bauliche Anpassungen als besonders zielführend erwiesen. – NFB

Positive Ergebnisse

Durch die oben beschriebenen Maßnahmen war es uns 2018 möglich, beim Einkauf von Bunker Einsparungen zu erreichen und die Auslastung der Schiffe zu steigern. Zudem trägt das FSC maßgeblich dazu bei, dass eine planmäßige Routenbereitstellung sichergestellt wird. Das wirkte sich entsprechend positiv auf das Einhalten von Zeitplänen und die Zufriedenheit unserer Kunden aus. – NFB

Mit relevanten Geschäftspartnern pflegen wir einen transparenten Informationsaustausch bezüglich der im Fleet DSS erfassten Daten. Dadurch können wir beispielsweise die Erfahrungswerte zu Umbauten sowohl auf gecharterten Schiffen als auch für unsere Flotte nutzen und prüfen, inwieweit unsere Geschäftspartner die von ihnen vertraglich zugesicherte Mindestleistung ihrer Schiffe einhalten. – NFB



DATENSCHUTZ UND DIGITALE SICHERHEIT – 418/103

Mit dem Einsatz digitaler Lösungen wächst unsere Verantwortung, persönliche und betriebliche Daten bestmöglich zu schützen. Neue Gesetzgebungen und digitale Bedrohungen beeinflussen unser Handeln und unsere Entscheidungen dabei maßgeblich. Besonders dem Schutz unserer IT-Systeme widmen wir dabei unsere Aufmerksamkeit. – NfB

Während die 2018 in Kraft getretene EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) für die Geschäftstätigkeit in der Europäischen Union und den Betrieb der zentralen IT-Infrastruktur maßgeblich ist, sehen wir ein erhebliches Ansteigen der datenschutzrechtlichen Regulierungen in Asien, auf dem afrikanischen Kontinent und in Lateinamerika. Dabei orientieren sich viele Staaten am europäischen Recht. Gerade in Asien gibt es aber auch Tendenzen hin zu einer verstärkten Kontrolle über den internationalen Fluss von personen- und wichtigen geschäftsbezogenen Daten. Wir prüfen unsere Prozesse mit Blick auf strengere nationale Anforderungen und nehmen bei Bedarf entsprechende Anpassungen vor. So stellen wir sicher, dass wir stets regelkonform sind. Diese sowie weitere sicherheitsbezogene Aspekte berücksichtigen wir auch bei der Entwicklung einer neuen Cloud-Strategie, zu der im Berichtszeitraum ein Pilotprojekt aufgesetzt wurde. – NfB

Wie bei anderen Unternehmen unserer Branche beeinflussen neue IT-Bedrohungen auch laufend unsere Arbeit, denn wir müssen sowohl uns als auch unsere Kunden vor ihren Auswirkungen schützen. Aus diesem Grund überprüfen wir unsere technische Infrastruktur kontinuierlich und bilden unsere Mitarbeiter zu diesen Themen weiter. – NfB

Wir wenden bereits heute durchgehend sehr hohe technische und prozessuale Standards zur Gewährleistung von IT-Sicherheit und Datenschutz an. Damit streben wir u. a. an, dass wir uns von unseren Wettbewerbern differenzieren, und tragen zugleich den spezifischen Anforderungen unserer Kunden Rechnung, die z. B. im Zuge der Einführung der EU-Datenschutz-Grundverordnung durch die zentralen Compliance- und Rechtsabteilungen größerer Kunden an uns herangetragen werden. Auch sensitive Daten, wie Mitarbeiterdaten und Frachtinformationen unterliegen gesonderten technischen und juristischen

Anforderungen. Diese berücksichtigen wir selbstverständlich bei allen unseren Maßnahmen. – NfB

Für uns besonders wesentlich ist die Sicherheit der IT unserer Schiffe. Diesbezüglich beobachten wir kontinuierlich alle relevanten neuen Entwicklungen. So wurden in den letzten Jahren bspw. durch die International Maritime Organization (IMO) und The Baltic and International Maritime Council (BIMCO) Leitfäden zu den Themen „Maritime cyber risk management“ und „Cyber security onboard ships“ entwickelt. – NfB

Organisatorische Verankerung von IT-Sicherheit und Datenschutz

Die Verantwortung für Datenschutz und Datensicherheit liegt bei uns im Unternehmen nicht bei einer einzelnen Organisationseinheit, sondern weltweit bei den jeweiligen Geschäftseinheiten. Das Corporate Data Protection Office berät von unserem Hauptsitz in Hamburg aus die Zentralabteilungen bzw. die Regionen und Areas dabei, wie sie die Einhaltung datenschutzrechtlicher Standards sicherstellen. In jeder Region und Area haben wir zu diesem Zweck einen Datenschutzbeauftragten bzw. -koordinator etabliert. Dieser stellt sicher, dass die Vorgaben des Konzerns sowie die lokalen regulatorischen Rahmenbedingungen umgesetzt und bei Bedarf mit dem Corporate Data Protection Office entsprechende Maßnahmen und Anpassungen koordiniert werden. Zudem steht er den Mitarbeitern und Externen vor Ort als Ansprechpartner zur Verfügung. – NfB

Unsere zentralen IT-Systeme werden von einem IT Security-Team überwacht, gesteuert und verbessert. Das Team ist auch für ihre Sicherheit verantwortlich. Der kontinuierliche Austausch mit externen Sicherheitsexperten gewährleistet, dass das Team stets über aktuelle Gefahren

informiert ist. Sicherheitsvorfälle, bspw. Cyberangriffe oder E-Mails mit Schadsoftware, erfasst und bearbeitet das Team über ein Ticketsystem. – NfB

Sicherheit der operativen Systeme der Flotte

Die Sicherheit der operativen Systeme unserer Flotte prüfen wir gesondert, denn es besteht aktuell keine Verbindung zwischen den für den Schiffsbetrieb wesentlichen Systemen und unserer IT an Land. Dadurch besteht hier zur Zeit kein Risiko durch Cyber-Angriffe. Neuanschaffungen, die über eine externe technische Zugriffsmöglichkeit verfügen, werden jedoch mit derartigen Risiken verbunden sein, weshalb wir perspektivisch Sicherheitsvorkehrungen treffen werden müssen. – NfB



Wir sind uns dieser neuen Anforderung bewusst und bereiten uns aktiv darauf vor. So haben wir im Berichtszeitraum unsere personellen Ressourcen weiter aufgestockt, um das Thema Maritime IT Security noch umfassender betreuen zu können. Darüber hinaus haben wir zwei Projekte aufgesetzt, um Herausforderungen wie den ab 2021 geltenden Anforderungen des International Safety Management (ISM)-Codes (s. Sicherer Schiffsbetrieb, S. 40 f.) zu entsprechen. Darüber hinaus soll perspektivisch ein Cybersecurity-Text in das Klassifikationsprogramm der International Association of Classification Societies aufgenommen werden, einem Zusammenschluss von Klassifikationsorganisationen, der die technischen Mindeststandards in der Schifffahrt festlegt. Die Initiative hat das Ziel, ab 2021 verbindliche Sicherheitsstandards durchzusetzen, die u. a. das erhöhte Risiko durch „Operational Technology“-Anwendungen auf Schiffen, z. B. den Remote-Zugriff auf die Hauptmaschine, adressieren. Damit wird Cybersecurity zeitnah ein weiteres

schiffsbezogenes Sicherheitsthema neben den klassischen Aspekten der Sicherheit und Seetüchtigkeit eines Schiffs werden. – NfB

Mit dem seit Juli 2015 gültigen Gesetz zur Erhöhung der Sicherheit informationstechnischer Systeme (IT-Sicherheitsgesetz) hat die Bundesrepublik Deutschland Vorgaben der Europäischen Union zum Schutz von kritischen Infrastrukturen (KritisV) umgesetzt. Infolge der Transportmenge unterliegt auch die Hapag-Lloyd AG den Vorgaben der KritisV in der Fassung vom Juni 2017. Daneben endete im Berichtszeitraum auch die Umsetzungsfrist der „Network and Information Security“-Richtlinie der Europäischen Kommission (kurz „NIS-Directive“), sodass die Hapag-Lloyd AG auch im Bereich der Regulierung kritischer Infrastrukturen erhöhten Anforderungen unterliegt. Änderungsbedarf ergibt sich insoweit weniger im Hinblick auf die operativen Vorgaben an die IT der Hapag-Lloyd AG, als vielmehr an das Reporting und die Zusammenarbeit mit staatlichen Stellen auf dem Gebiet der IT-Security. – NfB

Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeiter

Wir legen großen Wert darauf, dass unsere Mitarbeiter für all die zuvor beschriebenen Sicherheitsthemen sensibilisiert sind. Daher schulen wir sie auf Basis eines sog. „blended-learning“-Ansatzes in einem verantwortungsvollen Umgang mit Informationen und Daten. Bei diesem Ansatz werden mehrere Lehrmethoden kombiniert. Unser Landpersonal schulen wir in der Regel bei Gesetzesänderungen und Neueinstellungen über webbasierte Trainings sowie Präsenzs Schulungen, die von unseren Datenschutzexperten durchgeführt werden. Bereiche, die mit sensiblen Daten umgehen, erhalten von uns im Rahmen einer risikoorientierten Unternehmenssteuerung themenspezifische Trainings. So haben wir bspw. die Mitarbeiter der Abteilungen Sales und Customer Service mit spezifischen webbasierten Schulungen auf die Anforderungen der EU-Datenschutzverordnung vorbereitet. – NfB

Wie geplant haben wir im Berichtszeitraum ein neues, dem „blended-learning“-Ansatz folgendes Trainingskonzept eingeführt. Hierbei werden verschiedene Schulungsarten kombiniert: Remote- und Präsenzs Schulungen sowie Lerninhalte bzw. Neuigkeiten im Intranet. Die Erfahrungen mit dem neuen Konzept sind sehr positiv – und das trotz des hohen Anspruchs, ein deutlich über die Mindeststandards des Datenschutzrechts hinausgehendes Verständnis



zu vermitteln. So konnten wir unsere Mitarbeiter noch weiter für den Datenschutz sensibilisieren. – NfB

Auch unser Seepersonal wird für die Sicherheitsthemen geschult und sensibilisiert. Allerdings können wir auf See aus technischen Gründen keine webbasierten Trainings durchführen, weshalb die beim Fleet Management angestellten Seeleute durch die Offiziere unterwiesen werden, denen die Inhalte der Trainings zur Verfügung gestellt werden. – NfB

Datenschutzanfragen

Wichtige Informationen zum Thema Datenschutz kommunizieren wir transparent, bspw. über unsere Datenschutzerklärung auf der Website oder in der Mobile App. Darüber hinaus richten sich sowohl Mitarbeiter als auch Bürger direkt mit konkreten Fragen zum Thema Datenschutz an uns. In der Regel möchten sie mehr Informationen zu der Verarbeitung ihrer Daten bei uns im Unternehmen erhalten. Wir haben neue Prozesse – u. a. ein Ticketing-System – für Datenschutzanfragen aufgebaut, um auf eine Zunahme der Anfragen vorbereitet zu sein und den Betroffenen zeitnah vollumfängliche Informationen zur Verfügung stellen zu können. – NfB

2018 haben wir keine zu veröffentlichenden Verstöße gegen geltende Datenschutzrichtlinien verzeichnet.

