



PROFIL

Hapag-Lloyd zählt mit einer Flotte von 219 Schiffen und einem jährlichen Transportvolumen von 9,8 Mio. TEU zu den weltweit führenden Linienreedereien. Wir bieten unseren Kunden in 125 Ländern zuverlässige Transportlösungen. Diese umfassen den Containertransport über See sowie den Transport von door-to-door. Mit unseren rd. 12.500 Mitarbeitern sind wir weltweit für unsere Kunden direkt vor Ort.

INHALT

HAPAG-LLOYD	05
MITARBEITER	21
SICHERHEIT UND GESUNDHEIT	31
DIGITALISIERUNG UND DIGITALE SICHERHEIT	39
UMWELT- UND KLIMASCHUTZ	45
LIEFERKETTE	53
GESELLSCHAFT	59
INFORMATIONEN	63



LEINEN LOS!

Der Umbruch in der Containerschifffahrt setzt sich fort. Wir betrachten dies für uns als Chance und initiieren Maßnahmen, über die wir unsere Position als eine der führenden globalen Linienreedereien weiter stärken.



WETTBEWERBS- FÄHIGKEIT FÜR LANGFRISTIGEN ERFOLG



Wir nutzen die Konsolidierung in der Schifffahrt für die Stärkung unserer Flotte und den Ausbau unseres Produktportfolios: Die Fusion mit der UASC und die Zusammenarbeit über strategische Allianzen machen uns auf den Weltmeeren in Zukunft zu einem noch stärkeren Partner für unsere Kunden.



**Zusammenschluss
mit UASC**
siehe Seite 07



MENSCHEN FÜR EIN
GEMEINSAMES ENGAGEMENT



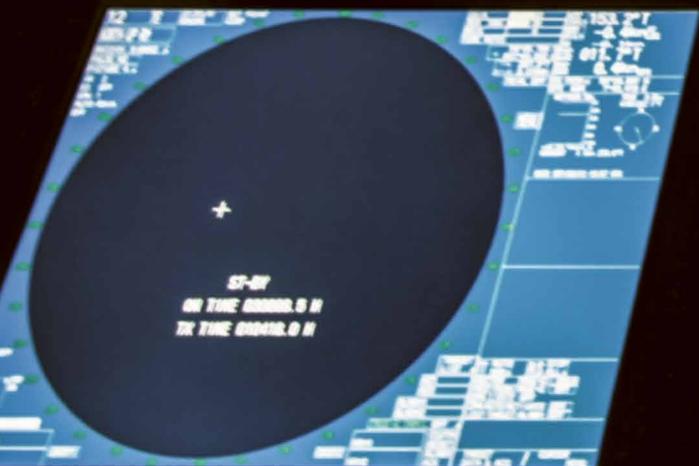
Wir legen Wert auf zufriedene und leistungsstarke Mitarbeiter. Dazu bieten wir ihnen zahlreiche Arbeitgeberangebote, regelmäßige Qualifizierung und ein internationales Arbeitsumfeld, in dem sie umfassende Verantwortung übernehmen können. Die Menschen bei uns kommen aus 94 Nationen und tragen auch über ihre kulturelle Vielfalt viel Erfahrung in unser Unternehmen.



Arbeitgeberangebote
siehe Seite 24

DIGITALISIERUNG

FÜR EINE
INTELLIGENTE
UND SICHERE
LOGISTIK



CALL SIGN: DIGITEC

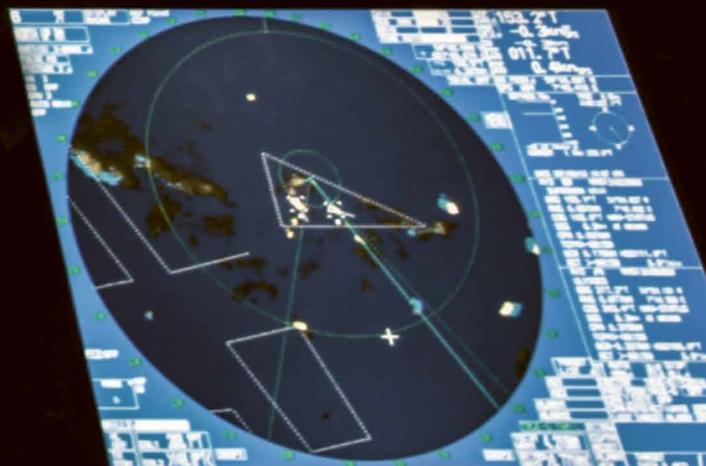


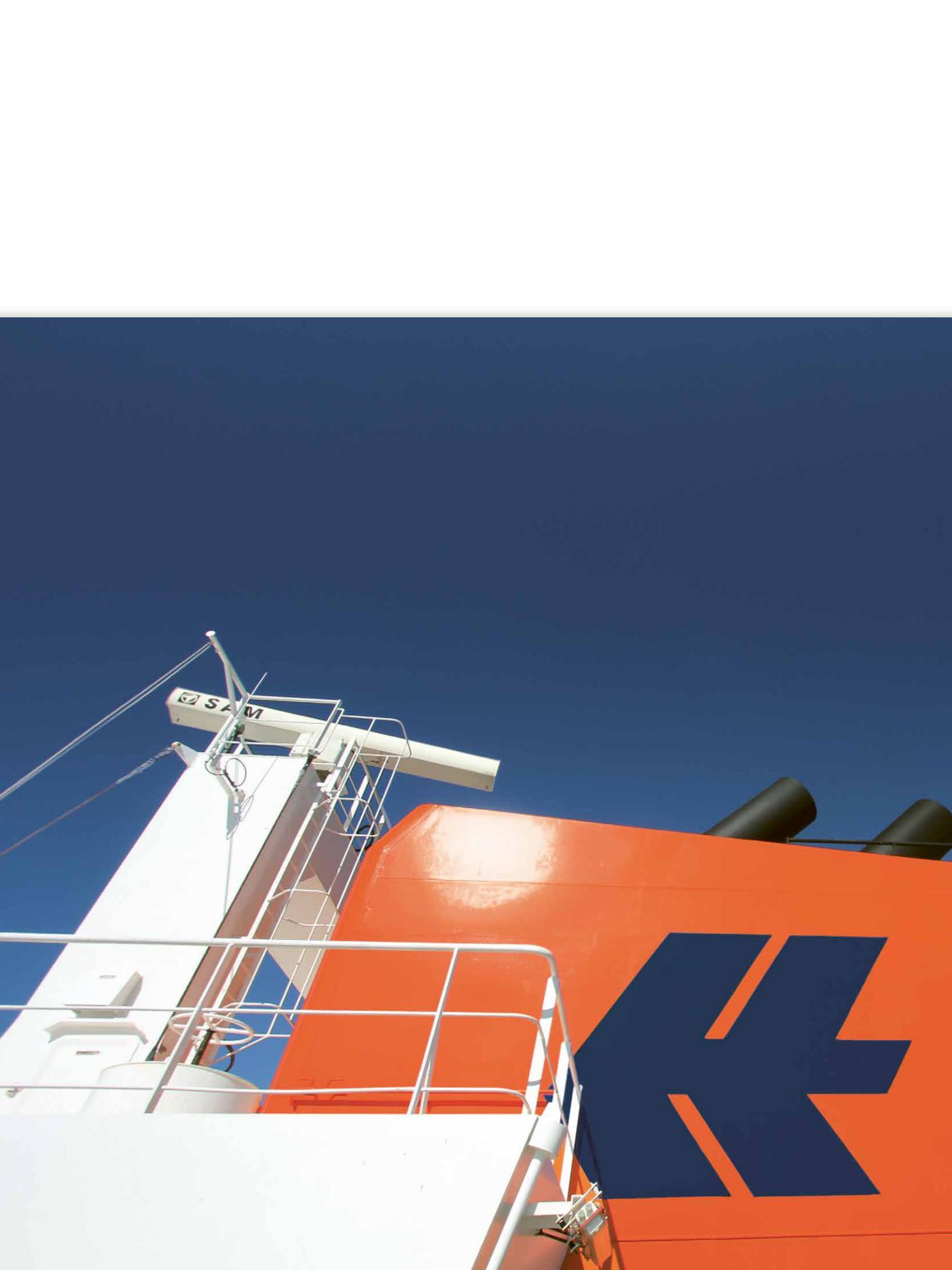


Die digitalen Möglichkeiten helfen uns, unsere Prozesse an Land und auf See noch sicherer zu gestalten. Mithilfe moderner IT-Systeme können wir Daten differenziert erheben und für eine effiziente Schiffsbeladung und Routenplanung im Sinne unserer Kunden nutzen. Auch auf kurzfristige Ereignisse und Entwicklungen können wir dank der modernen IT schnell und sicher reagieren.



**Fleet Decision
Support System**
siehe Seite 41





INNOVATION FÜR RESSOURCENSCHONENDE TRANSPORTLÖSUNGEN

Wir arbeiten laufend an Lösungen, über die wir Emissionen und Verbräuche reduzieren können. Über eine interne Schiffsrecycling-Richtlinie geben wir vor, dass in unseren Schiffen verbaute, potenziell gesundheits- und umweltschädliche Stoffe erfasst werden. Dies ermöglicht ein sicheres und umweltfreundliches Recycling der genutzten Materialien.



Schiffsrecycling-
Richtlinie
siehe Seite 52





Wir pflegen mit unseren Anspruchsgruppen einen regelmäßigen und strukturierten Austausch. So bleiben wir über die relevanten Entwicklungen informiert und können sichere Entscheidungen treffen – in allen Bereichen und auf allen Ebenen, an Land und auf See. Über politische Arbeit entwickeln wir Branchenstandards weiter.

 Politische Arbeit
siehe Seite 61

DIALOG FÜR DEN BLICK AUF DAS WESENTLICHE

Rolf Habben Jansen, Vorsitzender des Vorstands



VORWORT DES VORSTANDS – 102-14

Sehr geehrte Damen und Herren,

„Navigare necesse est“ – diesen Satz soll der römische Feldherr Pompejus vor über 2000 Jahren ausgerufen haben: „Seefahrt tut not.“ Dieser Satz gilt damals wie heute: Denn unsere globalisierte, komplexe und arbeitsteilige Welt ist auf einen reibungslosen und perfekt getakteten Gütertausch stärker angewiesen denn je. Rund 90 Prozent des Welthandels werden per Schiff abgewickelt. So wurden allein im vergangenen Geschäftsjahr etwa 140 Millionen Container (TEU) an Bord von über 5.000 Containerschiffen rund um den Globus transportiert.

Hapag-Lloyd spielt in dieser Industrie seit Jahrzehnten eine führende Rolle und hat seine Markt- und Wettbewerbsposition in den vergangenen Jahren deutlich ausbauen können. Ein besonderer strategischer Meilenstein für unser Unternehmen war im vergangenen Geschäftsjahr der Zusammenschluss mit und die anschließende Integration von UASC (United Arab Shipping Company). Mit diesem Schritt haben wir unsere Präsenz in den Verbindungen zwischen Asien und Nordeuropa sowie zwischen Asien und Nordamerika – aber natürlich auch im Mittleren Osten – signifikant gestärkt. So können wir unseren weltweiten Kunden ein noch besseres Produkt sowie eine noch engere Abdeckung der weltweit wichtigsten Fahrtgebiete anbieten.

Mit rund 10 Millionen transportierten Containern (TEU) pro Jahr, einer Flotte von 219 Schiffen sowie etwa 12.500 Mitarbeitern gehören wir heute zu den fünf größten Containerlinienreedereien der Welt. Uns obliegt damit eine hohe Verantwortung nicht nur gegenüber unseren mehr als 32.000 internationalen Kunden, sondern auch gegenüber allen anderen Stakeholdern. Im Wissen um diese hohe Verantwortung sehen wir es als unternehmerische Aufgabe und Verpflichtung, nachhaltig zu denken und zu handeln. Dies tun wir u. a. in Bezug auf Qualität, Umweltschutz, gesellschaftliches Engagement, den kontinuierlichen Dialog mit unseren Stakeholdern sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz für unser Personal an Land und auf See.

Unser unternehmerisches Denken und Handeln richten wir an klar definierten ethischen Rahmenrichtlinien (Global Code of Ethics) aus. Damit stellen wir einerseits ein einwandfreies

„Im Wissen um unsere hohe Verantwortung
sehen wir es als unternehmerische
Aufgabe und Verpflichtung, nachhaltig
zu denken und zu handeln.“

und verantwortungsvolles Handeln unserer Mitarbeiter sicher, aber auch eine faire und auf ethischen Kriterien beruhende Zusammenarbeit mit unseren weltweiten Partnern. Zu unseren unumstößlichen Prinzipien zählen die Wahrung der Menschenrechte, die Achtung der Persönlichkeit und der Würde des Einzelnen, ein Verbot jeglicher Diskriminierung, eine jederzeit faire und kooperative Zusammenarbeit sowie hohe Professionalität. Zudem setzen wir auf Aufrichtigkeit, Loyalität, Eigenverantwortung und Integrität sowie auf Respekt gegenüber den Mitmenschen und der Umwelt.

Fortlaufende Investitionen in und kontinuierliches Engagement beim Umweltschutz sind Kernbestandteil unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten. Wir wollen einen wesentlichen Beitrag leisten zur Erhaltung natürlicher Ressourcen und zum verantwortungsvollen und umweltschonenden Umgang mit unseren Betriebsmitteln. Im Geschäftsjahr 2017 verfügte Hapag-Lloyd über eine der jüngsten Containerschiffflotten der Branche.

Gleichzeitig haben wir in den vergangenen Jahren den durchschnittlichen Bunkerverbrauch u. a. durch Investitionen in neue Schiffe massiv reduzieren können. Mit unserem langjährigen und umfassenden Expertenwissen beim Thema Umweltschutz engagieren wir uns zudem in zahlreichen regionalen und überregionalen Verbänden und Organisationen sowie in Innovationsprojekten. Die grundsätzlichen Herausforderungen unserer Branche, nämlich ein volatiles Marktumfeld, Überkapazitäten und in der Folge daraus niedrige Frachtraten, werden uns auch 2018 weiter begleiten. Gleichwohl sehen wir die mittelfristige Entwicklung positiv: Die Containerschifffahrt bleibt eine Branche mit gesundem Wachstum und ausgewogener Handelsdynamik. Und Hapag-Lloyd bleibt ein Unternehmen mit starkem Fokus auf Kundenorientierung, auf Wertschöpfung für unsere Eigentümer und mit einem klaren Bekenntnis zu nachhaltigem Denken und Handeln.