– NfB – 418-1

Ausblick

Cyberattacken wie Not-Petya im Sommer 2017 haben uns gezeigt, dass die Schifffahrtsbranche den gleichen Risiken unterliegt wie andere Bereiche der Logistikbranche. Für uns bedeutet das, der Integrität und der Verfügbarkeit unserer IT-Systeme in Zukunft eine zunehmende Aufmerksamkeit zu widmen und bei ihrer Pflege und Sicherung auch über die rechtlichen Anforderungen hinauszugehen. Deshalb arbeiten wir kontinuierlich daran, für unsere zentralen sowie lokalen IT-Systeme die jeweils am besten geeigneten Prozesse zu identifizieren. Dazu müssen wir bspw. auf verschiedene lokale Systeme anwendbare Lösungen finden, um Risiken auszuschließen bzw. zu minimieren. Denn nur durch ausreichenden Datenschutz und IT-Sicherheit können wir einen nachhaltigen Erfolg mit digitalen Geschäftsmodellen und -prozessen erzielen. – NfB

UMWELT- UND KLIMASCHUTZ



MEHR TRANSPARENZ IM SCHIFFSRECYCLING

Ende 2018 haben wir die Online-Plattform der „Ship Recycling Transparency Initiative“ (SRTI) gelauncht. Mit ihr fördern wir den internationalen Austausch zwischen Schiffseignern über Schiffsrecycling-Praktiken. Hapag-Lloyd ist Mitbegründer der SRTI und unterstützt das Bestreben, mehr Transparenz zu schaffen und dadurch einheitliche Vorgehensweisen zu etablieren.

MANAGEMENTANSATZ 58

KLIMASCHUTZ UND EMISSIONSREDUKTION 60

Effiziente Schiffe 60

Senkung von Emissionen 62

UMWELT- UND GEWÄSSERSCHUTZ 65

Ballastwasser 65

Schiffsrecycling 66

MANAGEMENTANSATZ – 302/103, 305/103, 306/103

Aus unserem Geschäftsfeld und unserer globalen Aufstellung erwächst für uns eine Verantwortung für die Umwelt. Es ist unser Bestreben, Einflüsse auf Umwelt und Klima, die zu Wasser und auf Land durch unsere Geschäftstätigkeit entstehen, zu minimieren. Dazu wenden wir globale Umwelt- und Qualitätsmanagementstandards an und lassen unsere Leistung durch Audits bestätigen. – NfB



Im Rahmen unserer langfristig ausgerichteten Nachhaltigkeitspolitik legen wir für unser Unternehmen Vorgehen fest, mit denen wir negative Auswirkungen auf die Umwelt vermeiden bzw. reduzieren können. Dies führt im Ergebnis dazu, dass wir sowohl an unseren Standorten als auch auf unseren Schiffen eine Vielzahl von Umweltstandards und -zertifizierungen erfüllen. Zu den Zertifizierungen zählen die globalen Umwelt- und Qualitätsmanagementstandards ISO 9001, ISO 14001, Zertifizierungen zur Energieeffizienz (EEDI¹-Zertifizierung) und Zertifizierungen zur Vermeidung von Öl-, Wasser- und Luftverschmutzung (u. a. IOPP, ISPP und IAPP²). – NfB

Die Übereinstimmung mit den Anforderungen der Standards und Zertifizierungen sowie mit geltenden Umweltgesetzen und -verordnungen prüfen wir regelmäßig über klar definierte Prozesse und Audits. Mit dem Hapag-Lloyd Blueprint stellen wir z. B. sicher, dass unsere Standorte weltweit über identische Organisationsstrukturen und integrierte IT-Systeme verfügen. – NfB

In allen Regionen und an unserem Hauptsitz werden jährlich die externen ISO 9001- und ISO 14001-Audits durchgeführt. Die Zertifizierung für das integrierte Qualitäts- und Umweltmanagementsystem wurde 2018 im Rahmen des Rezertifizierungsaudits durch den DNV GL bereits zum fünften Mal erneuert. 2018 umfasste die Zertifizierung erstmals auch die Region Mittlerer Osten, die im Zuge des UASC (United Arab Shipping Company)-Zusammenschlusses im

Vorjahr neu hinzukam. Bestandteile der Audits für das Qualitäts- und Umweltmanagementsystem sind Themen wie Arbeitssicherheit, Mitarbeitertraining, Kundenfokus und Evaluation von Dienstleistern. 2018 fanden weltweit insgesamt rd. 170 (Hapag-Lloyd AG: rd. 90) interne und externe Audits statt. Die Ergebnisse der Audits nutzen wir, um unsere Prozesse fortlaufend zu verbessern. – NfB

Das Umweltmanagement für den Landbetrieb ist organisatorisch zentral beim Sustainability Management angesiedelt. Seine Umsetzung gewährleisten die Quality and Environmental Management (QEM)-Delegierten an den globalen Standorten. Für den Seebetrieb ist der Bereich Fleet Management sowie insbesondere die Abteilung Environmental Management zuständig. – NfB



2018 wurde durch das Marine Environment Protection Committee (MEPC) der International Maritime Organization (IMO) das Ziel verabschiedet, die absoluten

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



Treibhausgasemissionen bis 2050 im Vergleich zu 2008 um 50 % zu reduzieren. Hapag-Lloyd unterstützt dieses ambitionierte Ziel. – NfB

Unabhängig von diesem unternehmensübergreifenden Ziel beabsichtigt Hapag-Lloyd, die spezifischen CO₂-Emissionen pro TEU-Kilometer³ bis 2020 gegenüber dem Basisjahr 2016 um 20 % zu reduzieren. Den Erfolg unserer Maßnahmen messen wir am Erreichungsgrad der konzernweiten bzw. standortbezogenen Umwelt- und Qualitätsziele. Diese überprüfen wir jährlich. Wo nötig, aktualisieren wir sie. – NfB

Die Maßnahmenprüfung und -anpassung gilt für alle Ziele, mit denen wir einen Beitrag zum Schutz der Umwelt leisten wollen: So setzt sich das Flottenmanagement zum Ziel, durch eine Reduktion des Widerstands im Wasser den Bunkerverbrauch zu reduzieren. Eine entsprechende Reinigung des Schiffsrumpfs wurde im Berichtszeitraum an drei Schiffen vorgenommen. Darüber hinaus werden schiffsspezifische Biofouling Management-Pläne erarbeitet, um die Bewuchsbildung am Schiffsrumpf zu reduzieren. – NfB

Ein weiterer Beitrag ist die Reduzierung des Energieverbrauches diverser Pumpensysteme an Bord. Dies wird durch die Installation eines Frequenzreglers mit Frequenzabsenkung realisiert. – NfB

–20% CO₂-Emissionen

pro TEU-Kilometer³ bis 2020 (Basisjahr 2016) – NfB

Einen weiteren Beitrag zur Senkung der spezifischen CO₂-Emissionen haben wir im Berichtszeitraum durch die Ausrüstung von elf Schiffen mit Mixed Stows geleistet. Hierbei kann durch eine Steigerung der Flexibilität bei der Stellplatznutzung eine höhere Auslastung erreicht werden. – NfB

³ Nach dem Berechnungsverfahren der Clean Cargo Working Group (CCWG).

KLIMASCHUTZ UND EMISSIONSREDUKTION – 102-11

Die Reduktion von Treibhausgasen durch unsere Schiffe ist ein essenzielles Ziel unserer Klimaschutzmaßnahmen. Im Fokus unserer Anstrengungen stehen die Steigerung der Energieeffizienz, strenge Vorgaben für Neubauten und Maßnahmen zur Reduktion des Bunkerverbrauchs. – NfB



EFFIZIENTE SCHIFFE – 302/103

Die zunehmenden regulatorischen Anforderungen, denen sich Hapag-Lloyd gegenüber sieht, sind sowohl technologisch als auch finanziell herausfordernd. Hapag-Lloyd verfolgt hierbei stets das Ziel, bei dem zur Einhaltung aller Regularien erforderlichen geringstmöglichen Energieeinsatz eine größtmögliche Transportleistung zu erzielen. Somit liegt der Fokus darauf, die veränderten Anforderungen als Gelegenheit zu nutzen, die eigenen Auswirkungen auf die Umwelt zu reduzieren und somit zum Schutz von Menschen und Umwelt beizutragen. Gleichzeitig engagiert sich Hapag-Lloyd dafür, dass die Regularien für alle Unternehmen in gleichem Maße verbindlich Gültigkeit haben. – NfB

Beim Bau neuer Schiffe wie auch bei der Modernisierung unserer Flotte setzen wir auf neueste Technologien und Designs. Aufgrund der hervorragenden Instandhaltung können unsere Schiffe eine lange Betriebsdauer von 25 Jahren erreichen. Es hat sich gezeigt, dass sich unsere Investitionen in die Effizienz unserer Schiffe langfristig positiv auf die Umwelt und unsere Wettbewerbsfähigkeit auswirken. – NfB – 302/103

Vorgaben für Neubauten – 302-5

Für jedes Schiff, das wir bauen, entwickeln wir ein Design nach neuesten technischen Effizienz- und Umweltstandards. Mit Hilfe des Energy Efficiency Design Index (EEDI) ermitteln wir den Erfolg unserer Bemühungen. Der Index setzt die Motorleistung, den spezifischen Brennstoffverbrauch und den CO₂-Faktor in ein Verhältnis zur Tragfähigkeit und der Geschwindigkeit des Schiffs. 2018 wurde kein neues Schiff in Betrieb genommen. Im Vorjahr 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. – NfB

Wir modernisieren die Schiffe unserer Flotte fortlaufend. Da wir für eine entsprechende Neubewertung nach EEDI die Schiffe mehrere Wochen aus dem regulären Betrieb nehmen müssten, verzichten wir auf eine Neubewertung, obwohl diese voraussichtlich zu deutlich verbesserten EEDI-Werten führen würde.

Modernisierung der Flotte zur Effizienzsteigerung – 302-5

Um die Energieeffizienz unserer bestehenden Flotte zu steigern und den regionalen Gesetzen zu entsprechen, rüsten wir Schiffe auf bestimmten Routen sukzessive auf die Ship-to-Shore-Connection „Cold Ironing“ um. Die Stromversorgung während der Hafenziegezeit wird somit über das landseitige Stromnetz gewährleistet. Dadurch wird der bisher verwendete Hilfsdiesel als Stromproduzent abgelöst, sodass das Schiff während der Hafenziegezeit nahezu keine Emissionen mehr freisetzt. 2018 konnten wir die Installation an Bord der „Ningbo Express“ fertigstellen sowie die Erstinbetriebnahme der „Colombo Express“ erfolgreich abschließen. Zusätzlich treiben wir die Installationen auf den Schiffen der „Hamburg Express“-Klasse weiter voran. Damit folgen wir den Vorgaben der kalifornischen Gesetzgebung. In vielen Häfen sind noch Modernisierungsarbeiten erforderlich, um die technischen Voraussetzungen für eine elektrische Stromversorgung zu schaffen. – NfB

Wir beobachten kontinuierlich die Veränderungen der Anforderungen in den für uns relevanten Häfen: So wurden die für Kalifornien geltenden regulatorischen Anforderungen konkretisiert bzw. weiter verschärft. Ab 2020



müssen 80 % der Stromversorgung in den kalifornischen Häfen durch Landstrom abgedeckt werden. Im Folgejahr steigt die Quote voraussichtlich auf 100 %. Auch in einigen chinesischen Häfen steigen die Anforderungen derzeit, wengleich sie bisher noch nicht bindend sind.