Hamburg, 26. März 2018

Ihr



Rolf Habben Jansen
(Vorsitzender des Vorstands)

ÜBER DIESEN BERICHT

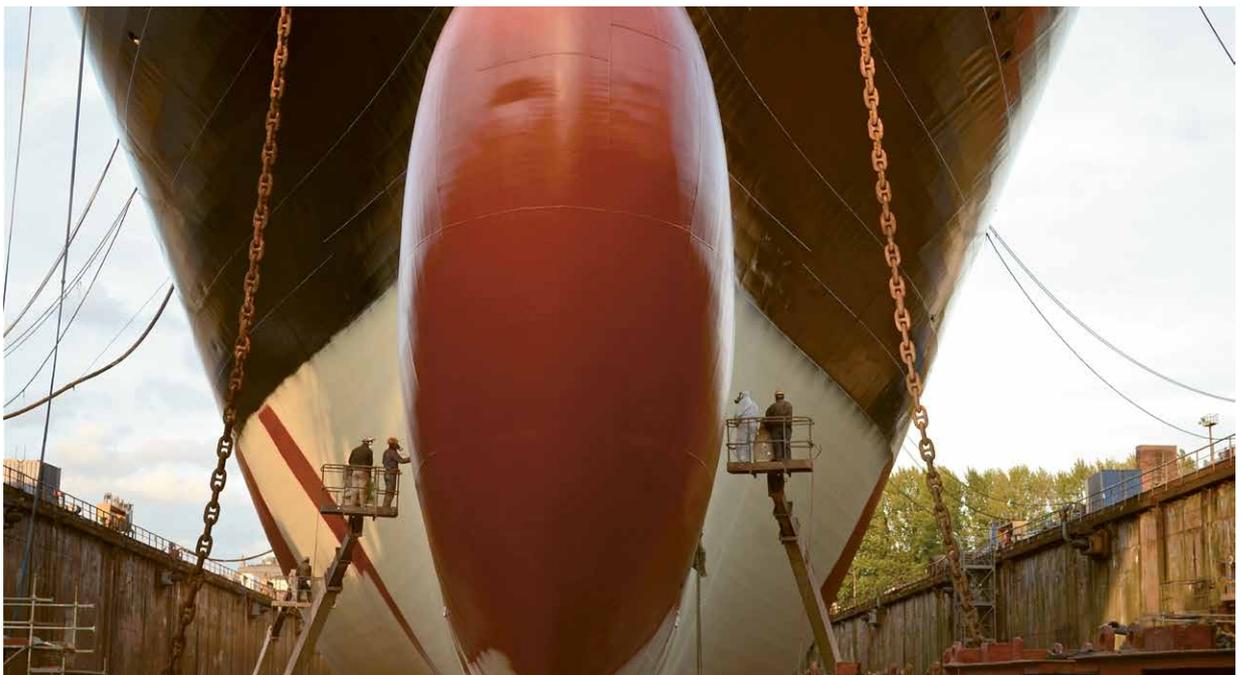
– 102-1, 102-5, 102-45, 102-48, 102-49, 102-50, 102-51, 102-52, 102-53, 102-54

Dieser erste Nachhaltigkeitsbericht (NHB) beinhaltet gemeinsam für den Hapag-Lloyd-Konzern sowie die Hapag-Lloyd AG den zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht (NfB). Basierend auf den Anforderungen des CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetzes (CSR-RLUG) ergänzt der NfB die Finanzberichterstattung von Hapag-Lloyd um Angaben zu wesentlichen nichtfinanziellen Aspekten in Übereinstimmung mit §§ 315b und 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB. Alle Angaben, die Bestandteil des NfB sind und somit der Erfüllung des CSR-RLUG dienen, wurden mit dem Vermerk „NfB“ gekennzeichnet. Im Sinne einer umfassenden Berichterstattung über die Nachhaltigkeitsaktivitäten des Konzerns gehen die, im NHB gemachten Angaben, über die gesetzlichen Anforderungen an den NfB hinaus. – NfB

Soweit nicht anders ausgewiesen, beziehen sich die Angaben auf den gesamten Konsolidierungskreis. Der Konsolidierungskreis, der die Hapag-Lloyd AG sowie verbundene konsolidierte Unternehmen umfasst, kann dem Konzernabschluss im Geschäftsbericht entnommen werden (s. Geschäftsbericht 2017, S. 146 ff.). Die UASC

Ltd. und ihre Tochtergesellschaften werden ab dem Zeitpunkt des Kontrollübergangs, dem 24. Mai 2017, in den Konzernabschluss der Hapag-Lloyd AG einbezogen. Entsprechend enthalten die im NfB dargestellten Kennzahlen die Effekte der Transaktion ab diesem Zeitpunkt und sind deshalb nur eingeschränkt mit den Vorjahresangaben vergleichbar. Verweise auf Angaben außerhalb des Konzernlageberichts sind weiterführende Informationen und nicht Bestandteil des NfB. Das Thema Lieferantenmanagement wird als Querschnittsthema der Aspekte, die als berichtspflichtig im Rahmen des CSR-RLUG identifiziert worden sind, verstanden. Es stellt jedoch keinen eigenen berichtspflichtigen Aspekt dar. Darüber hinaus wird das Thema in einem eigenen Kapitel des Nachhaltigkeitsberichts adressiert, welches nicht Bestandteil des NfB ist. – NfB

Der NfB beschreibt die Fortschritte im Geschäftsjahr 2017, d. h. vom 1. Januar bis 31. Dezember 2017, und wird von nun an jährlich bis spätestens zum 30. April des Folgejahres in englischer und deutscher Sprache auf der Hapag-Lloyd Webseite veröffentlicht. – 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 NHB entnommen werden. Der NfB orientiert sich an den international anerkannten Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative (GRI Standards). So haben wir uns bei den Konzepten für die NfB-relevanten Aspekte an dem GRI Standard 103 orientiert. Zudem werden für diese Aspekte nichtfinanzielle Kennzahlen berichtet, die sich – soweit ein entsprechender GRI Standard vorliegt – an den thematisch passenden GRI Standards orientieren. Einige Inhalte des Berichts sind mit einer Markierung für den NfB sowie für die GRI Standards versehen. Diese Inhalte wurden nicht gegen die Anforderungen der GRI Standards geprüft. – NfB

Die Informationen wurden auf elektronischem Weg abgefragt, die Daten wurden überwiegend mittels bereichsspezifischer Software erfasst. Ein Dreijahrestrend ist für viele Kennzahlen noch nicht darstellbar, wird aber für die

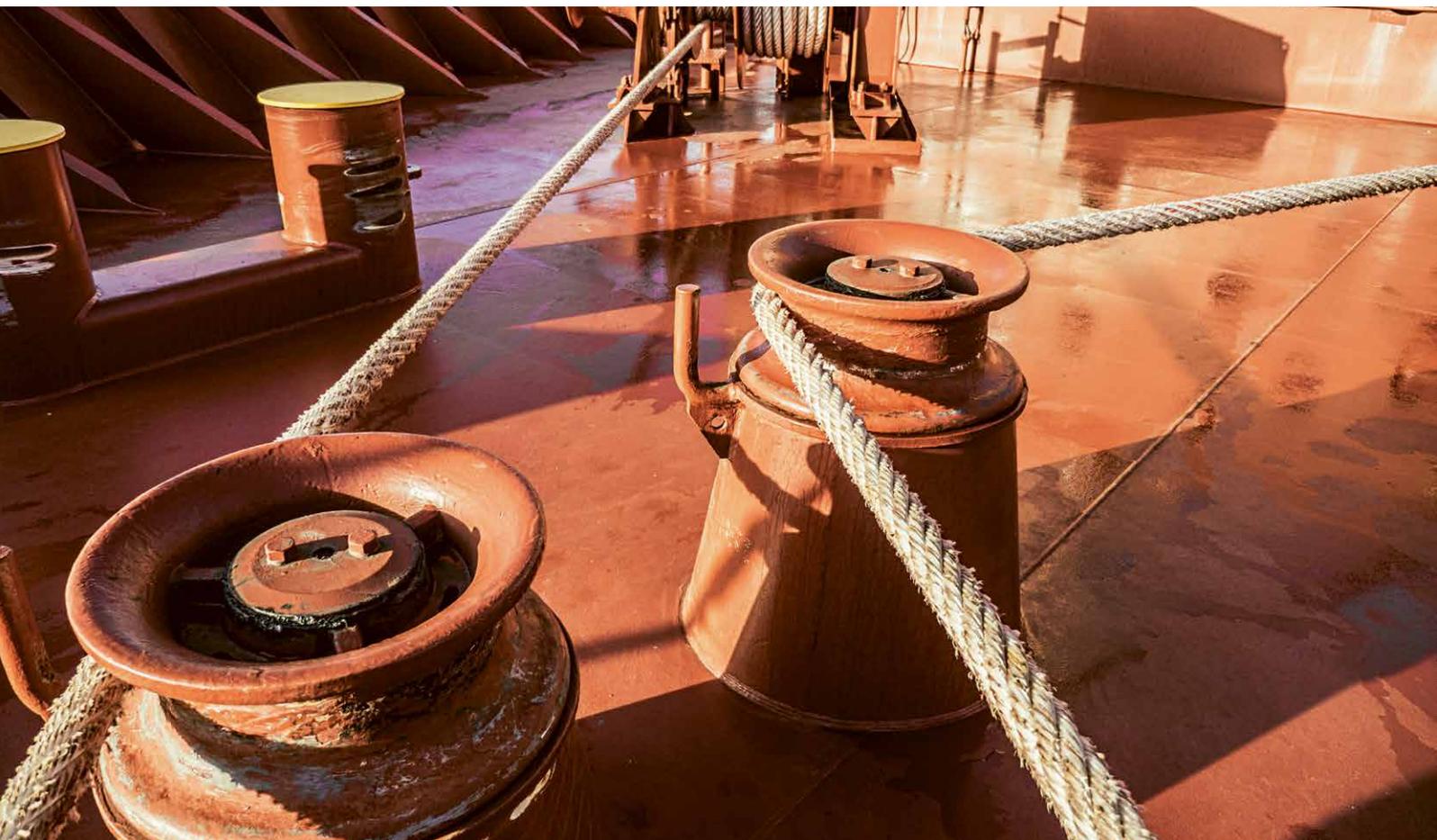
Zukunft angestrebt. Bei der Addition von Daten können aufgrund von Rundungen Abweichungen auftreten. Alle zukunftsgerichteten Aussagen im NfB beruhen auf den zum Redaktionsschluss gültigen Annahmen. Aufgrund von unbekanntem Risiken, Ungewissheiten und anderen Faktoren können die tatsächlichen Ergebnisse, Entwicklungen oder die Leistung des Unternehmens von unseren Prognosen, Einschätzungen und Ankündigungen abweichen (s. Lagebericht, S. 54 ff.). – NfB

Um eine bessere Lesbarkeit zu gewährleisten, verzichten wir im NfB auf geschlechtsspezifische Doppelnennungen. Dies stellt keine Wertung dar. Alle Nennungen sind geschlechtsneutral zu verstehen. – NfB

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

Nach unserer Einschätzung folgt der NHB den Anforderungen der GRI-Standards-Option „core“.

Weitere Informationen finden Sie auf hapag-loyd.com/de und im Geschäftsbericht. Der nächste Nachhaltigkeitsbericht erscheint voraussichtlich im April 2019.



HAPAG-LLOYD



LLOYD'S LIST AWARD 2017:

Für den Zusammenschluss mit der UASC wurde Hapag-Lloyd bei den renommierten Lloyd's List Global Awards in London mit dem „Deal of the year“-Award ausgezeichnet. Die Jury honorierte, dass unser Konzern seine gute strategische Entscheidung umsetzen und somit in die Riege der fünf größten Linienreedereien der Welt aufsteigen konnte.

UNSER PROFIL 06

- Überblick über den Konzern 06
- Konzernumbau und Zusammenschlüsse 07
- Wirtschaftliche Kennzahlen 08

NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT 10

- Nachhaltigkeitsstrategie und Ziele 10
- Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements 11

WESENTLICHE THEMEN UND RISIKEN 12

- Risikomanagement 12
- Wesentliche Themen 14
- Stakeholderdialog 16

CORPORATE GOVERNANCE UND COMPLIANCE 18

- Corporate Governance 18
- Compliance 18

UNSER PROFIL

Hapag-Lloyd ist eine der weltweit führenden Containerlinienreedereien und für die Kunden und Geschäftspartner ein leistungsstarker Transportdienstleister. Wir sind global in attraktiven Märkten sowie in Nischengeschäften aktiv und durch ein ausgeglichenes Servicenetzwerk weltweit stark aufgestellt. – NfB

ÜBERBLICK ÜBER DEN KONZERN

Gemessen an der globalen Marktabdeckung, den transportierten Containervolumen sowie den Transportkapazitäten zählt Hapag-Lloyd zu den weltweit führenden Containerlinienreedereien. Unser Kerngeschäft umfasst vor allem den Transport von Containern über See. Zudem bieten wir Transporte von door-to-door an. Dabei verfügen wir auch bei den Vor- und Nachläufen via Binnenschiff, Bahn oder LKW über langjährige Erfahrung. Bei der Transportplanung achten wir darauf, das umweltverträglichste Transportmittel einzusetzen. Durch langjährige

Partnerschaften und bewährte Dienstleister stellen wir sicher, dass unsere hohen Qualitätsansprüche erfüllt werden. – NfB – 102-2

Seit der Unternehmensgründung im Jahr 1847 ist unser Hauptsitz Hamburg. Wir verfügen über 219 moderne Containerschiffe (Vorjahr: 166) sowie ein jährliches Transportvolumen von 9,8 Mio. TEU. Darüber hinaus sind wir Arbeitgeber für rd. 12.500 (Hapag-Lloyd AG: rd. 3.300) Mitarbeiter in 54 Ländern. Unsere 120 Liniendienste sorgen für schnelle und sichere Verbindungen weltweit. – NfB – 102-3, 102-7

STRUKTUR DER CONTAINERSCHIFFSFLOTTE VON HAPAG-LLOYD

	31.12.2017		31.12.2016	31.12.2015	31.12.2014	31.12.2013
	Hapag-Lloyd Konzern	Hapag-Lloyd AG				
Anzahl der Schiffe	219	208	166	177	191	151
davon						
Eigene Schiffe	102	56	72	68	77	57
Geleaste Schiffe	14	14	3	3	5	7
Gecharterte Schiffe	103	138	91	106	109	87
Kapazität der Schiffe insgesamt (TTEU)	1.573		963	966	1.009	729
Kapazität der Container insgesamt (TTEU)	2.349		1.576	1.564	1.619	1.072
Anzahl Dienste	120		128	121	119	97

Die Daten für 2017 beziehen sich auf die Flotte von Hapag-Lloyd inkl. der UASC. Die Angaben ab 2014 beziehen sich auf die Flotte von Hapag-Lloyd inklusive der von der CSAV übernommenen Containeraktivitäten. Die Angaben für das Jahr 2013 beziehen sich nur auf Hapag-Lloyd ohne die CSAV-Containerschiffahrtsaktivitäten.