Neben der Umrüstung für eine Landstromversorgung hat Hapag-Lloyd im Berichtszeitraum weitere Optionen einer umweltschonenden Stromversorgung während der Liegezeiten getestet. So wurden im Hamburger Hafen erstmals Schiffe über Powerpacs mit Strom versorgt. Hierbei handelt es sich um Container, die gasbetriebene Generatoren sowie einen Tank mit verflüssigtem Erdgas (LNG) enthalten. Die Container übernehmen die Stromversorgung des Bordnetzes anstelle des schiffseigenen Hilfsdiesels und führen hierdurch zu einer deutlichen Reduktion der Emissionen. Gemeinsam mit den Projektpartnern erfolgt in einem nächsten Schritt eine operationelle und kommerzielle Bewertung der Tests.

Weitere signifikante Reduktionen im Brennstoffverbrauch und der Emission von Treibhausgasen erreichen wir zudem über die hydrodynamische Optimierung der Wulstbuggestaltung entsprechend dem reduzierten Geschwindigkeitsprofil des Schiffes. Gleichwohl werden Propeller entsprechend diesem erforderlichen Geschwindigkeitsprofil der Schiffe optimiert. Diese Optimierungen führen zu einem verbesserten Wasserwiderstand, der wiederum einen ökonomischen Leistungseinsatz erforderlich macht und zu weiteren Emissionssenkungen beiträgt. Im Berichtszeitraum haben wir drei Wulstbugoptimierungen vorgenommen. – NfB – 302-5

Energieverbrauch im Flottenbetrieb

Im Rahmen des Safety Management Manuals (SMM) und des Ship Energy Efficiency Management Plans (SEEMP) haben wir klare Richtlinien definiert, um den

Bunkerverbrauch, d. h. unseren Kraftstoffverbrauch, so gering wie möglich zu halten. Die Einhaltung der Richtlinien überwachen wir kontinuierlich. Über Änderungen der Richtlinien informieren wir unsere Seeleute umgehend in schriftlicher Form. So haben wir die Seeleute auf den vom Flottenmanagement geführten Schiffen bspw. 2018 in einem Fleet Circular über Aktualisierungen bzgl. der Themen Flottenmonitoring, Geschwindigkeitsregelung, Trim Optimierung und Reporting informiert, um die Energieeffizienz unserer Schiffe weiter zu verbessern. – NfB

An Bord unserer Schiffe setzen wir zunehmend LED-Lampen ein. Gleichzeitig rüsten wir unsere Seewasserpumpen schrittweise auf eine Frequenzsteuerung um, was zu einer optimierten lastabhängigen Pumpleistung beiträgt. Auch diese Maßnahmen führen über einen geringen Stromverbrauch zu einer Senkung der CO₂-Emissionen an Bord. – NfB

Unser Bunkerverbrauch lag 2018 bei 4,4 Mio. metrischen Tonnen und ist damit um rd. 12 % höher als im Vorjahr (Vorjahr: 3,9 Mio. metrische Tonnen). Dieser Anstieg ist auf das Wachstum unserer Flotte durch den Zusammenschluss mit UASC zurückzuführen. Das heißt, dass die Zahlen nicht miteinander vergleichbar sind. – NfB – 302-1, 302-3

Rund 13 % des Gesamtverbrauchs (Vorjahr: 13 %) bestanden dabei aus Bunker mit niedrigem Schwefelgehalt (MFO Low Sulphur und MDO). – NfB – 302-1, 302-3

Der Bunkerverbrauch pro Slot (bezogen auf die Containerstellplatzkapazitäten im Jahresdurchschnitt auf gewichteter Monatsbasis aller im Jahr 2018 für uns gefahrenen Schiffe) reduzierte sich von 2,85 metrischen Tonnen im Jahr 2017 auf 2,75 metrische Tonnen. – NfB – 302-1, 302-3

2,75 Tonnen

Bunkerverbrauch pro Slot (bezogen auf die Containerstellplatzkapazitäten im Jahresdurchschnitt auf gewichteter Monatsbasis aller im Jahr 2018 für uns gefahrenen Schiffe) – NfB – 302-1, 302-3

SENKUNG VON EMISSIONEN – 305/103, 305-1, 305-4

Die zentralen Treiber für unsere Emissionen sind Bunkerverbrauch und -qualität. Seit 2007 konnten wir unsere spezifischen CO₂-Emissionen durch zahlreiche Maßnahmen um rd. 49 %⁴ senken. Diese positive Entwicklung wollen wir auch in Zukunft weiter vorantreiben. Unser Ziel ist es, die spezifischen CO₂-Emissionen pro TEU-Kilometer⁵ bis 2020 um 20 % zu reduzieren (Basisjahr 2016). – NfB

13.741.356 Tonnen CO₂

insgesamt (basierend auf dem Bunkerverbrauch der Flotte) – NfB

Emissionen senken durch aktive Mitgliedschaften

Seit mehr als zehn Jahren sind wir Mitglied der Clean Cargo Working Group (CCWG), einer globalen Business-to-Business-Initiative. In ihr sind große Reedereien, globale Handelsunternehmen und Produzenten vertreten, die durch eine standardisierte Berichterstattung eine verantwortungsvolle Schifffahrt fördern wollen. Die Reedereien verfügen über rd. 85 %⁶ des Volumens der globalen Containerflotte. Ein durch die CCWG jährlich veröffentlichter Bericht zeigt, dass wir unsere spezifischen Emissionen kontinuierlich senken konnten – im Vergleich zu 2016 um rd. 5,5 %⁷. – NfB – 102-12

Im Rahmen unseres Carbon and Sustainability Pacts, den wir zusammen mit Kühne + Nagel geschlossen haben, verpflichten wir uns, die CO₂-Emissionen im gemeinsamen Containertransport zu reduzieren. – NfB

4 Die Senkung der spezifischen CO₂-Emissionen auf Basis der CCWG-Methodik bezieht sich auf 2017. Der Wert von 2018 lag bei Redaktionsschluss noch nicht vor, da die externe Berechnung nachgelagert durchgeführt wird.

5 Die Berechnung des Wertes erfolgt auf Basis der CCWG-Methodik.

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

7 Die Senkung der spezifischen CO₂-Emissionen auf Basis der CCWG-Methodik bezieht sich auf 2017. Der Wert von 2018 lag bei Redaktionsschluss noch nicht vor, da die externe Berechnung nachgelagert durchgeführt wird.

Wir sind Mitglied im Global Logistics Emissions Council (GLEC) und der EcoTransIT World Initiative (EWI), einer unabhängigen Plattform für Transporteure, Verloader und Logistikdienstleister. In beiden Initiativen erarbeiten wir transparente Bewertungskriterien für die Umweltauswirkungen der Branche, z. B. durch vereinheitlichte Berechnungsstandards für Emissionen. Dabei werden keine kommerziell sensiblen Daten veröffentlicht, da dies zu Wettbewerbsnachteilen bzw. Verstößen gegen das Wettbewerbsrecht führen könnte. – NfB – 102-13

Wir unterstützen die Ziele der International Chamber of Shipping (ICS) sowie des World Shipping Council (WSC) und des The 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 sowie bei den Podiumsdiskussionen im Europäischen Parlament. – NfB – 102-13

45,65 Gramm CO₂

pro TEU-Kilometer⁸ (basierend auf dem Bunkerverbrauch der Flotte) – NfB

Basierend auf den von uns veranlassten Laboruntersuchungen haben wir festgestellt, dass unser eingekaufter Bunker einen durchschnittlichen gewichteten Schwefelgehalt von 2,26 % hat. Mit diesem Wert liegen wir deutlich unter dem von der IMO vorgeschriebenen Maximum von 3,5 % für Seegebiete außerhalb von Emission Control Areas (ECAs). Für viele dieser Sonderschutz-zonen gelten besondere rechtliche Bestimmungen zur Brennstoffqualität, um die Luftqualität in Küstennähe zu verbessern. – NfB

8 Die spezifischen CO₂-Emissionen auf Basis der CCWG-Methodik beziehen sich auf 2017. Der Wert von 2018 lag bei Redaktionsschluss noch nicht vor, da die externe Berechnung nachgelagert durchgeführt wird.

>>>

WIR SUCHEN IMMER DIE BESTEN LÖSUNGEN.

Unsere Teams entwickeln die technische Ausstattung der Schiffe ständig weiter, um die Effizienz im Flottenbetrieb zu steigern – zuverlässig, nachhaltig und state-of-the-art.

„Mit jeder Umrüstung leisten wir einen weiteren Beitrag zum Klimaschutz.“

Dr. Uwe Lauber, Vorstandsvorsitzender
MAN Energy Solutions SE



Gemeinsam arbeiten wir daran, die Effizienz der Antriebssysteme in der Schifffahrt weiter zu steigern.

Die Umrüstung des 15.000-TEU-Schiffs ist ein weiterer Schritt zu einer nachhaltigen Schifffahrt.

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 % sowie das Verbot von nichtkonformem Bunker ab 2020 branchenweit eingehalten werden. In diversen Fachgremien⁹ erarbeiten wir aktuell Maßnahmen für eine

globale Umsetzung. Im Berichtsjahr wurden wir für fünf Jahre als Mitglied des European Sustainable Shipping Forum (ESSF) der Europäischen Kommission bestätigt. 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

⁹ U. a. als Teil der WSC-Delegation im IMO MEPC (Marine Environment Protection Committee) und IMO PPR (Pollution Prevention and Response).

Die Einhaltung des maximal zulässigen Schwefelgehalts kann im Wesentlichen durch drei Maßnahmen erreicht werden:

1. Kurzfristig auf allen Schiffen am einfachsten zu realisieren ist der Einkauf von konformem Bunker. Durch diese Maßnahme können sich die Kosten für den Bunkereinkauf mit niedrigem Schwefelgehalt (low sulphur) von Hapag-Lloyd zunächst jährlich um ca. eine Milliarde US-Dollar erhöhen.
2. Die zweite Maßnahme ist der nicht auf allen Schiffen mögliche Wechsel auf Liquefied Natural Gas (LNG). Er ist mit hohen einmaligen Umrüstkosten verbunden. Sie betragen ca. 25 bis 30 Mio. USD je Schiff. Für 2020 planen wir ein Schiff testweise auf LNG umzurüsten, um diese Option im Betrieb bewerten zu können.
3. Als dritte Maßnahmen können auf einigen Schiffen Systeme zur Abgasreinigung, sogenannte „Scrubber“, zum Einsatz kommen. Diese weniger kostenintensive Variante – die Investitionen liegen zwischen ca. 7 und 10 Mio. USD je Schiff – soll ab 2019 auf zehn Schiffen erstmals getestet und bewertet werden.

Weiterhin nehmen wir an freiwilligen Umweltschutzprogrammen verschiedener Häfen teil, wie bspw. dem Environmental Ship Index (ESI), bei dem alle unsere Schiffe registriert sind. Im Rahmen dieser Initiative honorieren u. a. Hafengesellschaften Schiffe, deren ESI-Score deutlich über den durch die lokalen Hafenbehörden festgelegten Werten liegt.

Unsere Kunden können durch den kostenlos verfügbaren [EcoCalculator](#) auf unserer Homepage einen transparenten Einblick in die diversen Emissionen ihrer Transportkette erhalten. Die Berechnung der Emissionen basiert auf den Daten der CCWG und EcoTransIT World.

Unser Engagement für die Umwelt wurde auch 2018 wieder ausgezeichnet. So erhielten wir erneut das GoGreen Carrier Certificate der DHL Global Forwarding. Bewertet wurden u. a. die Kriterien CO₂-Effizienz, Transparenz und Innovationen.