Unsere Leistungen – 102-2, 102-6

Im Geschäftsjahr 2017 betreuten unsere 387 Vertriebsstellen (Vorjahr: 366) weltweit Transportaufträge für rd. 32.400 Kunden (Vorjahr: rd. 23.100). Am Markt positionieren wir uns als Qualitätsanbieter mit Fokus auf Zuverlässigkeit und hochwertige Dienstleistungen. – NfB

Grundsätzlich setzen wir auf ein diversifiziertes Kundenportfolio aus Direktkunden und Spediteuren. Im Sinne einer bestmöglichen Planbarkeit legen wir großen Wert auf langfristige Vertragsbeziehungen. Unsere 50 größten Kunden stellen deutlich weniger als 50 % des Ladungsaufkommens, was zeigt, dass wir über eine ausgewogene Kundenbasis verfügen. – NfB

WELTWEITER DOOR-TO-DOOR-CONTAINERTRANSPORT

Die von uns transportierten Güter lassen sich in elf Produktkategorien unterteilen. Dazu zählen z. B. Nahrungsmittel und Maschinenbauprodukte. Die Produktkategorien sind relativ ausgewogen verteilt: Die kleinste macht 5 %, die größte 16 % des Transportvolumens aus. Dies macht unser Geschäft verhältnismäßig unabhängig von den Konjunkturzyklen einzelner Branchen und ermöglicht bei normalen Konjunkturverhältnissen eine kontinuierliche Entwicklung. – NfB

**KONZERNUMBAU UND ZUSAMMENSCHLÜSSE** – 102-10

Im Mai 2017 haben wir den Unternehmenszusammenschluss mit UASC (United Arab Shipping Company) vollzogen und die Region Mittlerer Osten sowie drei neue Areas aufgebaut. Wir verfügen nun über fünf Regionen (Vorjahr: 4) – Lateinamerika, Nordamerika, Europa, Asien und Mittlerer Osten – und 35 Areas (Vorjahr: 32). Infolgedessen sind wir weltweit gewachsen, haben unsere Marktposition gestärkt und verfügen über eine effizientere und jüngere Flotte. – 102-4, 102-6

Mit dem Zusammenschluss waren für die Mitarbeiter der beiden Unternehmen diverse Herausforderungen verbunden. Besonders die Umstellung von der G6 Alliance und Ocean Three Alliance auf die THE Alliance sowie der sog. Commercial Cut-Over im Anschluss an das Closing waren mit besonderen Aufgaben verbunden. Bei letztem wurde die Umstellung von dem UASC-Frachtbrief auf den Hapag-Lloyd-Frachtbrief sowie die Integration des UASC-Geschäfts in unser Buchungssystem vollzogen. Darüber hinaus gab es zahlreiche Büroumzüge, IT-Umstellungen, die Migration von Frachtraten sowie eine Kapitalerhöhung (s. Geschäftsbericht 2017, S. 56 ff.).

Der Zusammenschluss erfolgte reibungslos, was sich im Wesentlichen auf zwei Faktoren zurückführen lässt: Zum einen haben die von Beginn an professionelle und offene Kommunikation der Führungskräfte, die große Akzeptanz unserer Mitarbeiter gegenüber anderen Kulturen (s. Offene Unternehmenskultur, S. 29f.) sowie die große Bereitschaft aller Beteiligten das Zusammenwachsen der beiden Organisationen trotz unterschiedlicher Unternehmenskulturen und -strukturen deutlich begünstigt. Zum anderen haben wir rd. 2.000 neue Mitarbeiter in mehr als

400 Veranstaltungen zu unseren Prozessen und Systemen gezielt geschult. Abgesehen davon haben auch die übrigen Mitarbeiter die neuen Kollegen im Tagesgeschäft aktiv unterstützt, sodass wir unseren Kunden auch während der Integration den gewohnten Service bieten konnten.

Bereits 2014 sind unsere Organisation und die Anzahl unserer Mitarbeiter im Rahmen des Zusammenschlusses mit CSAV (Compañía Sud Americana de Vapores) gewachsen. Mit diesem Zusammenschluss haben wir die Region Lateinamerika gegründet und konnten unseren Marktanteil in Süd- und Zentralamerika deutlich vergrößern.

Infolge der Zusammenschlüsse konnten wir durch ein sehr ausgewogenes Dienstleistungsangebot unsere Präsenz auf allen wichtigen Ost-West- und Nord-Süd-Verbindungen ausbauen. Wir sind überzeugt, dass die Kompetenz unserer Mitarbeiter sowie unsere systematische Organisation nach dem skalierbaren Blueprint die Zusammenführung der drei Reedereien in dieser kurzen Zeit und mit diesem Erfolg möglich gemacht haben.

Zusammenschluss mit UASC ist „Deal of the Year“

Für den Zusammenschluss mit UASC wurden wir 2017 bei den Lloyd's List Global Awards in London mit dem „Deal of the Year“-Award ausgezeichnet. Wir konnten uns dabei gegen sechs weitere Finalisten durchsetzen. Die Jury hob besonders hervor, dass der Zusammenschluss eine gute strategische Entscheidung in einem herausfordernden Umfeld darstellt.

Starker Partner in der THE Alliance

Mit vier asiatischen Partnern haben wir die THE Alliance gegründet. Sie hat am 1. April 2017 für einen angestrebten Zeitraum von mindestens fünf Jahren ihre Tätigkeit aufgenommen. Im Rahmen der Allianz fahren insgesamt 244 Schiffe auf allen wichtigen Ost-West-Routen. Sie verbinden über ein umfassendes Netzwerk von 32 Routen weltweit 76 wichtige Häfen. Dadurch können wir unseren Kunden eine breite Hafendeckung, effiziente Schiffe und rasche Transitzeiten bieten. Um die Schiffe der Nachfrage entsprechend bestmöglich und flexibel einsetzen zu können und einen strukturierten Austausch mit unseren Partnern zu gewährleisten, kommunizieren die Vertreter der Allianz-Partner regelmäßig. – 102-7, 102-13

WIRTSCHAFTLICHE KENNZAHLEN

– 102-7, 201/103, 201-1

Weitreichende Effizienzsteigerungen und Kostenverbesserungen erzielt

Wir arbeiten laufend daran, unsere Prozesse effizienter zu gestalten und Kosteneinsparungen zu realisieren. Dazu haben wir eine Reihe von Projekten aufgesetzt, die bereits jetzt greifen.

Mit dem Abschluss der Implementierung der Projekte CUATRO (Synergien aus der Integration von CSAV) und OCTAVE (Kostensenkungsprogramm) im ersten Quartal 2017 war der Grundstein gelegt, jährliche Synergien, Effizienzverbesserungen und Kosteneinsparungen in Höhe von insgesamt rd. 600 Mio. USD gegenüber der vergleichbaren Kostenbasis des Geschäftsjahres 2014 und unter der Annahme konstanter externer Faktoren generieren zu können. Die Geschäfts- und Ergebnisentwicklung im Jahr 2017 war entsprechend positiv und entsprach den Erwartungen.

Der Beitrag der Synergien aus dem Zusammenschluss mit UASC soll ab dem Geschäftsjahr 2019 rd. 435 Mio. USD pro Jahr betragen. Der Vorstand der Hapag-Lloyd AG geht davon aus, dass ein Großteil der Synergien bereits im Geschäftsjahr 2018 realisiert werden kann. Der wichtigste Effizienzhebel ist hier der Zusammenschluss der Service-Netzwerke. Weitere Kosteneinsparungen sollen aus der Integration der Vertriebs- und administrativen Funktionen kommen.

Im Zuge des Zusammenschlusses mit UASC ist unser Flottenbestand im Jahr 2017 von 166 Schiffen (31. Dezember 2016) auf 219 angewachsen. Dabei verfügen wir weltweit über eine der größten und modernsten Containerschiffflotten. Durch die gestiegene Zahl der Schiffe erhöhte sich unsere Transportkapazität auf 1,57 Mio. TEU (Vorjahr: 0,96 Mio. TEU) und unser Containerbestand auf rd. 2,35 Mio. TEU. Auch unsere Transportmenge ist im Zuge des Zusammenschlusses von 7.599 TTEU im Vorjahr auf 9.803 TTEU im Jahr 2017 gestiegen. Dies bedeutet einen Zuwachs von rd. 29%.

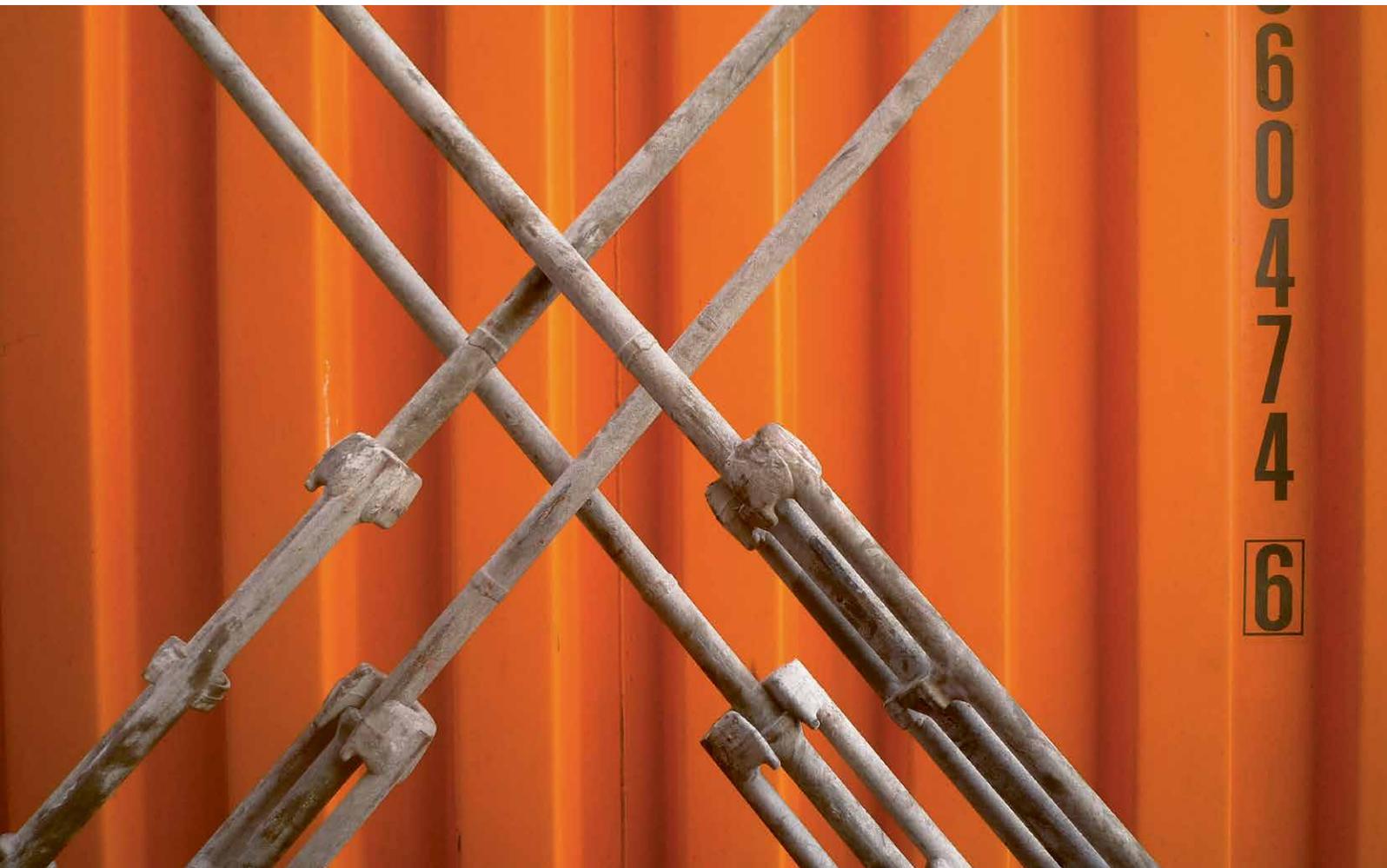
Infolgedessen konnten wir unsere Umsatzerlöse auf 9.973 Mio. EUR steigern (Vorjahr: 7.734 Mio. EUR).

Im Geschäftsjahr 2017 erzielten wir ein positives EBIDTA in Höhe von 1.054,5 Mio. EUR (Vorjahr: 607,4 Mio. EUR). Auch das operative Ergebnis (EBIT) für 2017 liegt mit 410,9 Mio. EUR deutlich über dem Vorjahr (126,4 Mio. EUR).

Die Frachtrate lag im Geschäftsjahr 2017 bei 1.051 USD/TEU und damit über dem Vorjahresniveau von 1.036 USD/TEU.

KONZERN-GEWINN- UND VERLUSTRECHNUNG (MIO. EUR)

	1.1.–31.12.2017	1.1.–31.12.2016
Umsatzerlöse	9.973,4	7.734,2
Sonstige betriebliche Erträge	133,0	97,1
Transportaufwendungen	7.990,0	6.364,0
Personalaufwendungen	679,8	496,1
Abschreibungen	643,6	481,0
Sonstige betriebliche Aufwendungen	439,1	386,2
Ergebnis der betrieblichen Tätigkeit	353,9	104,0



NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

Unserem täglichen Handeln legen wir das Prinzip der nachhaltigen Entwicklung zugrunde: Das heißt: Unsere heutigen Geschäftstätigkeiten sollen die Perspektiven und Chancen zukünftiger Generationen weder schmälern noch gefährden. Der Vorstand bekennt sich zu diesem Prinzip und leitet daraus den Handlungsrahmen für unser Unternehmen und unsere Mitarbeiter in Bezug auf die vier Dimensionen der Nachhaltigkeit, d.h. Umwelt, Soziales, Ökonomie und Qualität, ab. – NfB

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE UND ZIELE

Das Thema Nachhaltigkeit nimmt in unserem Unternehmen einen hohen Stellenwert ein. Wir verpflichten uns dazu, gegenwärtig und in Zukunft die Umwelt zu schützen, unseren Kunden höchste Qualität zu bieten, eine zufriedenstellende Rendite zu sichern sowie die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter zu gewährleisten. Um diesen Ansprüchen gerecht zu werden, haben wir Grundsätze und Ziele unseres Handelns definiert und diese in unserer Nachhaltigkeitspolitik festgehalten.

Für uns bildet die Einhaltung aller Gesetze sowie der in unserer „Globalen Ethikrichtlinie“ festgeschriebenen Verhaltensregeln die Basis allen nachhaltigen Handelns. Unser Management definiert regelmäßig Maßnahmen, um die Erfüllung unserer Qualitäts- und Umweltziele sicherzustellen und das Bewusstsein dafür zu stärken. Zudem verbessern wir durch den aktiven und offenen Dialog mit unseren Stakeholdern kontinuierlich unsere hohen Qualitäts-, Umwelt- und Sicherheitsstandards (Kapitel 1).

Wir bieten unseren Mitarbeitern weltweit Möglichkeiten zur Weiterbildung und weitere Zusatzleistungen (Kapitel 2) sowie ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld (Kapitel 3), denn gesunde, gut ausgebildete und motivierte Mitarbeiter stellen die Grundlage für unseren wirtschaftlichen Erfolg dar.

Digitale Lösungen setzen wir gezielt ein, um die Qualität unserer Leistungen kontinuierlich zu verbessern und die Umwelt zu schonen (Kapitel 4).

Der Schutz der Umwelt vor negativen Auswirkungen hat für uns höchste Priorität. Daher setzen wir modernste Technik ein, um die CO₂-Emissionen unserer Flotte signifikant zu senken und zum Klimaschutz beizutragen (Kapitel 5). Darüber hinaus ist es unser Anspruch, durch Vorsorgemaßnahmen potenziellen Sicherheitsrisiken für Mensch, Umwelt, Ladung und Sachanlagen vorzubeugen.

Die hohen Ansprüche, die wir an uns selbst stellen, gelten auch für unsere Lieferanten und Subunternehmer, denn wir stehen auch für ihre Leistungen mit unserem guten Namen ein. Daher sind wir bestrebt, die Nachhaltigkeit in unserer Transportkette zu verbessern (Kapitel 6). Zudem engagieren wir uns über die direkte Geschäftstätigkeit hinaus in vielfältiger Weise für die Gesellschaft (Kapitel 7).

Als erste Containerlinienreederei wurde unser Fleet Management bereits 2007 mit der „Excellence – 5 Stars“-Zertifizierung des DNV GL ausgezeichnet. Dieser Standard fordert neben der Umsetzung von Arbeitssicherheitsmaßnahmen (MLC 2006 Certification) 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 und fasst damit derartige Anforderungen erstmals zusammen. Die „Excellence – 5 Stars“-Zertifizierung bezieht zudem Anforderungen ein, die weit über diese internationalen Normen und Regeln hinausgehen. 2017 wurde die Zertifizierung zum dritten Mal erneuert. – NfB

Auch wenn wir mit unserem Nachhaltigkeitsmanagement in den vergangenen Jahren bereits viel erreichen konnten, werden wir es in den kommenden Jahren strategisch weiterentwickeln.

ORGANISATION DES NACHHALTIGKEITS-MANAGEMENTS – 102-18

Unser Nachhaltigkeitsmanagement wird durch das Sustainability Management gesteuert. Es koordiniert und begleitet unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten, berichtet als Unterabteilung der Unternehmensentwicklung direkt an den Vorstand, betreut unser konzernweites QEM (Quality and Environmental Management)-System und begleitet Zertifizierungen nach ISO 9001 und 14001 sowie die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts für den Konzern. 2017 waren 86 (Hapag-Lloyd AG: 35) von 96 (Hapag-Lloyd AG: 45) möglichen Abteilungen¹ nach ISO 9001 und 14001, die zusammen das Hapag-Lloyd QEM-Zertifikat bilden, zertifiziert. Insgesamt fallen somit rd. 90 % (Hapag-Lloyd AG: rd. 78 %) des Unternehmens – u. a. das komplette Management der Container-Liniendienst-Aktivitäten – unter das Zertifikat. Es findet jährlich eine gesetzliche Jahres- und Konzernabschlussprüfung statt. Teile unserer zentralen Finanzabteilungen liefern hierbei zur Prüfung benötigte Inhalte und sind daher nicht in das QEM-System inkludiert. – NfB

Unterstützt wird das Sustainability Management von weltweit 130 (Hapag-Lloyd AG: 67) Ansprechpartnern, unseren sog. QEM-Delegates in den Regionen, Areas bzw. Zentralbereichen sowie auf den Schiffen, die die QEM- und weitere Nachhaltigkeitsaktivitäten vor Ort koordinieren. – NfB

¹ Die Abteilung Fleet Management ist bereits durch die „Excellence – 5 Stars“-Zertifizierung abgedeckt und wird daher nicht in die Berechnung miteinbezogen. Zudem werden hierbei Organisationseinheiten, die im Zuge des Zusammenschlusses mit UASC hinzugefügt wurden, nicht erfasst, da diese im Berichtszeitraum noch nicht Teil der Zertifizierung waren.

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. – NfB

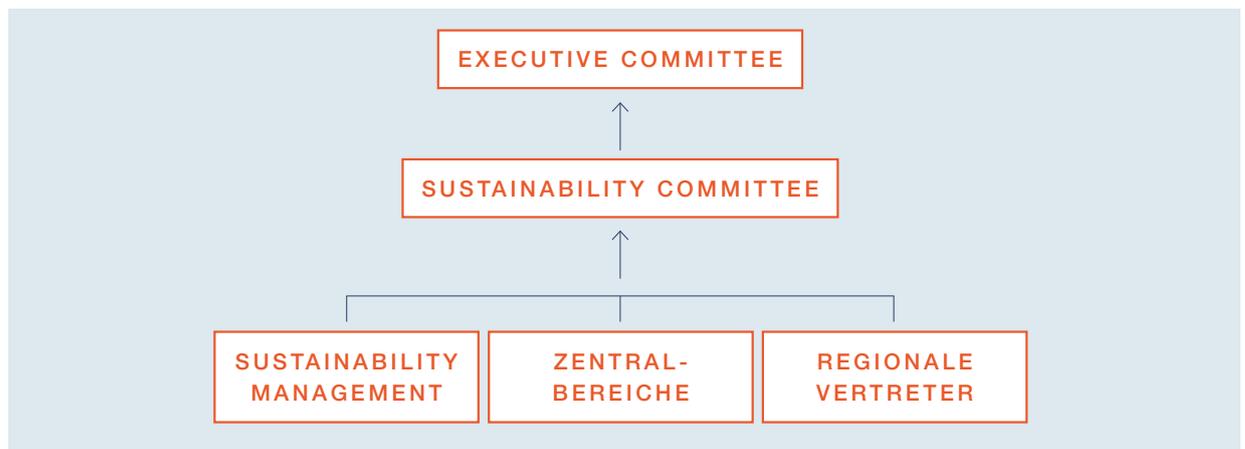
Unser QEM-System wird jährlich auditiert, wobei Themen wie Arbeitssicherheit, Kundenfokus, Mitarbeitertraining und Evaluation von Dienstleistern überprüft werden. Für einzelne andere Nachhaltigkeitsthemen liegen die Zuständigkeiten in den Fachabteilungen. – NfB

Rund 90 %

der Abteilungen halten das QEM-Zertifikat – NfB

In den Sitzungen des Sustainability Committees informiert das Sustainability Management die Bereichsleiter sowie die Vertreter aus den Regionen über die 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. Der Leiter der Unternehmensentwicklung leitet das Treffen und berichtet direkt an das Executive Committee, dem der Vorstand angehört. – NfB

NACHHALTIGKEITSORGANISATION VON HAPAG-LLOYD – NfB



WESENTLICHE THEMEN UND RISIKEN

Hapag-Lloyd setzt sich kontinuierlich strukturiert mit den Entwicklungen in den für uns relevanten Märkten sowie von Gesellschaft und Umwelt auseinander. Dies tun wir einerseits aus einer internen, risikobezogenen Perspektive heraus. Dafür nutzen wir unsere Branchenkenntnis, unsere Expertise sowie unsere langjährige Erfahrung. Dies tun wir aber auch aus einer externen Perspektive. Dazu beziehen wir auch unsere Stakeholder in die Definition der für uns wesentlichen Themen ein. – NfB

So haben wir gemeinsam mit internen und externen Stakeholdern die Wesentlichkeit von Nachhaltigkeitsthemen für den NfB bzw. NHB bestimmt (s. Wesentliche Themen, S. 14). Darüber hinaus haben wir mit der Netto-Methodik untersucht, ob und welche relevanten Risiken² aus Sicht unseres internen Risikomanagement- bzw. Internen Kontrollsystems (s. Risikomanagement, S. 12) vorliegen. Wird ein relevantes Risiko identifiziert, wird das Thema zwingend als wesentlich eingestuft. Das Ergebnis unserer Analyse zeigte, dass derzeit keine derartigen Risiken bestehen. – NfB

RISIKOMANAGEMENT – 102-11

Der nachhaltige Erfolg unseres Unternehmens hängt unmittelbar davon ab, wie wir Risiken, die sich aus unserer operativen Tätigkeit ergeben, steuern und potenzielle Chancen für uns nutzen. In diesem Zusammenhang ist das Ineinandergreifen von Geschäfts- und Risikostrategie besonders wichtig. Nachhaltigkeitsorientiertes Denken und Handeln sind fester Bestandteil unserer Risiko- und Geschäftspolitik und werden durch das Management vorgelebt. – NfB

Um Risiken frühzeitig zu erkennen, zu bewerten, zu steuern und zu überwachen, haben wir ein konzernweites, auf dem „COSO³ Enterprise Risk Management“-Rahmenwerk basierendes mehrstufiges Risikomanagement- und

² 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.

³ COSO = Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission

Internes Kontrollsystem etabliert, das einen verantwortungsvollen Umgang mit existenzgefährdenden Risiken gewährleistet. Das System orientiert sich zudem konzeptionell an dem sog. „Three-Lines-of-Defense-Modell“. Es ermöglicht einen systematischen Risikomanagementansatz: – NfB

Die erste Instanz ist unser Internes Kontrollsystem (IKS), das sich aus der „Internal Control Checklist“ (ICCL) und den Corporate Key Controls zusammensetzt. Während die ICCL risikomindernde Steuerungs- und Kontrollmaßnahmen entlang der gesamten Wertschöpfungskette für die Regionen und Areas darstellt, kommt den Corporate Key Controls diese Aufgabe für die Prozesse der Zentralbereiche zu. Das IKS ist ein Instrument zur Risikosteuerung in den operativen Prozessen. Dabei tragen die Prozessverantwortlichen die Verantwortung, sodass wir den Risiken, die sich aus unserer operativen Tätigkeit ergeben, präventiv entgegenwirken bzw. vorhandene Risiken frühzeitig erkennen und Gegenmaßnahmen ergreifen können. – NfB

Die zweite Instanz bilden unabhängig voneinander unser Compliance-Management und das Risikomanagement. Während das Compliance-Management auf die Identifikation und Prävention möglicher Risiken abzielt, obliegt dem Risikomanagement zusätzlich noch die Aufsicht, Kontrolle und Steuerung unserer relevanten Risiken und damit die gezielte Unterstützung unseres IKS. – NfB

In unseren Regionen und den Fachbereichen haben wir jeweils eigene Risiko-Manager etabliert. Sie sind Experten auf ihrem jeweiligen Gebiet und über die operativen Risiken hinaus auch für soziale und ökologische Aspekte sensibilisiert, z. B. nachhaltige Materialien, Schiffsrecycling sowie Aus- und Weiterbildung. Ihre Aufgabe ist es, die durch das Risikomanagement-System identifizierten Risiken zu aggregieren, zu bewerten und wenn

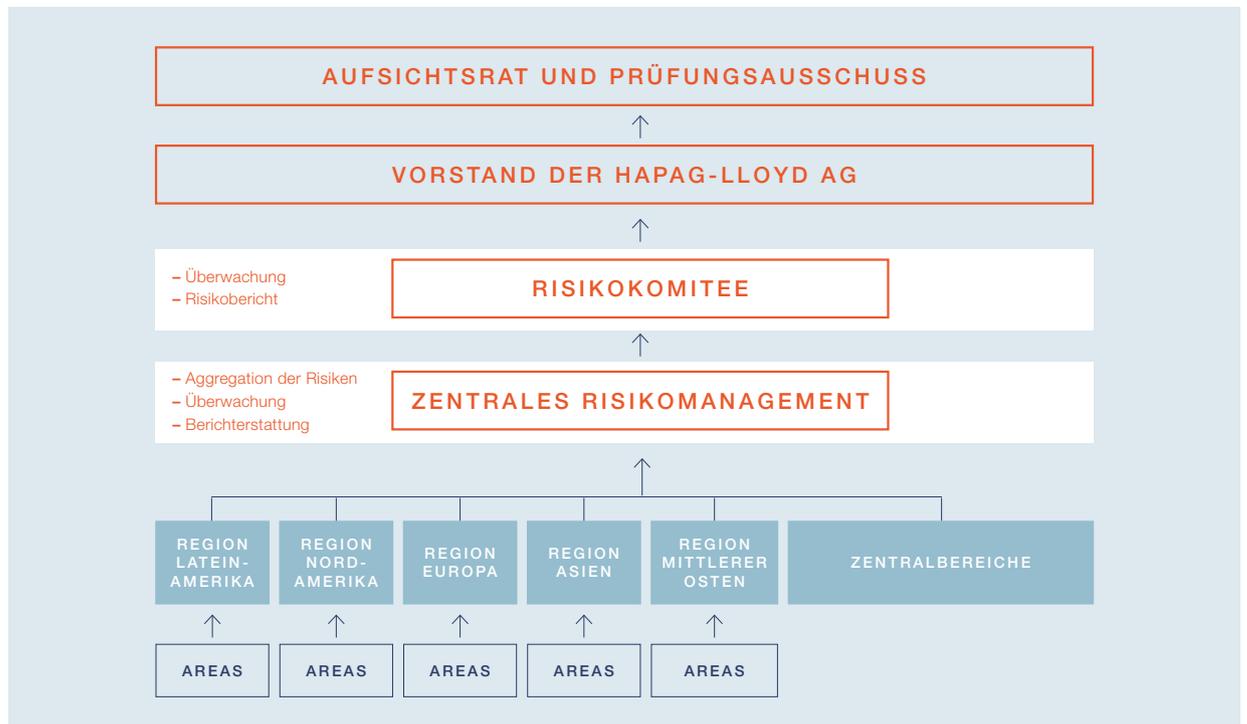
risikomindernde Maßnahmen eingeleitet wurden, diese kontinuierlich zu überwachen. Unser zentrales Risikomanagement fasst die wesentlichen Risiken zusammen und analysiert die Risikostruktur. Auf dieser Basis überwacht das Risikokomitee die Gesamtrisikosituation und berichtet quartalsweise oder bei Bedarf ad-hoc an den Vorstand. Dieser ist dafür verantwortlich, die Wirksamkeit des Risikomanagement-Systems sicherzustellen. Der Prüfungsausschuss überwacht auf oberster Ebene die Wirksamkeit des Systems und berichtet an den Aufsichtsrat. – NfB