UMWELT- UND GEWÄSSERSCHUTZ – 304/103, 306/103, 307/103

Wir schützen maritime Ökosysteme im Rahmen unserer Möglichkeiten und nehmen diese Aufgabe sehr ernst. Bei unseren Schiffen spielt das Thema Ballastwasser eine wichtige Rolle, welcher wir uns mit größter Sorgfalt widmen. – NfB



BALLASTWASSER

Im September 2017 ist die Ballast Water Management Convention der IMO in Kraft getreten, mit dem Ziel, die Verbreitung invasiver Arten über das Ballastwasser, das Schiffe im Betrieb stabilisiert, zu verhindern. Sie verpflichtet alle Containerschiffe, einen spezifischen Ballastwasser-Management-Plan umzusetzen. Unsere gesamte Flotte erfüllt diese Anforderung bereits vollumfänglich. Auf jedem Schiff muss auch innerhalb eines vorgeschriebenen Zeitrahmens, der bis zu sieben Jahre umfassen kann, ein Ballastwasser-Behandlungssystem zur Reinigung des Ballastwassers installiert werden. – NfB

Die Vorschriften der amerikanischen Küstenwache US Coast Guard zum Schutz von amerikanischen Gewässern gehen über die Anforderungen der IMO hinaus. Diesen hohen Anforderungen entsprechen weltweit bisher lediglich 16 Systeme zur Ballastwasserbehandlung, weshalb in Einzelfällen Ausnahmegenehmigungen für einen Übergangszeitraum bis zum endgültigen Einbau erteilt worden sind. Wir haben unsere Bestandsanlagen als Alternative Management System durch die US Coast Guard für eine Übergangsphase entsprechend genehmigen lassen. Wir arbeiten aber daran, unsere Schiffe sukzessive umzurüsten, um die Anforderungen der IMO und US Coast Guard fristgerecht zu erfüllen. – NfB

Unsere bereits implementierten Managementsysteme zum Gewässerschutz überprüfen wir regelmäßig. Dazu ziehen wir z. B. die Anzahl freigesetzter Substanzen heran, die durch das Internationale Übereinkommen zur Verhütung

der Meeresverschmutzung durch Schiffe (MARPOL) gelistet sind, sowie Verstöße gegen Ballastwasserrichtlinien. Im Berichtszeitraum gab es bei unserer Flotte weder Freisetzungen noch Verstöße dieser Art zu verzeichnen. – NfB – 307-1

Null Leckagen

(inklusive Öl) mit Auswirkungen auf den maritimen Lebensraum – NfB – 304-2, 306-3



SCHIFFSRECYCLING – 301/103, 301-2

Der Schutz von Mensch und Umwelt hat auch über das Betriebsende des Schiffs hinaus eine hohe Bedeutung für uns. Unsere Hapag-Lloyd Ship Recycling Policy, die wir 2018 entsprechend dem aktuellen EU-Recht bzgl. Inventory of Hazardous Materials (IHM) aktualisiert haben, spiegelt unseren Anspruch wider, auch beim Recycling unserer Schiffe negative Auswirkungen auf das gesellschaftliche und natürliche Umfeld zu minimieren. Deshalb machen wir es zu einer notwendigen Bedingung, dass jedes neu gebaute Schiff mit einem IHM ausgestattet wird.

Hapag-Lloyd ist zudem Gründungsmitglied der im März 2018 von Reedereien, Banken, Schiffseigentümern und wohlwärtigen Organisationen ins Leben gerufenen Ship Recycling Transparency Initiative (SRTI). Die SRTI verfolgt das Ziel, für eine breite Öffentlichkeit die Verpflichtung der Branche zu einem umweltverträglichen Schiffsrecycling unter sicheren Arbeitsbedingungen transparent zu machen. Hapag-Lloyd engagiert sich im Rahmen der Initiative u. a. im Steering Committee, um den Wirkungsbereich zu

vergrößern. Hierfür wurde u. a. Ende des Jahres ein eigener Webauftritt der Initiative eingerichtet. – 102-12

2018 haben wir vier Schiffe recyceln lassen. Dazu haben wir eine geeignete Werft ausgewählt, die nach ISO 14001 zertifiziert ist, sichere Arbeitsbedingungen gewährleistet und für jedes Schiff ein IHM erstellt. Eine anerkannte, neutrale Organisation definiert, überwacht und dokumentiert zudem den gesamten Recyclingprozess in unserem Auftrag. Um eine umweltgerechte nachgelagerte Entsorgung sicherzustellen, sollte die Werft soweit möglich auch die Anforderungen der EU SRR (Ship Recycling Regulation) erfüllen. Zudem muss sie bereits heute die Richtlinien der Hongkong-Konvention für umweltverträgliches Schiffsrecycling umsetzen, auch wenn diese bisher noch nicht verpflichtend sind. Hapag-Lloyd hat explizit die 2018 durch den deutschen Bundestag beschlossene Ratifizierung unterstützt.

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.

VERSCHMUTZUNG DER MEERE DURCH PLASTIK

Während das Thema Plastikmüll in den Weltmeeren in der öffentlichen Diskussion erst in den letzten Jahren deutlich an Relevanz gewonnen hat, geht die Schifffahrt diesbezüglich seit Jahrzehnten mit gutem Beispiel voran. Bereits 1973 verabschiedete die IMO ein Übereinkommen zur Verhütung der Meeresverschmutzung durch Schiffe, kurz MARPOL. Die Umweltvorschriften regeln unter anderem, wie Schiffe mit Öl, schädlichen flüssigen Stoffen, Schiffabwässern oder eben Müll umzugehen haben. Die Vorschriften wurden im Laufe der Zeit kontinuierlich weiterentwickelt.

Hapag-Lloyd hatte von Beginn an den Anspruch, bei diesem Thema eine Vorbildrolle einzunehmen. Sie manifestiert sich in dem Satz „No Garbage into the Sea“, der seit Jahrzehnten gelebte Realität ist. So wird an Bord anfallender Abfall gesammelt, getrennt und an den jeweiligen Häfen zur lokalen umweltgerechten Entsorgung abgegeben. Nicht zuletzt durch das hohe Engagement der Schifffahrtsbranche kommen die größten Plastikverschmutzer der Meere von der Landseite. Aus diesem Grund setzt Hapag-Lloyd auf die Förderung von Projekten zum Schutz der Meere und ihrer Bewohner. (Siehe dazu auch unser Engagement für die Umwelt im Kapitel Gesellschaft auf Seite 79)

LIEFERKETTE



EFFIZIENTERES BUCHEN MIT „QUICK QUOTES“

Unsere neue Plattform „Quick Quotes“ ist ein voller Erfolg: Gegen Ende des Jahres 2018 wurden rund 6 % der Buchungen darüber getätigt. Mit Hilfe von „Quick Quotes“ können unsere Kunden direkt ihre Frachtraten abfragen und Aufträge buchen. Durch die effizienteren Buchungsprozesse können wir uns noch stärker auf unseren Kundenservice in anderen Bereichen konzentrieren.

MANAGEMENTANSATZ 68

UMWELTFREUNDLICHE BESCHAFFUNG 72

Bunkereinkauf 72

Containereinkauf 72

Kühlcontainer 73

KUNDENFOKUS 75

MANAGEMENTANSATZ – 102-9, 102-10, 301/103, 307/103, 308/103, 414/103

Um unseren Kunden das erwartete Serviceangebot zur Verfügung stellen zu können, beziehen wir, zusätzlich zu unserem eigenen Leistungsangebot, Waren und Dienstleistungen von zahlreichen Lieferanten – weltweit und in erheblichem finanziellem und materiellem Umfang. Das professionelle Management externer Wertschöpfung ist damit ein entscheidender Erfolgsfaktor für Hapag-Lloyd.

Das Portfolio an beschafften Waren ist äußerst vielfältig: von Büromaterialien und Schiffersatzteilen über Container und Bunker bis hin zu 19.870-TEU-Containerschiffen.

Das extern zugekaufte Dienstleistungsportfolio beinhaltet Services wie Transporte, Terminal-Abfertigungen und Wartungen, aber auch Trainings- und Beratungsleistungen.

Treiber für die Komplexität unserer Beschaffungsaktivitäten sind neben der Vielfältigkeit an Waren und Dienstleistungen vor allem hohe technische Anforderungen und diversifizierte Marktstrukturen für unsere globalen Bedarfe. Außerdem müssen zu jeder Zeit weltweit die aktuell gültigen rechtlichen Grundlagen beachtet und etwaige Änderungen frühzeitig in die Prozesse integriert werden.

Weitere Faktoren, die im Rahmen von Sourcing-Entscheidungen Berücksichtigung finden müssen, sind Auswirkungen auf die Kapitalstrukturen unseres Konzerns sowie Vereinbarungen mit unseren Allianzpartnern aus der THE Alliance. So setzt die effektive und kostenbewusste Abwicklung eines Gemeinschaftsdienstes beispielsweise eine Einigung auf das oder die zu kontrahierende(n) Terminal(s) voraus, wobei wiederum neben bestehenden Verträgen auch die Vor- und Nachteile für alle Partner abgewogen werden und finanziell in die Entscheidungsfindung einfließen.

Rund
10.525 Mio. €

eingekaufte Waren und Dienstleistungen

2018 haben wir Waren und Dienstleistungen im Wert von rd. 10.525 Mio. EUR beschafft. Die Zunahme des Einkaufsvolumens im Vergleich zum Vorjahr ist u. a. durch den Zusammenschluss von UASC (United Arab Shipping Company) und die gestiegenen Bunkerpreise zu erklären. – 102-10

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 (s. Schiffsrecycling, S. 66). – 301-1, 301-2

Einkaufsorganisation

Für die eingekauften Waren und Dienstleistungen achten wir grundsätzlich auf die Faktoren Verfügbarkeit, Qualität und bestmögliche Kosten. Unsere Einkaufsorganisation orientiert sich darüber hinaus an den jeweils vorherrschenden Bedarfs- und Marktstrukturen. Eine optimale Steuerung unserer Beschaffungsaktivitäten stellen wir durch unsere zentrale Global Procurement-Organisation sicher. Die Aufgabe von Global Procurement besteht überwiegend darin, die Einkaufsprozesse zu harmonisieren und die Mitarbeiter im Einkauf weltweit in Bezug auf moderne Einkaufsmethoden und -systeme weiterzubilden. Darüber hinaus gewährleistet Global Procurement in Zusammenarbeit mit den mandatierten Beschaffungsorganisationen eine bestmögliche Durchdringung unserer zugekauften Waren und Dienstleistungen. Dies erreichen sie durch die Identifikation und Realisierung von Bündelungspotenzialen in den verantworteten Materialfeldern sowie die Schaffung von Transparenz über die eigentlichen Beschaffungsaktivitäten.



Neben dem zentralen Einkauf liegt ein Teil der Beschaffungsverantwortung auch in den Regionen und Areas, wobei hier die funktionale Führung durch den Globalen Einkauf sichergestellt und die jeweiligen Verantwortlichen strategisch-methodisch oder auch aktiv bei der Umsetzung von Maßnahmen unterstützt werden.

Mit dieser Organisationsstruktur erzielen wir die Befriedigung unserer Bedarfe mit bestmöglicher Waren- und Dienstleistungsqualität und können gleichzeitig die organisatorische Kostenverantwortung wirksam gewährleisten. Durch die global etablierten Prozesse und Systeme, die wir mit dem regionalen Know-how der Märkte und deren Anforderungen kombinieren, können wir optimale Einkaufsentscheidungen basierend auf Qualität, Verfügbarkeit und Kosten treffen.

Aktuell arbeiten Global Procurement und lokale Einkaufseinheiten eng in diversen Projekten zusammen. Ziel dieser Projekte ist neben einer weiteren Verbesserung der Kostenstruktur und der damit verbundenen Wettbewerbsfähigkeit für Hapag-Lloyd vor allem das Stärken der Kompetenzen in der Beschaffung, um zukünftig die Beziehungen zu den Lieferanten noch nachhaltiger zu managen.