Die Interne Revision stellt als unabhängige und objektive Beratungs- und Prüfungseinheit die dritte Instanz dar. Sie informiert die leitenden Unternehmensorgane

prozessunabhängig über die operativen Risiken und Chancen und trägt dadurch zur Effizienz und Effektivität der Überwachungs-, Kontroll-, Risikomanagement- und Führungsprozesse bei. – NfB

Mit seinen verschiedenen Instanzen bildet unser Risikomanagement- und Internes Kontrollsystem einen umfassenden Rahmen für ein funktionsfähiges Kontroll- und Überwachungssystem. Es unterstützt die Unternehmensleitung dabei, die immer komplexer werdenden Risiken, bei denen zunehmend ökologische und soziale Aspekte berücksichtigt werden müssen, nachhaltig und effektiv zu managen. – NfB

RISIKOMANAGEMENT BEI HAPAG-LLOYD – NfB



WESENTLICHE THEMEN – 102-46

Von September bis Oktober 2016 haben wir in Vorbereitung auf das CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RLUG) eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Dazu haben wir 26 Themen aus den Bereichen Soziales, Umwelt und Ökonomie identifiziert. Eine wichtige Grundlage hierfür stellte zum einen das Fachwissen des Sustainability Managements von Hapag-Lloyd dar, das u. a. durch den intensiven Austausch mit verschiedenen Stakeholdergruppen einen umfassenden Überblick über die Themen hatte, die für das Unternehmen potenziell wesentlich sein könnten. Zum anderen haben wir im April 2016 in Vorbereitung auf den Nachhaltigkeitsbericht eine ausführliche Wettbewerbsanalyse durchgeführt, um relevante Themen zu identifizieren. Insgesamt haben wir im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse mehr als 200 Personen aus relevanten Stakeholdergruppen 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. Bei den Mitarbeitern wurden die QEM (Quality and Environmental Management)-Delegierten sowie die Leiter der Fachabteilungen befragt. Zur Identifikation relevanter Lieferanten haben wir die Bereichsleiter der operativen Abteilungen gebeten, die jeweils drei größten Dienstleister je Transportmodus, d. h. Terminal, Truck, Rail und Feeder, zu benennen. Bei den weiteren Stakeholdergruppen waren Berührungspunkte im Tagesgeschäft sowie regelmäßige Dialogformen wichtige Auswahlkriterien. – NfB – 102-42

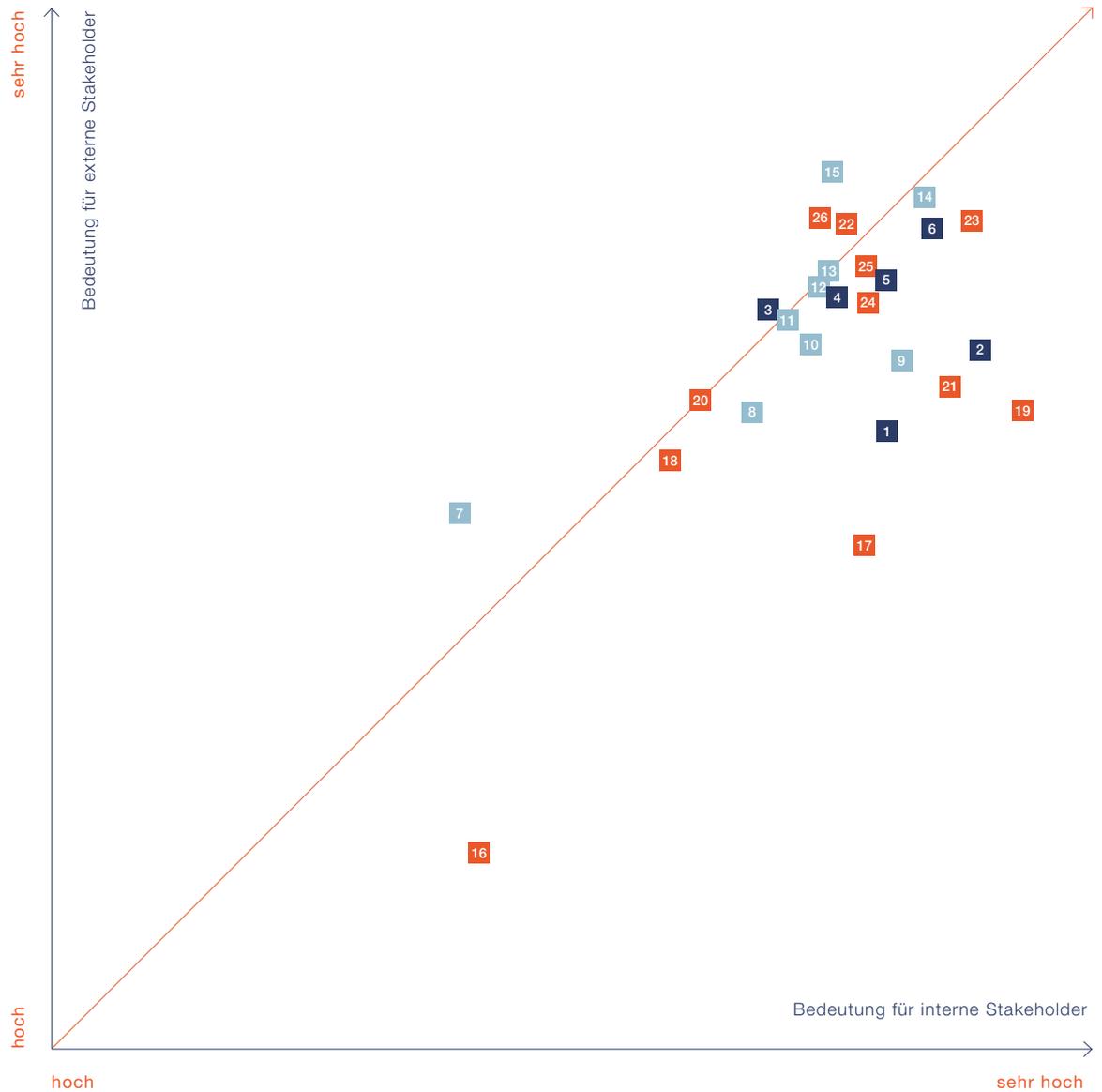
Anschließend hat unser Sustainability Management die Ergebnisse ausgewertet und in eine Matrix überführt. – NfB

Die Inhalte dieses Nachhaltigkeitsberichts⁴ ergeben sich aus den als wesentlich identifizierten Themen und werden umfassend erläutert. Wir werden alle drei Jahre eine Stakeholderbefragung durchführen, um sicherzustellen, dass wir auch weiterhin über alle relevanten Themen umfassend berichten. – NfB

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



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-RLUG zu verstehen.

Das Sustainability Management hat 2017 in einem weiteren Schritt die Nachhaltigkeitsthemen identifiziert, bei denen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit vorliegen; hierbei wurden u.a. alle i. S. d. CSR-RLUG wesentlichen Aspekte betrachtet. Zudem betrachteten wir auch die Bedeutung der Aspekte für unsere Geschäftstätigkeit. Die im Rahmen dieses Prozesses identifizierten Themen sind Bestandteil des NfB. Die Sozialbelange i. S. d. CSR-RLUG spielen für Hapag-Lloyd eine wichtige Rolle, erfüllen jedoch nicht die Wesentlichkeitskriterien des CSR-RLUG. Im Rahmen des NfB berichten wir über weitere wichtige Themen, die nicht die Wesentlichkeitskriterien des CSR-RLUG erfüllen. So beschreiben wir bspw. auch unsere vielfältigen Aktivitäten im sozialen Bereich (s. Gesellschaftliche Verantwortung, S. 60 ff.). – NfB



„Unsere Stakeholder üben auf ganz verschiedene Weise Einfluss aus. Daher ist der Dialog mit ihnen besonders wichtig für uns.“

Ruby Ng, Managing Director
Area South China/Taiwan

STAKEHOLDERDIALOG – 102-40, 102-42, 102-43, 102-44

Als global agierendes Unternehmen und Arbeitgeber stehen wir in vielfältigen Beziehungen zu unterschiedlichen Stakeholdern. Der aktive Austausch mit ihnen hilft uns dabei, ihre Erwartungen und Sichtweisen aufzugreifen, Verbesserungspotenziale zu identifizieren und diese in Maßnahmen zu überführen.

Über verschiedene Formate, dazu zählen Messen, Konferenzteilnahmen und auch die Hauptversammlung, suchen wir regelmäßig das direkte Gespräch mit unseren Stakeholdern. Im Alltag setzen wir uns mit unterschiedlichsten Themen und Anliegen auseinander. Diese reichen von allgemeinen Fragen zur Unternehmensentwicklung über Fragen zu Risiken, Mitarbeiter- und Umweltthemen bis hin zu Nachfragen zu Ladungs- und Datensicherheit und Compliance.

Dialog mit unseren Aktionären

Der Vorstand und das Investor Relations Team tauschen sich regelmäßig mit Aktionären, Analysten und potenziellen Investoren aus, um sie über die Unternehmensausrichtung und die Geschäftsentwicklung zu informieren. Dazu nutzen sie u. a. Investorenveranstaltungen, Investorengespräche, die jährliche Hauptversammlung und stellen umfangreiche Informationen im IR Bereich der Hapag-Lloyd Webseite zur Verfügung. Grundsätzlich legen wir großen Wert darauf, dem Kapitalmarkt einen offenen und transparenten Einblick in die Strategie sowie in die Entwicklungsperspektiven zu liefern und relevante Informationen zeitnah und umfassend zu kommunizieren.

Dialog mit den Mitarbeitern

Um den offenen Dialog mit unseren Mitarbeitern zu fördern und (wahrgenommene) Hierarchien abzubauen, haben wir zahlreiche, und zum Teil auch außergewöhnliche, Dialogformate entwickelt. Dazu zählen ein wöchentlicher Lunch mit Management-Vertretern und alle zwei Monate stattfindende Treffen, bei denen Mitarbeiter ihren Kollegen unter Teilnahme von Vorstandsmitgliedern ihre Tätigkeiten vorstellen. Darüber hinaus informieren wir in unserem Mitarbeitermagazin quartalsweise über relevante Veränderungen im Unternehmen sowie über interessante Aktivitäten. Zu den internen Kanälen zählen auch der regelmäßige Dialog des Vorstands mit dem Betriebsrat sowie das Intranet, über welches wir unsere Mitarbeiter kontinuierlich informieren (s. Offene Unternehmenskultur, S. 29 f.).

Dialog mit Kunden und Geschäftspartnern

Wir stehen in einem kontinuierlichen Austausch mit unseren Kunden, Geschäftspartnern und Lieferanten. Unseren Kunden beantworten wir zunehmende Anfragen zu Nachhaltigkeitsthemen. Mit unseren Geschäftspartnern gehen wir Kooperationen ein, z. B. mit IKEA zu Umweltthemen sowie mit den Unternehmen MAN, ABB und Wärtsilä zu technischen Weiterentwicklungen bezüglich Effizienz, Zuverlässigkeit und Umweltschutz. Mit unseren Lieferanten stehen wir in einem Dialog zu unserem Verhaltenskodex sowie weiteren Lieferkettenthemen.

Politischer Dialog

Wir führen einen kontinuierlichen Dialog mit unterschiedlichen politischen Akteuren auf kommunaler, nationaler sowie internationaler Ebene. Während wir uns an unserem Hauptsitz in Hamburg vor allem auf infrastrukturelle sowie soziale Themen fokussieren, adressieren wir auf internationaler Ebene insbesondere Umweltthemen (s. Engagement im politischen Dialog, S. 61 f.).

Dialog mit Nichtregierungsorganisationen (NGOs)

Auch mit nationalen sowie internationalen NGOs tauschen wir uns regelmäßig aus. Wir kooperieren u. a. mit den Umweltorganisationen OceanCare und WWF und führen einen offenen Dialog mit dem NABU. Über persönliche Gespräche, Konferenzteilnahmen und die Mitarbeit in Ausschüssen fördern wir das gegenseitige Verständnis bei kritischen Themen und bringen uns in die Lösungsfindung aktiv ein. Unsere Schwerpunkte liegen dabei bei den Themen Schiffsrecycling, Schadstoffemissionen sowie Transport von umstrittenen Waren (s. Engagement für die Umwelt, S. 60).

Dialog mit Hamburg und der Nachbarschaft

Hapag-Lloyd ist ein Hamburger Traditionsunternehmen. Aus diesem Grund sehen wir den kontinuierlichen Austausch mit den Bürgern der Stadt als gern wahrgenommene Pflicht an. 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. 61).

Unser Unternehmen ist Mitglied in einer Vielzahl von Verbänden, Arbeitsgruppen und weiteren Institutionen. Über diese bringen wir uns in unterschiedliche 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 ist die Übernahme der Leitung eines Arbeitspaketes im European Sustainable Shipping Forum zum Thema „Distance Travelled and Speed“. – 102-13

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.



CORPORATE GOVERNANCE UND COMPLIANCE

Hapag-Lloyd versteht Corporate Governance als eine verantwortungsvolle und transparente Unternehmensführung und -kontrolle. Für Hapag-Lloyd hat diese einen hohen Stellenwert. Eine gute Corporate Governance stärkt das Vertrauen unserer Kunden, Mitarbeiter, Aktionäre, Geschäftspartner und der Öffentlichkeit. Sie erhöht die Unternehmenstransparenz, stärkt die Glaubwürdigkeit und ist Grundlage für eine auf langfristige Wertschöpfung ausgerichtete Unternehmensführung.

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 (s. Geschäftsbericht 2017, S. 23 ff.). 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 2017, S. 22 ff.). – 102-12

COMPLIANCE

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

Compliance – die Einhaltung von Gesetzen, Normen und Vorschriften – sehen wir als Schlüssel zu einer verantwortungsvollen, langfristig erfolgreichen Unternehmensführung. Sie hat im Unternehmen einen hohen Stellenwert und auch Dritte zeigen ein wachsendes Interesse daran.
– NfB

Die größten Herausforderungen diesbezüglich ergeben sich für uns aus neuen oder weiterentwickelten Gesetzen und externen Richtlinien und der daraus zu erwartenden Zunahme der Regelungsdichte. Dies führt dazu, dass immer 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. Verstöße gegen diese werden von uns strikt abgelehnt und in keiner Weise toleriert. Jegliche internen und externen Verstöße gegen geltendes Recht verfolgen wir juristisch. Diese Haltung wurde 2015 durch das Compliance-Statement des Vorstands bekräftigt. – NfB

Compliance-Organisation

Die zentrale Compliance-Abteilung liegt im Verantwortungsbereich des Chief Financial Officers. Die Compliance-Beauftragten in den Regionszentralen und Ländergesellschaften sorgen dafür, dass unser Compliance-Programm konzernweit 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, 407-1, 408-1, 409-1, 412-2

Die „Globale Ethikrichtlinie“ ist Ausdruck unserer Unternehmenskultur. Sie definiert unsere Grundwerte sowie das Verhalten, das wir von Führungskräften und Mitarbeitern im Innen- und Außenverhältnis erwarten. Die weltweit geltende Richtlinie ist in deutscher, englischer, chinesischer und spanischer Sprache ausformuliert und fasst die Prinzipien für einen fairen Umgang miteinander sowie mit den Kunden und Geschäftspartnern von Hapag-Lloyd zusammen. – NfB



Der erste Grundwert der „Globalen Ethikrichtlinie“ ist die Wahrung der Menschenrechte. Damit nimmt sie direkten Bezug auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen. In der Richtlinie spiegeln sich auch die Inhalte der ILO Kernarbeitsnormen wider, wie z. B. das Verbot von Diskriminierungen jeglicher Art, von Kinder- oder Zwangsarbeit und unwürdigen Arbeitsbedingungen. Auch das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen wird hier einbezogen. – NfB

Die „Globale Ethikrichtlinie“ ist Teil eines webbasierten Trainings, an dem jeder Mitarbeiter an Land regelmäßig verpflichtend teilnimmt. Das Seepersonal, das auf der von unserem Fleet Management gemanagten Flotte tätig ist, wird diesbezüglich mit dem sog. „Fleet Circular“ informiert. Darüber hinaus finden sich die Werte der „Globalen Ethikrichtlinie“ in zahlreichen konzernweiten bzw. regionalen Regelwerken wieder und sind damit eine wichtige Grundlage für die Arbeit der Compliance-Abteilung. – NfB

Dem Ethik-Komitee, das sich u. a. aus den Leitern der Abteilungen Compliance, Corporate Audit und Human Resources zusammensetzt, fällt die Aufgabe zu, die Einhaltung der „Globalen Ethikrichtlinie“ sicherzustellen. Es tagt regelmäßig, wenn es von neuen Verdachtsfällen erfährt, um diese neuen Meldungen aufzunehmen und Maßnahmen zu veranlassen. Im Fall von schwerwiegenden Verstößen wie bspw. Verdachtsfälle von Kinder- oder Zwangsarbeit wird das Ethik-Komitee unverzüglich einberufen. Verstöße strafrechtlicher Art melden wir grundsätzlich den lokalen Behörden. Zudem werden

Verstöße arbeitsrechtlich geahndet. Auch die Konzernrevision achtet bei ihren Prüfungen auf die Einhaltung der Richtlinie und nimmt die Regelungen in ihren Prüfungskatalog mit auf. – NfB

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

Weiterhin engagieren wir uns bspw. im Wittenberg-Zentrum für Globale Ethik, um Denkanstöße zu erhalten, wie ethische Prinzipien im Alltag gelebt werden können. 2017 hat diese Prüfung keinen Änderungsbedarf ergeben. – NfB

Lieferanten-Verhaltenskodex

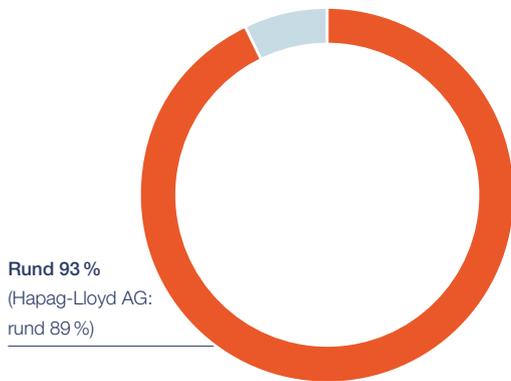
– 102-16, 308/103, 407/103, 414/103, 419/103

Uns ist wichtig, dass unsere Werte und Verhaltensgrundsätze auch von unseren Geschäftspartnern befolgt werden. Deshalb fordern wir unsere Lieferanten auf, unseren Lieferanten-Verhaltenskodex zu Aspekten wie Umwelt, Arbeitnehmer, Achtung der Menschenrechte, Bekämpfung von Korruption und Bestechung zu unterzeichnen. Da wir als global agierender Konzern um den Aufwand wissen, der mit der Prüfung der diversen, teilweise sehr umfangreichen, Verhaltenskodizes einhergeht, bieten wir unseren Lieferanten zwei Optionen an: Sie können sich zu den Inhalten des Lieferanten-Verhaltenskodex der Hapag-Lloyd bekennen oder aber erklären, dass sie über einen eigenen Verhaltenskodex verfügen, der im Einklang mit unseren Werten steht (s. Lieferkette, S. 53 ff.). – NfB

Compliance-Schulungen und Meldemechanismen

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

Um Compliance-Verstößen vorzubeugen, hat der Vorstand im Rahmen des Compliance Management Systems eine Reihe von Maßnahmen implementiert. Dazu zählen verpflichtende Compliance-Schulungen, die jeder Mitarbeiter an Land weltweit erfolgreich absolvieren muss, aber auch ein Whistleblower-System, das anonyme Hinweise auf Verstöße ermöglicht. Mit Hilfe des 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 (2017) – NfB

unserer Mitarbeiter an Land haben an einer web-basierten Schulung zu den Themen Compliance und Korruption teilgenommen

Das umfassende Schulungskonzept dient dazu, entsprechendes Wissen an die Mitarbeiter zu vermitteln und diese für das Thema Compliance zu sensibilisieren. Es teilt sich auf in Präsenz- sowie in Online-Schulungen. Bei den Schulungen unterscheiden wir zwischen Compliance-Management-Schulungen, regulären Compliance-Präsenzschulungen und themenspezifischen Compliance-Schulungen. Ein wesentlicher Bestandteil der Schulungen ist das Thema Korruption. Zudem gibt es separate Schulungen zum Thema Wettbewerbsrecht. – NfB

Wenn Mitarbeiter Kenntnis über Compliance-Verstöße erhalten oder Verdacht hegen, sind sie ausdrücklich aufgefordert, diese an ihren 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

Darüber hinaus stehen Mitarbeitern und Geschäftspartnern in fast allen Ländern, in denen wir aktiv sind, externe Anwälte als Ansprechpartner für Verstöße zur Verfügung. 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 das 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 unverzüglich nach, z. B. durch die Einleitung einer internen Untersuchung durch die Konzernrevision. – NfB

Bestätigte Verstöße können, wenn sie von Mitarbeitern begangen wurden, 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

Im Berichtsjahr konnte kein strafrechtliches Fehlverhalten festgestellt werden. – NfB

Zu Beginn des Jahres 2017 befand sich unser Unternehmen in einem Verfahren mit der peruanischen Wettbewerbsbehörde. Dieses wurde im Mai 2017 ohne die Auferlegung von Strafen durch einen Vergleich beigelegt. – NfB

MITARBEITER



AUF GROSSER REISE:

13 Auszubildende starteten im August 2016 ihre Ausbildung und gingen Ende des Jahres an Bord der „CHICAGO EXPRESS“, eines von zwei Ausbildungsschiffen von Hapag-Lloyd, auf ihre erste Fahrt als Team. Von Southampton steuerte das 8.749 TEU Containerschiff über New York, Norfolk (Virginia), Charleston (South Carolina) und Savannah (Georgia) wieder zurück nach Hamburg. Dort feierten die Auszubildenden ihr „Bergfest“, um anschließend für weitere fünf Wochen in See zu stechen.

MANAGEMENTANSATZ 22

Organisation des Personalmanagements 22

Personalstruktur 23

MITARBEITERGEWINNUNG UND -BINDUNG 24

Mitarbeitergewinnung 24

Mitarbeiterbindung 24

AUS- UND WEITERBILDUNG 27

Ausbildung 27

Weiterbildung 28

OFFENE UNTERNEHMENSKULTUR 29

Diversität und Chancengleichheit 29

Austausch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer 30

MANAGEMENTANSATZ – 401/103

Für uns als Dienstleistungsunternehmen sind gut ausgebildete und motivierte Mitarbeiter von essenzieller Bedeutung. Aber auch aus unserem Selbstverständnis als verantwortungsvoller Arbeitgeber heraus sehen wir es als unsere Pflicht, die Menschen in unserem Unternehmen in ihren Kompetenzen und Fähigkeiten zu fördern und ihnen ein sicheres, gesundes und zeitgemäßes Arbeitsumfeld zu bieten. – NfB

Als globaler Arbeitgeber steht unser Personalmanagement verschiedenen Herausforderungen gegenüber, die sich regional stark unterscheiden können. So beschäftigt uns auf dem deutschen Arbeitsmarkt derzeit besonders der demografische Wandel, und in Verbindung damit das Thema Fachkräftemangel.

Durch die Integration zweier Wettbewerber in jüngerer Zeit ergeben sich für unser Personalmanagement zusätzliche Herausforderungen. Die Themen reichen von der Harmonisierung der Vergütungsstrukturen über organisatorische Integrationen bis hin zu der Aufgabe, unterschiedliche Unternehmenskulturen zusammenzuführen. Darüber hinaus ergeben sich regelmäßig Herausforderungen aus den berufsbedingten Anforderungen an unser Seepersonal. Mit zunehmenden Schiffgrößen und immer umfangreicher werdenden Aufgabenspektren ergibt sich z. B. ein steigender Weiterbildungsbedarf.

Um Fachkräfte auf uns aufmerksam zu machen und unsere Mitarbeiter langfristig für uns zu begeistern, präsentieren wir uns weltweit als zukunftsorientierter, moderner und zugleich traditionsbewusster Arbeitgeber. Im Fokus unserer Anstrengungen stehen gezielte Maßnahmen zur Stärkung der Arbeitgeberattraktivität und zur Senkung der Fluktuation.

ORGANISATION DES PERSONALMANAGEMENTS

Unser Personalmanagement richtet seine Arbeit darauf aus, bei den relevanten Mitarbeiterthemen weltweit einheitliche Standards zu sichern und die regionalen Einheiten in ihrer eigenverantwortlichen Personalarbeit sinnvoll zu unterstützen. – NfB

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

Das HR Management verantwortet sämtliche Personalbelange, u. a. Bedarfsermittlungen, Ausschreibungen, Vorstellungsgespräche, Vertragsgestaltung sowie interne Versetzungen und Austritte, für Deutschland. Es steuert zudem die kaufmännische und gewerbliche Ausbildung für die Landorganisation. Marine HR ist für die Personalbelange der Seeorganisation, die Umsetzung der Ausbildung und Weiterbildungsprogramme sowie Zertifizierungen (s. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, S. 35 f.) zuständig. Beide Bereiche beraten die Geschäftsführung sowie die Führungskräfte zu Personalthemen und arbeiten mit den Mitbestimmungsorganen zusammen. – NfB

Corporate HR betreut unsere Expatriates und verantwortet die internationalen Personalentwicklungsprogramme sowie die Anwendung unserer globalen Richt- und Leitlinien. Diese werden, soweit zweckmäßig und rechtlich möglich, auch im Seebereich umgesetzt. Der Bereich betreut zudem alle Personalentwicklungsmaßnahmen für die deutsche Organisation, u. a. Beratung, Coaching, Training und Moderation sowie die internationalen Entwicklungsprogramme, z. B. das Talent Development Program (TDP) und das Management Career Program (MCP). Er steuert zudem den Global Staff Dialogue (GSD) (s. Weiterbildung, S. 28) und koordiniert die weltweiten Vergütungsstrukturen für Mitarbeiter und Management. – 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

Themenschwerpunkte und Ziele des Personalmanagements stimmt der HR-Bereich regelmäßig mit dem Vorstand ab. Darüber hinaus wird der HR-Bereich turnusmäßig durch die Revision und die globale Compliance-Abteilung auditiert. Der Marine HR-Bereich unterliegt dem ISM Code¹ (s. Sicherer Schiffsbetrieb, S. 33f.) und wird jährlich intern sowie extern auditiert. – NfB

PERSONALSTRUKTUR – 102-8, 405-1

2017 waren bei Hapag-Lloyd rd. 12.500 Mitarbeiter (Vorjahr: rd. 9.400 Mitarbeiter) beschäftigt. Die Veränderung der Mitarbeiteranzahl zum Vorjahr ergibt sich vor allem aus dem Zusammenschluss mit UASC. 35 % der Landmitarbeiter sind in Europa (inkl. globale Firmenzentrale), 11 % in Nordamerika, 13 % in Lateinamerika, 31 % in Asien und 10 % im Mittleren Osten für uns tätig. Von den rd. 12.500 Mitarbeitern arbeiten etwa 10.400 Mitarbeiter an Land und etwa 2.100 Mitarbeiter auf See. Leiharbeiter setzen wir grundsätzlich nur in sehr geringem Maße ein.

MITARBEITER

2017

NACH GESCHLECHT* (IN %)

	Hapag-Lloyd Konzern	Hapag-Lloyd AG
Frauen	46	45
Männer	54	55

* Stand: 31.12.2017 – Landpersonal exkl. Auszubildende – Nur Hapag-Lloyd Verträge

MITARBEITER

2017

NACH ALTERSSTRUKTUR* (IN %)

	Hapag-Lloyd Konzern	Hapag-Lloyd AG
jünger als 30 Jahre	26	19
zwischen 30 und 50 Jahren	57	58
älter als 50 Jahre	18	24

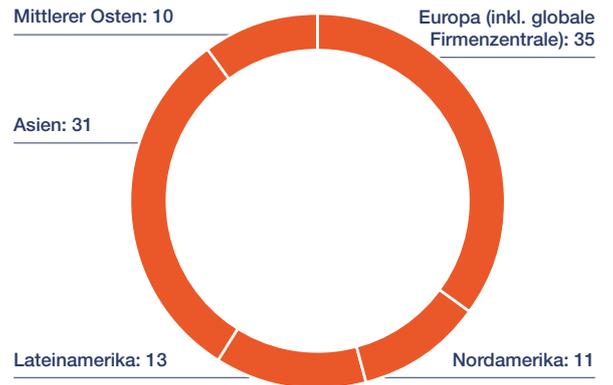
* Stand: 31.12.2017 – Land- und Seepersonal exkl. Auszubildende – Landpersonal nur Hapag-Lloyd Verträge

AN LAND UND AUF SEE*

	Hapag-Lloyd Konzern	Hapag-Lloyd AG
an Land	10.304	
auf See	2.007	
Auszubildende	256	
Summe	12.567	3.362

* Stand: 31.12.2017

MITARBEITER NACH REGIONEN* (IN %) (2017)



* Stand: 31.12.2017 – Landpersonal exkl. Auszubildende – Nur Hapag-Lloyd Verträge

1 ISM = International Safety Management

MITARBEITERGEWINNUNG UND -BINDUNG

Eine Aufgabe unseres Personalmanagements ist die Suche nach qualifizierten Mitarbeitern. Dabei begegnen wir je nach Land und Region sehr unterschiedlichen Herausforderungen, wie den demografischen Entwicklungen vor Ort, (Aus-)Bildungsgraden, Mobilität und der Verfügbarkeit von Arbeitnehmern an den Standorten.