Weltweites Projekt „Agora“ zur Steigerung der Einkaufsexzellenz

Im Zuge des Projektes „Agora“ werden zusätzliche Potenziale identifiziert bzw. realisiert sowie die strategischen¹ und operativen² Beschaffungsprozesse u. a. auf ihre Effektivität und Richtlinientreue überprüft. Bei der Realisierung von Verbesserungen haben wir im Besonderen folgende Erfolgsfaktoren identifiziert:

- Eindeutige Aufgabenverteilung zwischen strategischem und operativem Einkauf
- Stärkere Automatisierung der Beauftragung von Lieferanten
- Etablierung von nachhaltigen Bewertungs- bzw. Entwicklungsprozessen für Lieferanten

Zudem schult die 2017 neu etablierte Abteilung „Methoden, Prozesse und Controlling“ (Global Procurement MPC) den Einkauf im Hinblick auf die Anwendung von

- 1 U. a. Festlegen von Zielen, Bedarfs- /Markt-/Lieferantenanalysen, Definition und Implementierung von Ausschreibungs- und Verhandlungsstrategien, Einkaufserfolgsmessung sowie Vertragsmanagement.
- 2 U. a. Realisierung der Einsparpotenziale im Rahmen von tatsächlichen Bestellungen sowie Sicherstellung der Effizienz und Compliance dieser operativen Tätigkeiten.

fortschrittlichen Einkaufs- und Lieferantenmanagement-Methoden und erfasst dabei auch die im Zuge des Projekts gesammelten Erfahrungen systematisch. Die Abteilung arbeitet gemeinsam mit den jeweils betroffenen Abteilungen an der Umsetzung bzw. kontinuierlichen Verbesserung der Einkaufsprozesse und -systeme.

2018 wurden bereits diverse ausgewählte Areas aus den Regionen Europa und Asien in mehrmonatigen Phasen bei der Optimierung ihrer Einkaufstätigkeit tatkräftig aus den anderen Regionen sowie durch Global Procurement unterstützt. 2019 werden wir diese Methoden weltweit in weiteren Areas ausrollen und entsprechend der bisher gesammelten Erfahrungen weiter verbessern.

Effizientere Prozesse in Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern: Terminal Partnering

Neben internen Optimierungen arbeiten wir auch gemeinsam mit unseren Geschäftspartnern daran, Prozesse weiter zu verbessern. Im Zuge des „Terminal Partnering“-Projekts werden die einzelnen Prozesse vor und nach Hafenanlauf sowie während des Umschlags durch Mitarbeiter von Hapag-Lloyd und die Terminal-Betreiber analysiert. Dadurch sollen die Zeiten des Hafenanlaufs verkürzt sowie die Inanspruchnahme von Terminalleistungen (wie z. B. Containerlagerung) optimiert werden. Die hierfür benötigten Daten, die derzeit lokal erfasst werden, stellt zukünftig das Fleet Support Center bereit. Die Daten dienen dem Projektteam dazu, im Voraus Hypothesen für zu verbessernde Prozesse abzuleiten, die anschließend vor Ort getestet werden. Auf diese Weise konnten 2018 bspw. in Jebel Ali (Dubai) und Colombo (Sri Lanka) Zeit- bzw. Kostenersparnisse durch die folgenden Maßnahmen identifiziert werden:

- Frühzeitige Kommunikation der voraussichtlichen Ankunftszeit
- Verbesserung der Kommunikation mit Behörden und Dienstleistern, um Wartezeiten bei Ankunft und Abfahrt zu verkürzen
- Effizienterer Einsatz der Terminaltrucks
- Optimierte Stauplanung in Abstimmung mit dem Terminal
- Vermeidung von Arbeitsunterbrechungen der Containerbrücken

Lieferantenmanagement – 102-9, 308-2, 407-1, 414-2

Uns ist wichtig, zu unseren Partnern vertrauensvolle und langfristige Beziehungen aufzubauen und die

bestehenden Beziehungen zu erhalten. Wesentliche Beiträge dazu leisten unsere strukturierten Auswahlprozesse, die Bewertung und Entwicklung unserer Lieferanten sowie die systematische Identifikation und Evaluation von Risiken in der Lieferkette.

Unsere Nachhaltigkeitspolitik und das Quality and Environmental Management (QEM)-Handbuch sind weitere wichtige Grundlagen für unser Lieferantenmanagement. In unserem QEM-Handbuch haben wir einen einheitlichen Ansatz für die Lieferantenqualifizierung und -bewertung festgeschrieben, wodurch wir unseren Lieferanten das gleiche Verständnis für die grundlegenden Werte der Partnerschaft kommunizieren, unabhängig davon, ob die Einkaufsverantwortung regional oder global angesiedelt ist.

Entscheiden wir uns für eine Zusammenarbeit, verpflichten wir den Geschäftspartner dazu, unseren Lieferanten-Verhaltenskodex zu unterzeichnen. Alternativ kann der Partner eigene Standards mit gleichen Mindestanforderungen etablieren, die sicherstellen, dass er unsere Unternehmenswerte teilt.

Unsere Sourcing-Entscheidungen treffen wir unter Beachtung spezifischer Kriterien: Je nach regionaler Marktbeschaffenheit und Flexibilität des Streckenangebots können wir gegebenenfalls nur auf eine limitierte Anzahl an Geschäftspartnern zurückgreifen, z. B. bei Terminaldienstleistern. Hier folgt der Entscheidung, ob wir eine bestimmte Route bedienen, auch eine Sourcing-Entscheidung zur Versorgung dieses Angebots.

Im Zuge der Auswahlprozesse betrachten wir außerdem soziale und ökologische Themen. Zum Beispiel bewerten wir IT-Produkte u. a. nach Kriterien wie Stromverbrauch, Emissionen und sonstiger Umweltverträglichkeit (Green IT) bzw. halten entsprechende Zertifikate nach (z. B. Blauer Engel bei Druckern). Darüber hinaus erbringen wir Dienstleistungen – soweit möglich und sinnvoll – durch Inanspruchnahme lokaler Dienstleister, um Anfahrtswege zu sparen.

Unsere Dienstleister informieren den Einkauf im Verlauf der Zusammenarbeit regelmäßig darüber, wie sie ökologischen und sozialen Herausforderungen ihrer Geschäftstätigkeit begegnen – und wie sie sich bei den entsprechenden Themen vom Wettbewerb differenzieren. Hafen- oder Terminalbetreiber bspw. zeigen auf, wie sie den Dieserverbrauch bei Kränen reduzieren,

ressourcenschonend Strom erzeugen oder LKW-Wartezeiten verringern. Diese Kriterien beziehen wir bei der Auswahl der Lieferanten in die Sourcing-Entscheidung mit ein.

Eine Selbstauskunft verlangen wir von allen Lieferanten mit hohen Liefervolumina. Die Lieferanten füllen sie alle zwei Jahre aus oder unterziehen sich Audits – in der Regel durch Hapag-Lloyd – zu Themen wie Qualität, Compliance, Arbeitnehmerbelange, Einsatz von Subunternehmern, IT-Sicherheit und Umwelt. Erfüllt ein Lieferant unsere Anforderungen, so nehmen wir ihn in unsere Approved Supplier List (ASL) auf. Erfüllt ein Lieferant unsere Anforderungen nicht, halten wir Abweichungen und Korrekturmaßnahmen fest. Werden diese nicht zufriedenstellend umgesetzt, beenden wir das Vertragsverhältnis.

Procurement Guidelines – 102-10, 307-1, 419-1

Im Rahmen der Weiterentwicklung der Global Procurement-Abteilung findet auch eine Überprüfung unserer geltenden Einkaufsrichtlinien (Procurement Guidelines) statt. Durch die Einführung von eProcurement-Systemen erreichen wir, dass Prozesse mittels entsprechender Abläufe detaillierter beschrieben und soweit sinnvoll harmonisiert bzw. standardisiert werden. In diesem Kontext überarbeiten wir zurzeit die aktuelle Einkaufsrichtlinie und führen eine neue Reporting-Richtlinie ein. Regionale Unterschiede bilden wir bei Bedarf über regionale, mit Global Procurement abgestimmte Anhänge ab.

2018 gab es bei den durch Global Procurement gesteuerten Lieferantenbeziehungen keine signifikanten Verstöße gegen unsere ökologischen oder sozialen Standards. Stellen die Regionen oder Areas in ihren Verantwortungsbereichen potenzielle Verstöße fest, werden auch dort Korrekturmaßnahmen festgelegt und nachgehalten.

Weiterentwicklung des Einkaufs – 102-10

2018 haben wir ein globales eProcurement-Tool ausgewählt und implementieren es aktuell. Mithilfe des Tools wollen wir Prozesse harmonisieren, die Effizienz steigern und unseren Einkauf weiter professionalisieren. Es bietet uns die Möglichkeit, neben der elektronischen Abwicklung von Vergaben und Kontrakten relevante Informationen zur Geschäftsbeziehung mit Lieferanten im Konzern bereitzustellen, strategische Bewertungen vorzunehmen und den Zielvereinbarungsprozess und die Lieferantenentwicklung zu steuern. Unser Ziel ist, die Transparenz zu erhöhen sowie nachhaltige Verbesserungsmaßnahmen zu erarbeiten oder Fokusthemen für Aktivitätsfelder zu identifizieren. In dem Tool werden auch die Lieferantenqualifizierungsmaßnahmen dargestellt, sodass alle mandatierten Beschaffungsbereiche diese Informationen nutzen können. Für Anfang 2019 sind Go-Live sowie der Start des globalen Roll-Outs geplant. Ab Mitte 2019 soll dann auch die Implementierung für das Downstream-Modul (Purchase-to-Pay-Prozess für ausgewählte Materialfelder des indirekten Materials) starten.



UMWELTFREUNDLICHE BESCHAFFUNG

Eine wesentliche Aufgabe in unserem Unternehmen ist die Beschaffung von Containern und Brennstoffen. Über strenge Auswahlkriterien gewährleisten wir die Einhaltung bestehender technischer Anforderungen und Umweltauflagen. Darüber hinaus erweitern wir den Anteil an Stahlbodencontainern in unserem Bestand. Diese sind umweltfreundlicher und langlebiger als traditionelle Container und gewährleisten eine höhere Sicherheit der Ladung.

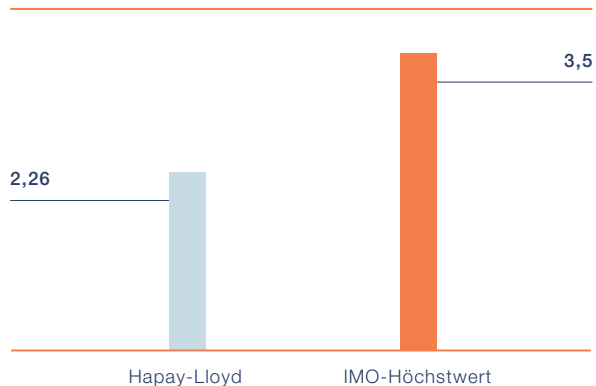
BUNKEREINKAUF – 301-1

Ein wesentliches Kriterium für den Einkauf von Bunker ist ein möglichst hoher Energiegehalt. Er hilft, Kosten und Emissionen gering zu halten. Wir unterscheiden bei den Brennstoffen grundsätzlich zwischen Destillaten (MDO/MGO³) und Rückstandsölen (IFO/HFO/ULSFO⁴); die beiden Brennstoffklassen grenzen sich über ihre Brennwerte – berechnet aus analysierten ISO-Spezifikationen – voneinander ab. Die Brennwerte der Destillate fragen wir im Ausschreibungsverfahren bei den potenziellen Lieferanten ab. Ein unabhängiger Gutachter prüft vor Ort die gelieferten Mengen und entnimmt Proben für eine Laboruntersuchung zu Aspekten wie Schwefel, Asche, Wasser und Dichte, auf deren Basis er die Brennwerte ermittelt. – NFB

2018 haben wir für rd. 96 % der Lieferungen Laboranalysen erhalten, aus denen wir den durchschnittlichen gewichteten Schwefelgehalt ermittelt haben. Wir haben hierbei im Jahresverlauf insgesamt 285.093 metrische Tonnen Destillate mit einem gewichteten Durchschnittswert von 42,64 MJ/kg und 4.011.859 metrische Tonnen Rückstandsöle mit einem gewichteten Durchschnittswert von 40,63 MJ/kg eingekauft. Daraus ergibt sich ein Energiebedarf aus Bunkereinkäufen von rd. 174 Mio. GJ. – NFB

3 MDO = Marine Diesel Oil, MGO = Marine Gas Oil,
4 IFO = Intermediate Fuel Oil, HFO = Heavy Fuel Oil,
ULSFO = Ultra Low-Sulphur Fuel Oil

DURCHSCHNITTLICHER GEWICHTETER SCHWEFELGEHALT (IN %) (2018) – NFB



CONTAINEREINKAUF

Containerböden

Aufgrund der Belastung durch den Transport schwerer Güter ist der Boden der Teil des Containers, der am häufigsten beschädigt wird und ausgetauscht werden muss. Im Moment verwenden wir beispielsweise sogenannte Hybridböden. Diese werden aus Bambus und Holz gefertigt.

Wir haben in diesem Zusammenhang untersucht, ob z. B. Böden aus recycelbarem Altplastik eine Alternative sein können. Aufgrund ihrer Umweltfreundlichkeit, Sauberkeit, Stabilität und Sicherheit haben wir uns für unsere selbstentwickelten Container mit Stahlböden entschieden.

Unserer Ansicht nach stellen die Stahlbodencontainer die langfristig beste Technologielösung dar. Auch wenn sogenannte Bambusböden aus schnell nachwachsenden Rohstoffen bestehen, werden sie u. a. aufgrund einer verminderten Haltbarkeit durch ihre geringere Festigkeit als Übergangstechnologie betrachtet.

40.100 TEU

Stahlbodencontainer seit 2015

Seit 2015 haben wir bereits 40.100 TEU mit Stahlböden beschafft – dies entspricht rd. 2% unseres Bestands. Unser Ziel, den Stahlbodenanteil bei unseren Containern weiter auszubauen, konnten wir somit im Berichtsjahr erfolgreich weiterverfolgen. Bei herkömmlichen Containern rechnen wir aktuell mit einer Nutzungsdauer von 13 Jahren, sodass die Umstellung auf Stahlcontainer ein langfristiges Ziel ist. 2018 ist die Zahl der Anbieter von Containern mit Stahlböden um zwei Hersteller gewachsen. Das reicht für die Nachfrage jedoch noch nicht aus. Es sind weitere Investitionen auf Seiten der Hersteller notwendig, um ein ausreichendes Angebot sicherzustellen. Durch unsere zunehmende Nachfrage wollen wir dazu beitragen, dass Produzenten zum Ausbau ihrer Kapazitäten motiviert werden. Um die Nutzung von Stahlböden zu verbreiten, fördern wir den offenen Dialog mit Wettbewerbern und Container-Leasing-Gesellschaften und sprechen auch unsere Kunden darauf an.

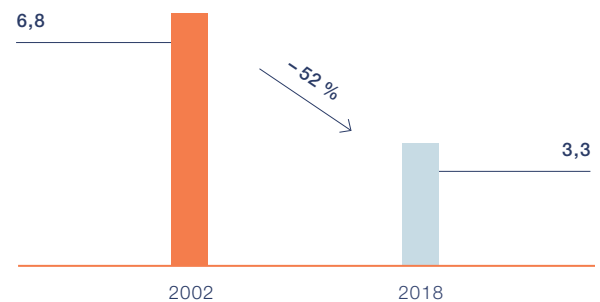
Um die Akzeptanz der Stahlbodencontainer zu erhöhen, sensibilisieren wir unsere Kunden für die Vorteile. Dies tun wir vor allem in Kundengesprächen, über Informationsmaterialien oder mit Unterstützungsangeboten im Hinblick auf die Ladungssicherheit. Der letzte Aspekt ist von besonderer Bedeutung, da die modernen Sicherungsmöglichkeiten in Verbindung mit dem Stahlbodencontainer die Sicherheit der Ladung deutlich erhöhen können. Darüber hinaus haben Stahlbodencontainer eine längere Nutzungsdauer, sind stabiler und bieten zusätzlichen Stauraum.

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

KÜHLCONTAINER

Ein wesentliches Element des Gütertransports sind Kühlcontainer, sog. Reefer. Sie verfügen über ein Aggregat, das den Container zwischen -30 °C und $+30\text{ °C}$ temperieren kann. Hapag-Lloyd verfügt über einen Reefer-Bestand von insgesamt rd. 185.500 TEU. Zwei nachhaltigkeitsrelevante Themen hier sind die Energieeffizienz und umweltfreundliche Kältemittel.

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



Energieeffizienz – 302-3

Die Aggregate der Reefer sind in den Klassifizierungen „effizient“ und „nicht effizient“ und in unterschiedlichen Wirkungsgraden erhältlich. 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 Betriebstemperaturen. Die Ergebnisse dieser Tests dienen uns zur Bestimmung der optimalen Verwendungsart je Reefer. Der durchschnittliche Energieverbrauch je 40-Fuß-Reefercontainer ist in den vergangenen 16 Jahren



von 6,8 kWh/unit (2002) auf 3,3 kWh/unit (2018) gesunken. – NfB

Umweltfreundliche Kältemittel

Die internationalen Gesetze zur Vermeidung von Treibhausgasen sind sehr streng. Die Anforderungen werden u. a. durch das Montrealer Protokoll und die EU-Verordnung über fluorierte Treibhausgase geregelt. Aus ihnen leitet sich für uns ein Handlungsbedarf bei der Auswahl von Kühlaggregaten und der verwendeten Kühlmittel ab.

Eine besondere Herausforderung ist für uns, dass sich bisher noch kein einheitlicher Standard für die Branche etabliert hat und Anlagenhersteller weiterhin unterschiedliche Lösungen entwickeln. Wir unterstützen diese Maßnahmen, indem wir neue Technologien bzw. alternative Kältemittel testen. So prüfen wir z. B. Container, die CO₂ als Kältemittel verwenden.

KUNDENFOKUS

Die Positionierung am Markt als Qualitätsanbieter ist für unser Unternehmen ein wesentlicher Antrieb. Wir richten unseren Fokus darauf, unseren rd. 30.200 Kunden, für die wir weltweit Transportaufträge durchführen, zuverlässige und hochwertige Dienstleistungen anzubieten.

Grundsätzlich setzen wir auf ein diversifiziertes Kundenportfolio aus Direktkunden und Spediteuren. Im Sinne einer bestmöglichen Planbarkeit legen wir großen Wert auf langfristige Vertragsbeziehungen. Wir haben einen ausgewogenen Kundenstamm, bestehend aus großen, mittleren und kleinen Kunden mit kurzen, mittel- und langfristigen Verträgen.

Nicht zuletzt für den Fortbestand dieses ausgewogenen Kundenportfolios sind Kundenzufriedenheit und -loyalität von besonderer Bedeutung für uns als kundenorientiertes Unternehmen. Zudem kommt diesem Aspekt durch die Nachweispflicht im Zuge der ISO-9001-Zertifizierung ein noch größeres Augenmerk zu.

Im Rahmen der neuen Strategy 2023 von Hapag-Lloyd haben wir eine groß angelegte Marktforschung durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen uns, dass eine termingerechte Lieferung der Ladung (on-time delivery) und erreichbare und reaktionsschnelle Ansprechpartner in allen Phasen eines Transportauftrags wesentliche Voraussetzungen für zufriedene Kunden sind. Um dies sicherzustellen, arbeiten verschiedene Abteilungen in unterschiedlichen Areas der Regionen entsprechend der Blueprint-Organisation Hand in Hand. So ist das Sales Department für die Kundenkommunikation vor einer Beauftragung zuständig. Hierbei werden die Kunden auch im Rahmen von Ausschreibungsprozessen zu relevanten Nachhaltigkeitsthemen informiert. Die Buchung und die Kundenbetreuung erfolgen über den Customer Service. Die Koordination der praktischen Umsetzung eines Auftrags – d. h. den eigentlichen Transport – übernimmt die Abteilung Operations.

Die Abteilungen arbeiten kontinuierlich daran, die Kundenzufriedenheit weiter zu verbessern, bspw. durch



die Weiterentwicklung grundlegender Funktionen wie Kundenservice, Buchungsanfragen und die Bereitstellung von Informationen und Dokumenten.

Im August 2018 hat Hapag-Lloyd „Quick Quotes“ eingeführt. Hierbei handelt es sich um eine Erweiterung der umfassenden webbasierten Self-Service-Plattform, dem sogenannten „Web Channel“. Hapag-Lloyd hat somit einen wichtigen Beitrag zu einer verbesserten Bearbeitung von Kundenanfragen geleistet. Durch das im „Web Channel“ integrierte „Quick Quotes“ können unsere Kunden u. a. umgehend online Auskunft über Frachtraten einholen. In der Vergangenheit dauerte dies wesentlich länger. Zudem können die Kunden über den „Web Channel“ sofort Buchungen abschließen und Dokumente herunterladen. Dies erlaubt es uns nun, noch mehr auf Kundenbedürfnisse einzugehen und unser Servicelevel ihnen gegenüber zu verbessern.

Zudem wurde unsere Mobile App um weitere Funktionen erweitert. Neben den bisher bestehenden Funktionen wie

Tracking, Fahrplanauskunft und Kontaktmöglichkeiten kann die App neuerdings zur Abfrage von Frachtraten und zum Buchen genutzt werden. Weitere digitale Produkte für unsere Kunden befinden sich in Planung und Entwicklung und werden kontinuierlich verbessert.

Kundenbefragungen

Im Berichtsjahr hat Hapag-Lloyd erstmals einen weltweit standardisierten und somit vergleichbaren Customer Survey durchgeführt, an dem sich mehrere Tausend Kunden beteiligt haben. Durch die Auswertung der Umfrage können Verbesserungspotenziale, bspw. zu Themen wie der Beantwortung von Buchungsanfragen oder der Bereitstellung von Informationen und Dokumenten, identifiziert werden. Zudem haben wir die Ergebnisse genutzt, um im Rahmen eines Follow-ups gemeinsam mit den befragten Kunden zu analysieren, wie wir die Zufriedenheit und Loyalität unserer Kunden weiter erhöhen können. Als Folge der guten Erfahrungen wollen wir zukünftig den Customer Survey standardisiert und mehrmals jährlich durchführen.

Programme zur Differenzierung zum Wettbewerber

Zudem haben wir 2018 ein Programm zur Differenzierung zum Wettbewerb erarbeitet. Damit verbinden sich in Zukunft verschiedene Initiativen. Das Programm zielt darauf ab, bestehende Probleme und Herausforderungen bezüglich der Kundenzufriedenheit zu bewältigen sowie neue Lösungen zu entwickeln, damit wir uns von unserem Wettbewerb abheben. Bei der Entwicklung und Umsetzung der Initiativen kommt der Stimme des Kunden eine Schlüsselfunktion zu.