MITARBEITERGEWINNUNG

Ein wesentlicher Ansatz zur Gewinnung von Mitarbeitern ist für uns die Rekrutierung junger Menschen im Rahmen einer Berufsausbildung oder eines Studiums. Unser Ziel ist, sie nicht nur gut auszubilden, sondern auch langfristig an uns zu binden.

Die Nachwuchsgewinnung hat sich stark verändert: Dadurch, dass sich in Deutschland immer mehr junge Menschen für ein Studium entscheiden, gehen immer weniger von ihnen den Weg über die klassische Berufsausbildung. Besonders in der IT stehen wir bei der Nachwuchsgewinnung großen Herausforderungen gegenüber. Daher nehmen wir an diversen Berufsorientierungsveranstaltungen teil und setzen vermehrt auf digitale Recruiting-Kanäle. Weiterhin kommunizieren wir gezielt die unternehmensinternen Sozialleistungen, die den Mitarbeitern neben dem Gehalt geboten werden. Dazu gehören ein angenehmes Betriebsklima, attraktive Sozialleistungen sowie die Förderung einer angemessenen Work-Life-Balance (s. Mitarbeiterbindung, S. 24 ff.).



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

Unser Seepersonal verbleibt größtenteils nach Abschluss der Ausbildung bei uns im Unternehmen, sodass bei der Besetzung unserer deutschflaggen Schiffe kaum Herausforderungen bestehen. Jedoch ist die Anzahl der Berufsanfänger im technischen Bereich geringer als im nautischen. Um Mitarbeiter auch im technischen Bereich anzuwerben, sprechen wir gezielt junge Talente auf Messen, Karriereportalen oder in persönlichen Gesprächen an.

MITARBEITERBINDUNG

Haben wir geeignete Mitarbeiter für uns gewonnen, ist es unser Ziel, sie langfristig an unser Unternehmen zu binden.

Sozialleistungen

Ein wichtiges Instrument sind in diesem Zusammenhang die attraktiven, länder- und regionspezifischen 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 durch eine zusätzliche freiwillige Krankenversicherung, eine über den gesetzlichen Schutz hinausgehende freiwillige Unfallversicherung sowie Möglichkeiten zur Altersvorsorge oder Lebensversicherung.



Zur Verpflegung unserer Mitarbeiter betreiben wir entweder hauseigene Betriebsrestaurants oder Pantries, in denen Mitarbeiter ihre mitgebrachten Speisen zubereiten und verzehren können, oder wir gewähren anderweitige Unterstützung. 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.

Betreuung des Seepersonals

Die Bindung unseres Seepersonals auf unseren Schiffen unter deutscher Flagge fördern wir neben einer überwiegenden Festanstellung durch zusätzliche Maßnahmen. So führen wir vor und nach jedem Seeaufenthalt persönliche Gespräche mit den Kapitänen, den leitenden Ingenieuren und auf Wunsch auch mit jedem der übrigen Mitarbeiter. Dabei sprechen wir über den technischen Verlauf der Reise, die Leistung des Mitarbeiters sowie die weitere Einsatzplanung unter Berücksichtigung sozialer Aspekte.

Besonderen Wert legen wir in diesem Zusammenhang auf die uneingeschränkte Erreichbarkeit und Kompetenz der Crew Manager. Diese betreuen das Seepersonal von Land aus. Ein Großteil dieser Ansprechpartner ist selbst zur See gefahren und verfügt über entsprechend viel Erfahrung und Wissen.

Um auch die Beziehung zwischen Land- und Seepersonal zu stärken, organisieren wir z. B. eine gemeinsame Starterwoche für die Auszubildenden sowie Treffen während der Weihnachtsfeiern. Mitarbeitern wird zudem regelmäßig die Möglichkeit geboten, Hapag-Lloyd-Schiffe zu 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. Dabei kann jede Führungskraft auf Unterstützung der HR-Bereiche zurückgreifen, z. B. bei der Organisation passender Team-Building-Maßnahmen.

Work Life Balance – 401/103, 401-3

Unsere Mitarbeiter sollen im Beruf ihr volles Potenzial entfalten können. Dafür ist es notwendig, dass sich

Arbeit und Privatleben in einer angemessenen Balance befinden.

Im Einklang mit unserer Unternehmenskultur entwickeln die Personalbereiche und lokalen Führungskräfte Maßnahmen, auch über die gesetzlichen Regelungen hinaus, die es unseren Mitarbeitern ermöglichen, Privates mit den beruflichen Anforderungen zu vereinbaren. Unser Hauptsitz verfügt z. B. über ein Eltern-Kind-Büro, um Familien besser unterstützen zu können. Auch außerhalb Deutschlands bieten wir, wenn gesetzlich möglich und mit den Arbeitsprozessen vereinbar, die Möglichkeit zu Gleitzeit und anderen Arbeitszeitmodellen.

MITARBEITER

2017

NACH ARBEITSZEIT* (IN %)

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

* Stand: 31.12.2017 – Land- und Seepersonal exkl. Auszubildende – Landpersonal nur Hapag-Lloyd Verträge

IN ELTERNZEIT*

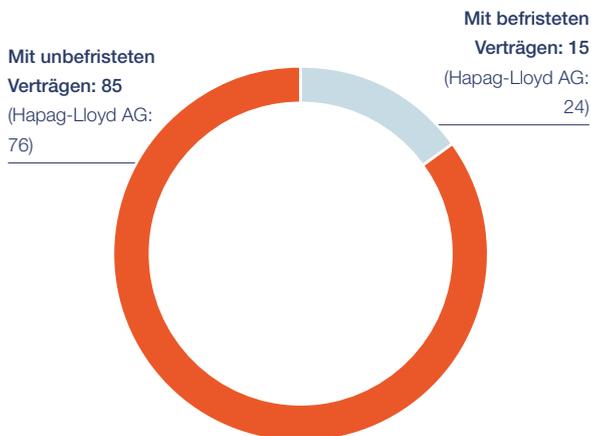
	Hapag-Lloyd Konzern	Hapag-Lloyd AG
Frauen	314	106
Männer	171	44
Summe	485	150

* Land- und Seepersonal

Für unsere Seeleute stellen die längeren Abwesenheiten von ihren Familien und ihrem sozialen Umfeld, die unregelmäßigen Arbeitszeiten, Siebentagewochen und eingeschränkte Freizeitmöglichkeiten besondere Herausforderungen dar. Dem begegnen wir mit möglichst flexiblen und relativ kurzen Einsatzzeiten auf unseren deutschflaggen Schiffen. Zudem berücksichtigen wir bei der Einsatzplanung nach Möglichkeit persönliche Wünsche, z. B. bei besonderen privaten Ereignissen wie Geburten, Konfirmation und Kommunion oder besonderen Hochzeitstagen.

Darüber hinaus dürfen Angehörige der Seeleute, wie Ehepartner, Partner oder Kinder, an Bord mitfahren.

MITARBEITER NACH VERTRAGSART* (IN %) (2017)



* Stand: 31.12.2017 – Land- und Seepersonal exkl. Auszubildende – Landpersonal nur Hapag-Lloyd Verträge

Mitbestimmung – 102-41, 407/103

Auch 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.

Gerade in Deutschland können wir viele Themen nur unter Beteiligung des Betriebsrats umsetzen, z. B. Integrationen, Umstrukturierungen und Reorganisationen oder die Vereinbarung von Mitarbeiterbeurteilungssystemen. Auch in anderen Ländern verfügen Betriebsräte (meist Europa) oder vergleichbare Gremien (Südamerika und Westküste der USA) bei Reorganisationen bzw. Zusammenschlüssen üblicherweise über Mitbestimmungs- und/oder Informationsrechte, wenn sich die Arbeitsplätze von Mitarbeitern verändern oder wegfallen. Europaweit arbeiten zudem die nationalen Betriebsräte eng mit der jeweiligen Geschäftsleitung zusammen.

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

Zu einem attraktiven Arbeitsumfeld gehört für uns auch eine faire Bezahlung der Mitarbeiter. Wir sind Mitglied im Arbeitgeberverband Verein Hamburger Rheder, der wiederum Mitglied in der Tarifgemeinschaft Verkehrsgewerbe Hamburg ist. Die von der Tarifgemeinschaft mit ver.di geschlossenen Tarifverträge gelten für unser Landpersonal in Deutschland, jedoch nicht für leitende Angestellte gem. § 5 Abs. 3 BetrVG. Die Verträge beinhalten u. a. Mindestarbeitsbedingungen und -gehälter. Für unsere Seeleute auf unseren Schiffen unter deutscher Flagge gelten eigenständige Tarifverträge, die wir als Mitglied der Tarifgemeinschaft des Verbandes Deutscher Reeder mit ver.di und der International Transport Workers' Federation (ITF) geschlossen haben. Ein Ausbau der Abdeckung durch Verträge, die mit der ITF vereinbart werden, ist geplant. Darüber hinaus wenden wir die Regelungen der Maritime Labour Convention (MLC) an.

Für die 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.

59%

aller Mitarbeiter (Hapag-Lloyd AG: 95%) sind von Kollektivvereinbarungen erfasst (Stand: 31.12.2017) – 102-41

AUS- UND WEITERBILDUNG – 404/103

Für uns als Dienstleistungsunternehmen haben die Fähigkeiten und die Qualifikationen unserer Mitarbeiter eine sehr hohe Bedeutung. Konzernweit verfolgen wir das Ziel, unsere Mitarbeiter bestmöglich zu fördern und vakante Positionen besonders im Bereich Fach- und Führungskräfte mit Mitarbeitern aus den eigenen Reihen zu besetzen. – NfB

2017 investierten wir weltweit insgesamt 5,2 Mio. EUR (Hapag-Lloyd AG: rd. 2 Mio. EUR) in die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter und haben darüber hinaus eine Vielzahl weiterer interner Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt. – NfB

5,2 Mio. € investiert

in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen weltweit
(Hapag-Lloyd AG: rd. 2 Mio. €) – NfB

AUSBILDUNG

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

Unsere deutschen Auszubildenden an Land absolvieren zunächst eine dreiwöchige Startausbildung und einen zweiwöchigen externen Kurs u. a. zur Teambildung. Weiterhin sind meist ein Aufenthalt an einem unserer weltweiten Standorte sowie Englischkurse und vielfältige interne Fachvorträge Teil der Ausbildung. Dabei werden sie von internen Coaches eng betreut. – NfB

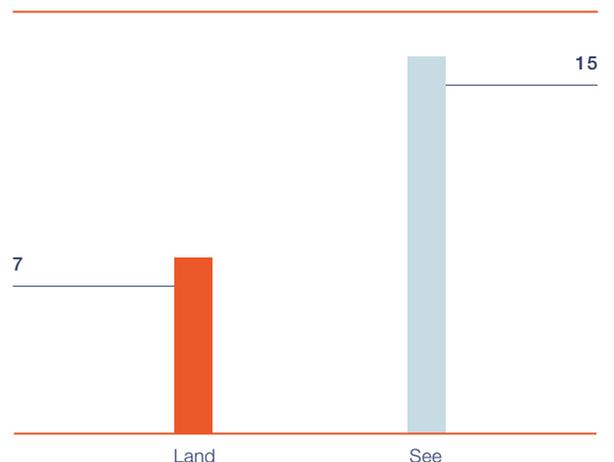
Unsere Hamburger Auszubildenden auf See durchlaufen eine mehrmonatige Gruppenausbildung, die an Land in einem Ausbildungszentrum und auf unseren

Ausbildungsschiffen absolviert wird. Schwerpunkte liegen dabei auf den Themen Team-Building und Arbeitssicherheit, gemeinsamen Landgängen und Freizeitaktivitäten sowie verschiedenen Spezial-Trainings und Kursen. Betreut werden die Auszubildenden durch den Marine HR-Bereich. – NfB

Die Auszubildenden werden mit Zwischen-Feedback-Gesprächen sowie internen und externen Prüfungsvorbereitungskursen unterstützt. – NfB

Bereits während der Ausbildung übernehmen unsere Auszubildenden anspruchsvolle Aufgaben, wenden das Gelernte in der Praxis an und sammeln wertvolle Erfahrungen. So fördern wir nicht nur ihre fachlichen Qualifikationen, sondern auch ihre persönliche Entwicklung und sozialen Kompetenzen: Teamgeist, Selbständigkeit und Verantwortung. – NfB

AUSZUBILDENDENQUOTE IN DEUTSCHLAND (IN %) (DEZEMBER 2017) – NfB



WEITERBILDUNG

Mit unseren Weiterbildungsprogrammen wollen wir unsere Mitarbeiter weltweit für die steigenden Anforderungen im Beruf fit machen. Gleichzeitig sehen wir die umfassenden Qualifizierungsmöglichkeiten als Instrument, die Bindung unserer Mitarbeiter an Hapag-Lloyd zu erhöhen. Das Spektrum der Weiterbildungsformate umfasst neben web-basierten und virtual Classroom Trainings auch persönliche Face-to-Face-Veranstaltungen. 2017 haben wir für jeden Mitarbeiter durchschnittlich rd. 25 Stunden (Hapag-Lloyd AG: 20 Stunden) in die Weiterbildung investiert. Um den Erfolg der individuell durchgeführten Maßnahmen zu überprüfen, werden diese regelmäßig intern evaluiert. – NfB – 404-1

Global Staff Dialogue (GSD) – 404-3

Ende 2016 haben wir weltweit den GSD eingeführt. Er hilft uns, strukturierte Informationen zum globalen Weiterbildungsbedarf zu erhalten und stellt einen Meilenstein unserer Personalentwicklungsmaßnahmen dar. – NfB

Der GSD ist ein jährliches Gespräch zwischen Mitarbeitern an Land und Vorgesetzten, bei dem Entwicklungen während des Jahres diskutiert, gemeinsame Entwicklungsziele festgelegt und passende Weiterbildungsmaßnahmen vereinbart werden, die dann durch den Personalbereich umgesetzt werden. Dazu zählen z. B. Fortbildungen wie MS Office-Kurse, Trainings zu Reisesicherheit und interkultureller Kompetenz sowie maßgeschneiderte Team-Building-Maßnahmen. Darüber hinaus bietet der Global Business Support weltweit web-basierte Trainings, u. a. zu Nachhaltigkeitsthemen, an. Der GSD dient zudem dazu, das Potenzial der Mitarbeiter für ihre weitere berufliche Entwicklung einzuschätzen. – NfB