GESELLSCHAFT



ERSTMALIGE VERLEIHUNG DER ALBERT-BALLIN-PREISE

Zum 100. Todestag von Albert Ballin, dem ehemaligen Generaldirektor von Hapag, haben wir in festlicher Atmosphäre erstmals die Albert-Ballin-Preise vergeben. Mit ihnen zeichnen wir Persönlichkeiten oder Institutionen aus, die gesellschaftliche, kulturelle und politische Verantwortung übernehmen – ganz im Sinne des legendären Hamburgers.

GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG 78

- Spenden und Sponsoring 78
- Engagement für die Bildung 79
- Engagement für die Umwelt 79
- Globales Engagement 80
- Engagement am Hauptsitz 81
- Engagement im politischen Dialog 81
- Engagement für Flüchtlinge 82
- Katastrophenhilfe 82

GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG

Als hanseatisches Traditionsunternehmen prägen unsere Werte in hohem Maße auch unser Selbstverständnis. Sie sind tief in unserer Unternehmenskultur verankert und leiten uns in der Wahrnehmung unserer gesellschaftlichen Verantwortung. Wir engagieren uns über die Unternehmensgrenzen hinaus – finanziell und über den tatkräftigen Einsatz unserer Mitarbeiter. Den Schwerpunkt legen wir dabei auf die Felder Seefahrt und alle Bereiche, die mit ihr in Verbindung stehen.

SPENDEN UND SPONSORING

Über Spenden und Sponsoring unterstützen wir maritime Organisationen wie Seemannsmissionen, die Deutsche Gesellschaft zur Rettung Schiffbrüchiger (DGzRS) sowie Museen und Gedenkstätten mit maritimem Bezug.

Unser Spendenverhalten orientiert sich an unserem wirtschaftlichen Erfolg und ist durch eine Richtlinie unternehmensweit transparent geregelt. Die Richtlinie legt auch fest, dass keine Zuwendungen an politische Parteien erfolgen dürfen. Die Konzernkommunikation wird vor jeder Spende über alle finanziellen Aufwendungen informiert und legt in Abstimmung mit dem Vorstand zu Jahresbeginn das jährliche Budget fest.

Im Berichtsjahr 2018 wendeten wir weltweit insgesamt 421.100 EUR für unser gesellschaftliches Engagement auf.



Engagement zu Ehren des 100. Todestages von Albert Ballin

Anlässlich des 100. Todestages von Albert Ballin rief Hapag-Lloyd 2018 drei neue Förderpreise ins Leben. Sie sollen jeweils alle vier Jahre vergeben werden. Die beiden Albert-Ballin-Förderpreise für Globalisierungsforschung in Höhe von jeweils 5.000 EUR werden an Nachwuchswissenschaftler verliehen, die in ihren Forschungen unser Verständnis für die Möglichkeiten und für die Risiken der Globalisierung beispielhaft erweitern und vertiefen. Mit der Auslobung dieser beiden Preise möchten wir innovative und kritische Projekte fördern, die mit sozial-, geistes- und kulturwissenschaftlichen Fragestellungen Probleme und Prozesse der Globalisierung untersuchen und damit Grundlagen für künftiges verantwortliches Handeln legen. Den dritten mit 50.000 EUR dotierten Albert-Ballin-Preis erhalten Organisationen, die sich für die Vernetzung und den Austausch von Menschen und Kulturen sowie für Opfer der Globalisierung einsetzen.

2018 wurden die Preisträger im Rahmen eines Senatsempfangs im Hamburger Rathaus geehrt. Die Organisation „Ärzte ohne Grenzen“ wurde dafür ausgezeichnet, dass sie in Krisengebieten tätig wird, wenn lokale Gesundheitsstrukturen die Versorgung der Bevölkerung nicht mehr sicherstellen.

Die beiden Albert-Ballin-Förderpreise gingen an Johanna Beamish und Felix Hadwiger: Johanna Beamish hat aus der Perspektive der Globalisierungsgeschichte die Transit-Erfahrungen – zwischen Ängsten und Hoffnungen bzw. Internationalität und Interkulturalität – von Schiffsreisenden im 19. Jahrhundert analysiert. Felix Hadwiger hat sich aus juristischer Perspektive damit befasst, wie nichtstaatliche



Akteure in einer globalisierten Welt Regeln für „rechtsfreie Räume“ schaffen können. Es geht hierbei um die Chancen und Risiken, nichtstaatliche Normen („soft law“) als Rahmen für globales ökonomisches Handeln zu setzen.

Darüber hinaus unterstützte Hapag-Lloyd die Inszenierung „Die dritte Republik“ des Thalia Theaters mit 20.000 EUR. Das Stück des österreichischen Dramatikers Thomas Köck beschäftigt sich mit dem heutigen Europa im Vergleich zum Europa am Ende des ersten Weltkriegs. Dabei kommt auch die Figur Albert Ballin zu Wort und setzt u. a. die Idee des Nationalstaats in einen Bezug zu den Notwendigkeiten der fortschreitenden Globalisierung.

ENGAGEMENT FÜR DIE BILDUNG

Seit 2018 stiftet Hapag-Lloyd dem an der Kühne Logistics University neugegründeten Hapag-Lloyd Forschungszentrum „Center for Shipping and Global Logistics“ (CSGL) jährlich 200.000 EUR, insbesondere für die wissenschaftliche Ausstattung. Das CSGL forscht u. a. zu den Themen Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Wertschöpfung in der Schifffahrts- und Logistikbranche. Die Kooperation sieht des Weiteren gemeinsame Veranstaltungen sowie einen Austausch zu den Forschungsergebnissen vor.

ENGAGEMENT FÜR DIE UMWELT

Mit den Organisationen OceanCare, die sich für den Schutz von Meerestieren und Ozeanen einsetzt, und WWF Hong Kong, der sich für Natur- und Artenschutz stark macht, sind wir seit 2017 verbunden. Der Dialog mit den Organisationen hat uns zu der Entscheidung geführt, aus ethischen Gründen weltweit auf den Transport einiger umstrittener Waren zu verzichten, dazu zählen Haifischflossen und Jagdtrophäen. Hierdurch möchten wir langfristig einen Beitrag zum Schutz bedrohter Tierarten sowie zum Erhalt der Artenvielfalt leisten.

Im Rahmen unserer Mitgliedschaft im World Shipping Council (WSC) arbeiten wir weiterhin daran, die Verlegung des Verkehrstrennungsgebiets südlich von Sri Lanka zu erreichen, um Blauwale auf ihren Wanderwegen zu schützen. Im Dezember 2018 haben wir eine International Maritime Organization (IMO)-Delegation bei dem Besuch zuständiger Ministerien in Sri Lanka unterstützt.

Wir stehen zudem deutschen Umweltorganisationen wie dem BUND oder NABU auch als Referenten zur Verfügung und setzen uns mit unserer fachlichen Expertise für die Interessen der Umwelt und Gesellschaft ein.

>>>

MIT DER ACHTEN LIEFERUNG NACH HAITI KONNTEN WIR DIE GUTE ZUSAMMENARBEIT MIT DER ST. MARK SCHOOL (MISSISSAUGA, KANADA) UND SHUTTLE FREIGHT LOGISTICS INC. ERFOLGREICH FORTSETZEN.

Unser Engagement wollen wir auch im nächsten Jahr fortführen.



„Durch die enge Kooperation aller Beteiligten konnten wir einmal mehr bedürftige Menschen unterstützen.“

Collin Pacheco,
Account Executive, Sales



Auch bei unserem sozialen Engagement überlassen wir nichts dem Zufall.



Die besten Ideen entwickeln wir im Gespräch miteinander.

globales Engagement

Unser Unternehmen und unsere Mitarbeiter engagieren sich weltweit für eine Vielzahl sozialer Initiativen und Projekte: 2018 hat Hapag-Lloyd bereits zum achten Mal das Projekt „Hope for Haiti“ unterstützt. Im Rahmen des Projekts wurden im Berichtszeitraum dringend benötigte Schulmaterialien und -möbel nach Haiti transportiert. In Chiang Mai, Thailand, haben wir einem Waisenhaus im

Rahmen des Projektes „Build-A-Library“ Bücher bereitgestellt. Zudem haben sich unsere Mitarbeiter tatkräftig an der Aktion „Feed My Starving Children“ beteiligt.

In der Region Lateinamerika engagieren sich unsere Mitarbeiter ebenfalls für gesellschaftliche Themen. So gab es in einigen Areas anlässlich des Weltfrauentags bzw. Weltkindertags verschiedene Aktivitäten.

ENGAGEMENT AM HAUPTSITZ

Neben unserem globalen Engagement wollen wir auch in unserer Heimatstadt Hamburg unseren Beitrag leisten und bringen uns lokal in zahlreiche Projekte ein: Seit 2015 sind wir Mitglied der im Jahr 2003 initiierten UmweltPartnerschaft Hamburg und setzen uns für die Förderung des freiwilligen Umweltschutzes Hamburger Unternehmen ein.

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. Unterstützt durch Beratung und Praktika erlangten bereits zahlreiche Hauptschüler die Einstiegsqualifikation und wurden als Auszubildende in unser Unternehmen aufgenommen.

Soziale Verantwortung wird auch von unseren jungen Talenten gelebt. Zahlreiche von ihnen beteiligten sich an unserem Talent Development Programme und organisierten bspw. gemeinsame Aktivitäten mit Menschen mit Behinderung bzw. Bewohnern eines Altenheims. Zudem organisierten sie an unserem Hauptsitz eine Registrierungsaktion zum Stammzellenspender. Das Ergebnis: 185 Mitarbeiter ließen sich als potenzielle Spender registrieren. Die Kosten für die Registrierung übernahm die Krankenkasse pronova BKK.

Seit einigen Jahren kooperieren wir mit dem Hamburger Gymnasium Johanneum und weiteren zum Teil internationalen Schulen. Auch 2018 konnten wir gemeinsam mit ihnen zahlreiche Projekte initiieren wie Praktika, Berufsvorstellungen oder Schiffsbesichtigungen. Die Mitarbeiter, die dort mitwirkten, haben wir für die Zeit von ihren beruflichen Tätigkeiten freigestellt.

Weitere Beiträge leisten wir in den Bereichen Kultur und Sport: Unser Engagement als Partner des Hamburger Filmfestes sowie als Hauptsponsor des Oberliga-Eishockeyteams Hamburg Crocodiles im Berichtsjahr weiteten wir jeweils um 10.000 EUR aus. Neben der jährlichen Förderung des Pferderennens in Hamburg-Horn organisierten wir zudem auch 2018 Veranstaltungen für lokale Vereine und Initiativen wie die Rotary- und Lions-Clubs. Darüber hinaus fanden an unserem Hauptsitz am Ballindamm erneut verschiedene öffentliche Veranstaltungen statt. Dazu zählten unter anderem die „Lange Nacht der ZEIT“ sowie Vortrags- und Konzertabende. Zudem nahm

die HLAG-Rockband an verschiedenen Veranstaltungen teil und sammelte Geld für karitative Zwecke (u. a. Welthungerhilfe).

ENGAGEMENT IM POLITISCHEN DIALOG

Hapag-Lloyd ist eine der bedeutendsten internationalen Containerlinienreedereien und größte deutsche Linienreederei. Der kontinuierliche Austausch mit der Politik auf EU-, Landes- und Kommunalebene ist für uns daher unabdingbar.

Auf der Ebene der Europäischen Union (EU) beteiligen wir uns aktiv am politischen Willensbildungsprozess. Um dies nachvollziehbar zu gestalten, werden wir im Transparency Register der Europäischen Kommission geführt. Wir wollen uns an der Ausgestaltung einer tragfähigen Umweltgesetzgebung beteiligen und unsere hohen konzernweiten Umweltstandards in die Branche tragen. 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 neueren Umweltbestimmungen nicht mehr genügen. Im Zuge dessen haben wir in der Europäischen Kommission 2017 die Leitung eines Arbeitspakets der Untergruppe „Air Emissions from Ships“ des European Sustainable Shipping Forums übernommen. Zum Thema Luftverschmutzung haben wir zudem aktiv am Searica¹ Panel im Europäischen Parlament mitgewirkt.

Auf Landes- und Kommunalebene stehen wir in einem engen Dialog mit der Stadt Hamburg. Sie ist die Miteigentümerin von Hapag-Lloyd und damit für unser Unternehmen ein zentraler Stakeholder. Im Rahmen unserer Rechenschaftspflicht geben wir ihr in regelmäßigen Abständen Auskunft über die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens sowie über unsere strategischen Ziele. Wir kommunizieren gegenüber den politischen Beteiligten 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“. Er wird an rd. 3.000 Empfänger aus Politik, Verbänden und Kammern versandt.

¹ Searica = Intergroup on Seas, Rivers, Islands and Coastal Areas.

2018 hatten wir u. a. den Managerkreis der Friedrich-Ebert-Stiftung sowie den CDU-Wirtschaftsrat zu Diskussionsveranstaltungen am Ballindamm zu Gast. Für die Abgeordneten der Hamburger Bürgerschaft und Hamburger Mitglieder des Bundestags organisieren wir einmal im Jahr einen Parlamentarischen Abend. Und auch im Jahresverlauf suchen wir regelmäßig das Gespräch mit den Fraktionen. Unser Vorstandsvorsitzender Rolf Habben Jansen ist zudem häufig als Redner bei Veranstaltungen von Politik oder politiknahen Vereinigungen geladen.

Neben nationalen politischen Akteuren konnten wir auch 2018 wieder hochkarätige ausländische Delegationen bspw. aus Malaysia, Costa Rica, Bangladesch, Finnland und Indonesien begrüßen. Am 4. Juli, dem Unabhängigkeitstag der USA, veranstalteten wir einen Diskussionsabend in Anwesenheit des US-Generalkonsuls. Zudem hatten wir im Oktober den Präsidenten der Republik Chile, Sebastián Pineira, mit einer Regierungsdelegation zu Gast.

ENGAGEMENT FÜR FLÜCHTLINGE

Seit 2015 engagieren wir uns auch in der Flüchtlingshilfe – vor allem mit unserem Projekt „Hapag-Lloyd hilft“. Verantwortet wird das Projekt von unserer Unternehmenskommunikation und mithilfe dreier studentischer Mitarbeiter koordiniert. Sie sorgen für die aktive Vernetzung von

Mitarbeitern, Flüchtlingen, ehrenamtlichen Helfern, der Organisation „Fördern und Wohnen“ sowie städtischen Behörden. Im Rahmen des Projekts engagieren sich ca. 30 Mitarbeiter als ehrenamtliche Mentoren für Geflüchtete. Anlässlich des dreijährigen Jubiläums des Projekts hat der Vorstand im September 2018 zahlreiche Mitarbeiter für ihr Engagement mit einer Urkunde ausgezeichnet.

Darüber hinaus engagiert sich Hapag-Lloyd im Rahmen der Hamburg-Stipendien, die 2018 zum ersten Mal vom Studierendenwerk Hamburg verliehen wurden. Hapag-Lloyd finanziert drei der 18 Stipendien und unterstützt damit Menschen aus Krisenregionen, die ein Studium mit IT-Schwerpunkt anstreben.

KATASTROPHENHILFE

Im Fall von Naturkatastrophen helfen wir schnell und unbürokratisch über die Bereitstellung von kostenlosen Transportdienstleistungen. So kommen dringend benötigte Hilfsgüter möglichst schnell an ihr Ziel. Bei den entsprechenden Einsätzen koordinieren unsere Abteilungen in den betroffenen Regionen die Katastrophenhilfe. Hilfstransporte dieser Art müssen stets vom Hapag-Lloyd Vorstand freigegeben werden. 2018 hat Hapag-Lloyd erneut Nahrungsmittel und Medikamente zu Hilfsorganisationen in Venezuela transportiert.



INFORMATIONEN

GRI CONTENT INDEX 2018 84

VERMERK 88

KONTAKT UND IMPRESSUM 90

GRI CONTENT INDEX 2018 – 102-55

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

GRI STANDARD	NAME DES INDIKATORS	SEITE IM BERICHT
GRI 101: BERICHTERSTATTUNGSGRUNDSÄTZE		
GRI 102: ALLGEMEINE STANDARDANGABEN		
ORGANISATIONSPROFIL		
102-1	Name des Unternehmens	03
102-2	Wichtigste Marken, Produkte, Dienstleistungen	06-07
102-3	Hauptsitz des Unternehmens	06
102-4	Anzahl und Namen der Länder, in denen das Unternehmen tätig ist	07
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	03
102-6	Bediente Märkte	07
102-7	Größe des Unternehmens	06, 07, 09
102-8	Personalstruktur	27
102-9	Lieferkette	68, 70
102-10	Wesentliche Veränderungen des Unternehmens im Berichtszeitraum sowie in der Lieferkette	07-09, 68, 71
102-11	Vorsorgeprinzip oder -ansatz	14, 60
102-12	Unterzeichnung und Verpflichtung zu externen Initiativen	20, 31, 35, 62, 66
102-13	Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen	09, 19, 31, 48, 62
STRATEGIE		
102-14	Vorwort des Vorstands	01
ETHIK UND INTEGRITÄT		
102-16	Leitbild, Unternehmenswerte und Verhaltenskodizes	21-22
GOVERNANCE		
102-18	Führungsstruktur inkl. Nachhaltigkeitsverantwortung	12
EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN		
102-40	Eingebundene Stakeholder	18-19
102-41	Mitarbeiter, die unter Kollektivvereinbarungen fallen	30-31
102-42	Auswahl der Stakeholder	15, 18-19
102-43	Einbindung der Stakeholder	18-19
102-44	Anliegen der Stakeholder	17-19

GRI STANDARD	NAME DES INDIKATORS	SEITE IM BERICHT
BERICHTERSTATTUNGSGRUNDSÄTZE		
102-45	In den Bericht einbezogene Unternehmen	03
102-46	Bestimmung der Berichtsinhalte, Berichtsgrenzen	15-16
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	03
102-52	Berichtszyklus	03
102-53	Ansprechpartner	90
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	03
102-55	GRI Content Index	84
102-56	Externe Prüfung	88-89

WESENTLICHE THEMEN**GRI 201: WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG**

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

GRI 205: ANTI-KORRUPTION

103	Managementansatz *	20-21
205-2	Informationen und Schulungsmaßnahmen zur Korruptionsbekämpfung	22-23
205-3	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	22-23

GRI 206: WETTBEWERBSWIDRIGES VERHALTEN

103	Managementansatz *	20-21
206-1	Gesamtzahl der Verfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartellbildung	23

GRI 301: MATERIALIEN

103	Managementansatz *	66, 68
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	68, 72
301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	66, 68

GRI 302: ENERGIE

103	Managementansatz *	58-60
302-1	Energieverbrauch innerhalb des Unternehmens	61
302-3	Energieintensität	61, 73-74
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte/Dienstleistungen	60-61

* 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
GRI 304: BIODIVERSITÄT		
103	Managementansatz*	65
304-2	Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	65
GRI 305: EMISSIONEN		
103	Managementansatz*	58-59, 62-64
305-1	Direkte CO ₂ -Emissionen	62
305-4	Intensität der CO ₂ -Emissionen	62
GRI 306: ABWASSER UND ABFALL		
103	Managementansatz*	47-48, 58-59, 65-66
306-3	Austritt schädlicher Substanzen	48, 65
GRI 307: COMPLIANCE (UMWELT)		
103	Managementansatz*	20-21, 65-66, 68
307-1	Bußgelder und Strafen wegen Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und Vorschriften	22-23, 65, 71
GRI 308: BEWERTUNG DER LIEFERANTEN HINSICHTLICH ÖKOLOGISCHER ASPEKTE		
103	Managementansatz*	22, 68
308-2	Erhebliche negative ökol. Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	70
GRI 401: BESCHÄFTIGUNG		
103	Managementansatz*	26, 30
401-3	Rückkehrer nach Elternzeit	30
GRI 403: ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ (2018)		
403-1	Managementansatz: Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	38
403-2	Managementansatz: Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	38, 40-41
403-3	Managementansatz: Arbeitsmedizinische Dienste	44
403-4	Managementansatz: Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	38
403-5	Managementansatz: Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	40
403-6	Managementansatz: Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	45-46
403-7	Managementansatz: Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	47
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	38-40
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	44

* 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
GRI 404: AUS- UND WEITERBILDUNG		
103	Managementansatz*	32
404-1	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung nach Mitarbeiterkategorie	33-34
404-3	Prozentsatz der Mitarbeiter, die regelmäßig eine Leistungsbeurteilung erhalten, nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie	34
GRI 405: VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT		
103	Managementansatz*	35
405-1	Zusammensetzung der Kontrollorgane und der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie, Geschlecht und Altersgruppe	27, 36
GRI 406: ANTI-DISKRIMINIERUNG/GLEICHBEHANDLUNG		
103	Managementansatz*	21, 35
406-1	Anzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	22-23
GRI 407: VEREINIGUNGSFREIHEIT UND RECHT AUF KOLLEKTIVVERHANDLUNG		
103	Managementansatz*	21-22
407-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlung gefährdet sein könnten	21, 70
GRI 408: KINDERARBEIT		
103	Managementansatz*	20-21
408-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	21-22
GRI 409: ZWANGS- ODER PFLICHTARBEIT		
103	Managementansatz*	20-21
409-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	21-22
GRI 412: PRÜFUNG AUF EINHALTUNG DER MENSCHENRECHTE		
103	Managementansatz*	20-21
412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	21-22
GRI 414: BEWERTUNG DER LIEFERANTEN HINSICHTLICH GESELLSCHAFTLICHER ASPEKTE		
103	Managementansatz*	22, 68
414-2	Erhebliche negative gesellschaftliche Auswirkungen in der Lieferkette	70
GRI 418: SCHUTZ DER KUNDENDATEN		
103	Managementansatz*	54-56
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes oder den Verlust von Kundendaten	56
GRI 419: SOZIOÖKONOMISCHE COMPLIANCE		
103	Managementansatz*	22
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozioökonomischen Bereich	22-23, 71

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

VERMERK

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

An die Hapag-Lloyd AG, Hamburg

Wir haben den zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht nach §§ 289b Abs. 3 und 315b Abs. 3 HGB der Hapag-Lloyd AG, Hamburg, (im Folgenden die „Gesellschaft“) für den Zeitraum vom 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2018, der insgesamt die mit dem Kürzel NfB gekennzeichneten Abschnitte im Nachhaltigkeitsbericht 2018 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 §§ 315b und 315c i. V. m. 289b 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 2018 bis 31. Dezember 2018 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c i. V. m. 289b 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
- Durchführung eines Standortbesuchs mit dem Schwerpunkt Arbeitssicherheit
- 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 2018 bis 31. Dezember 2018 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c i. V. m. 289b 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 20. März 2019

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Nicolette Behncke
Wirtschaftsprüfer

ppa. Julia Ranke-Filthaut

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
Fax: +49 40 335360

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.