In einem nächsten Schritt ist geplant, die Informationen aus dem GSD in einem Learning Management System zu integrieren, durch das vereinbarte Maßnahmen verwaltet und nachgehalten werden. – NfB

Talent Development Program (TDP)

Unser dreijähriges TDP, das von den Regionen dezentral betreut wird, richtet sich an Mitarbeiter an Land mit herausragenden Leistungen und einem aus unserer Sicht hohen Entwicklungspotenzial. Während des TDP werden unsere Mitarbeiter weltweit individuell sowie gemeinsam gefördert und durch Referenten aus den Bereichen Personalmanagement und -entwicklung eng betreut. – NfB



„Der GSD ist ein wichtiger Schritt in der Entwicklung unseres Personalmanagements.“

Renee Scholem, Senior Vice President
Human Resources Latin America

Management Career Program (MCP)

Unser mehrjähriges MCP wird zentral aus dem Unternehmenssitz in Hamburg gesteuert und ist auf Führungskräfte an Land zugeschnitten, die über das Potenzial verfügen, von der vierten in die dritte Führungsebene aufzusteigen. Jeder der aktuell 56 Teilnehmer (Hapag-Lloyd AG: 15) wird einmal im Jahr zu einem hochkarätigen Seminar, u. a. zu den Themen Führung, Strategie, Finanzen, Projektmanagement oder Change Management, eingeladen. Aktuell überarbeiten wir das MCP grundlegend und passen sowohl das Gesamtkonzept als auch die Inhalte an zukünftige Bedarfe von Hapag-Lloyd an. 2018 soll das neue Führungskräfte-Entwicklungsprogramm eingeführt werden. – NfB

Kompetenz-Management-System

Um auch die zielgerichtete fachliche und persönliche Weiterbildung unserer Seeleute auf unseren deutschflaggen Schiffe zu gewährleisten, haben wir für sie ein Kompetenz-Management-System implementiert. Gemeinsam mit ihren Vorgesetzten definieren sie im regelmäßigen Mitarbeitergespräch ihren Entwicklungsbedarf und vereinbaren geeignete Weiterbildungsmaßnahmen. Das Spektrum reicht von IT-Schulungen bis hin zu Stressmanagement. Entsprechende Fortbildungsmaßnahmen werden dann durch den Marine HR-Bereich umgesetzt. – NfB – 404-3

OFFENE UNTERNEHMENSKULTUR

Hapag-Lloyd ist ein internationales Unternehmen, das in den vergangenen Jahren auch durch Zusammenschlüsse stark gewachsen ist. Über die Zeit hinweg haben wir die Werte und Traditionen, die in unserem Hamburger Ursprung begründet sind und unsere Unternehmenskultur prägen, bewahrt. Sie beeinflussen uns in unserer täglichen Arbeit und tragen zu unserem Erfolg bei.

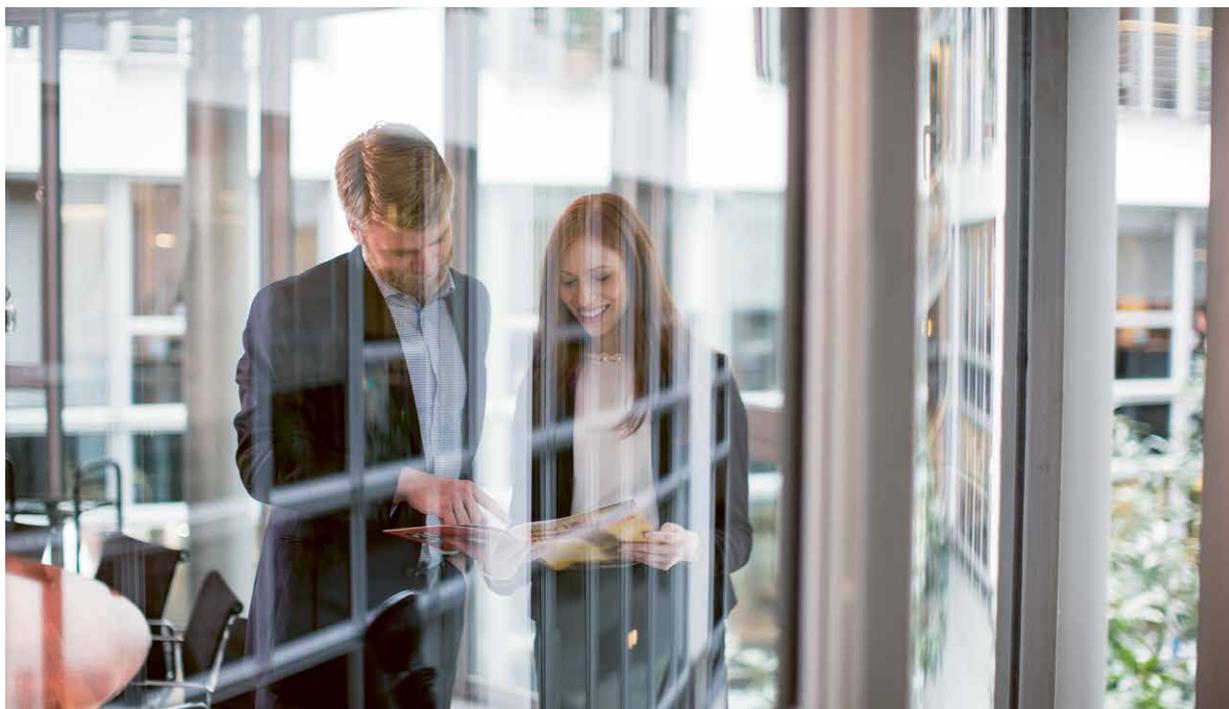
DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT

- 405/103, 406/103

Als globales Unternehmen mit Standorten auf allen fünf Kontinenten spielt Vielfalt in der Belegschaft bei uns eine zentrale Rolle und ist gelebte Normalität. Aufgrund ihrer verschiedenen kulturellen und sozialen Hintergründe bringen unsere Mitarbeiter unterschiedliche Denkweisen, Perspektiven und Erfahrungen in unser Unternehmen ein – dies betrachten wir als Bereicherung. Wir sind überzeugt, dass dies uns als Unternehmen auf allen Ebenen weiterbringt. Wir profitieren von den kulturellen, sozialen und sprachlichen Unterschieden in unserer täglichen

Kommunikation und erzielen durch die unterschiedlichen Denkansätze und Sichtweisen 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.

Wir bekennen uns ausdrücklich zu den Diversitätsempfehlungen der Regierungskommission unter dem Deutschen Corporate Governance Kodex 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. Es ist u. a. unser Ziel, Menschen mit Behinderung genau wie alle anderen Mitarbeiter in unsere betrieblichen Abläufe und das soziale Leben im Unternehmen einzubinden. –102-12

Neue Mitarbeiter stellen wir weltweit ausschließlich aufgrund ihrer Qualifikation sowie Leistungsbereitschaft und -fähigkeit ein. Dabei orientieren wir uns an länderspezifischen Regelungen, in Deutschland z. B. an dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz. Bei unserem Seepersonal bezieht sich dies z. B. auf die Eignung zur Seefahrt, eine hohe Flexibilität und handwerkliches Geschick.

Die Frauenquote in Führungspositionen betrug zum 31. Dezember 2017 rd. 12%. 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 der Women's Business Club (WBC) 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. Dieses Konzept wollen wir 2018 auf alle Regionen übertragen. – 405-1



AUSTAUSCH ZWISCHEN ARBEITGEBER UND ARBEITNEHMER

Ein positives Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist uns wichtig. Deshalb legen wir im Unternehmen großen Wert auf flache Hierarchien, kurze Entscheidungswege und eine durchlässige Kommunikation über die verschiedenen Führungsebenen hinweg.

Unser Topmanagement lebt eine Kultur der offenen Tür. Das bedeutet, dass jeder Mitarbeiter grundsätzlich mit jeder Führungskraft in Kontakt treten kann. Zum Beispiel können Mitarbeiter sich alle zwei Monate zum „Frühstück mit dem Vorstand“ anmelden oder ein Vorstandsmitglied im Rahmen der „Book a Board Member“ zu einer Abteilungsbesprechung einladen. Führungskräfte der zweiten und dritten Ebene können sie u. a. bei dem wöchentlichen „Lunch with the Management“ besser kennenlernen.

Damit Fehler nicht verdeckt bleiben und Mitarbeiter aus ihnen lernen können, ist ehrliches Feedback bei Hapag-Lloyd ausdrücklich erwünscht. 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.

2016 haben wir auf Basis des von McKinsey entworfenen „Organizational Health Index Survey“ (OHI) eine konzernweite Befragung des Landpersonals durchgeführt, an der insgesamt 4.154 Mitarbeiter teilnahmen. Ziel war es, eine Einschätzung der Leistungstreiber des Unternehmens zu erhalten. Unter über 1.300 globalen Unternehmen haben wir ein Resultat im oberen Bereich des dritten Quartals erzielt. Als Ergebnis der Befragung haben wir für alle Mitarbeiter weltweit den Global Staff Dialogue eingeführt. Weiterhin haben wir in 67 Workshops mit ca. 800 Teilnehmern weltweit die OHI-Ergebnisse lösungsorientiert mit den Abteilungen diskutiert.

SICHERHEIT UND GESUNDHEIT



BESTENS BETREUT AN BORD:

Ein medizinischer Notfall auf hoher See ist immer eine ernste Situation. Wird auf einem Hapag-Lloyd Schiff ein medizinischer Notfall gemeldet, kann die Betreuung grundsätzlich durch einen funkärztlichen Beratungsdienst erfolgen. Über E-Mail und Telefon werden wichtige Informationen, wie Art der Verletzung und Vitaldaten, ausgetauscht. Aktuell testet Hapag-Lloyd zusätzlich eine vollumfängliche Telemedizin. Dabei wird im Notfall eine Live-Verbindung (Video/Audio) zwischen der Besatzung und den Ärzten hergestellt, sodass Beratung und evtl. Diagnose in Echtzeit erfolgen können.

MANAGEMENTANSATZ 32

SICHERER SCHIFFSBETRIEB 33

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ 35

Arbeitssicherheit 35

Gesundheitsschutz 35

GEFAHRGUT 37

MANAGEMENTANSATZ – 403/103

Den Themen Sicherheit am Arbeitsplatz sowie Gesundheitsförderung und Prävention widmet Hapag-Lloyd große Aufmerksamkeit. Um die Arbeitsfähigkeit unserer Mitarbeiter langfristig zu erhalten, haben wir konzernweit hohe Sicherheits- und Gesundheitsstandards implementiert, die über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgehen. Dies stärkt auch unsere Attraktivität als Arbeitgeber. – NfB

Aufgrund der hohen Bedeutung der Arbeitssicherheit und Gesundheit sind diese Themen an Land sowohl auf Konzernebene als auch in den einzelnen Regionen vor allem im Bereich Personal verankert. Darüber hinaus ist es Aufgabe der Führungskräfte, die Einhaltung aller relevanten Vorschriften sowie die Umsetzung konzerninterner Richtlinien zu gewährleisten. – NfB

Wir erfüllen bereits heute sehr hohe Standards zu Arbeitssicherheit und Gesundheit. Unser Ziel ist es, diese weiterhin aufrecht zu erhalten und lokale „best practices“ auf andere Standorte zu übertragen. – NfB

Unser Arbeitsschutzausschuss in Deutschland tagt regelmäßig. Ihm gehören die Geschäftsleitung, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Betriebsarzt sowie Vertreter des Betriebsrats und die Sicherheitsbeauftragten an. In den Sitzungen diskutieren die Mitglieder Arbeitssicherheits- und Gesundheitsthemen, stimmen Handlungsfelder ab und beschließen Maßnahmen. – NfB

2006 haben wir in Deutschland eine Betriebsvereinbarung eingeführt, die sich klar zur betrieblichen Gesundheitsförderung bekennt. Sie dient uns als 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. Seine Aufgabe es ist, einen sicheren Schiffsbetrieb zu gewährleisten. Auch auf unseren Schiffen gelten die Konzernstandards für Arbeitssicherheit und Gesundheit. Diese sind durch unser Safety Management System (SMS), das die Gesamtheit unserer Arbeitssicherheitsprozesse und -maßnahmen umfasst, fest in die betrieblichen Abläufe integriert. Risiken und die Wirksamkeit der Aktivitäten werden zusätzlich im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung sowie in Berichten dokumentiert, so z. B. für unsere Schiffe unter deutscher Flagge im „Occupational Health Report“. – NfB

Die Ableitung von Handlungsfeldern erfolgt 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 Bekanntwerden von Gefährdungen aus Wissenschaft und Forschung. Aus den Ergebnissen der Analysen werden entsprechend Schutzmaßnahmen abgeleitet. – NfB

SICHERER SCHIFFSBETRIEB – 403/103

Der sichere Betrieb unserer Schiffe wird im Besonderen durch das Flottenmanagement verantwortet. Dabei konzentrieren wir uns stark auf die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter an Bord; dies ist gleichzeitig eng mit dem Schutz unserer Flotte, der Ladung und der Umwelt verbunden. – NfB

Das Safety Management System (SMS)

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung haben wir in unserem SMS unter anderem vier Aufgabenbereiche definiert, die die Ziele unserer Safety and Environmental Protection Policy abbilden: – NfB

- Sicherheit an Bord: Unser Sicherheitssystem zeichnet sich durch ein umfassendes Präventions- und Maßnahmenpaket, von technischen State-of-the-Art-Standards bis zu operativen Abläufen, aus, durch das wir die Sicherheit von Mensch und Schiff sowie der Ladung und unseres Eigentums garantieren. – NfB
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: Durch umfangreiche und geeignete Vorsichts- und Schutzmaßnahmen minimieren wir Risiken für das menschliche Leben und die Gesundheit, die aus dem operativen Betrieb des Schiffes resultieren, bestmöglich. – NfB
- Maritime Sicherheit: Durch adäquate Sicherungssysteme, durch die wir z. B. das Eindringen nicht-autorisierten Personen verhindern, identifizieren und minimieren wir Risiken durch äußere Angriffe. – NfB
- Umweltschutz: Die Sicherheitssysteme beinhalten auch Maßnahmen, um Umweltverschmutzung zu vermeiden bzw. zu minimieren. – NfB

Voraussetzung für eine effiziente Umsetzung des SMS ist das volle Bekenntnis von Hapag-Lloyd Managern und Mitarbeitern zur Safety and Environmental Protection Policy. Über klare Prozesse und Prinzipien stellen wir sicher, dass die Mitarbeiter mit den Inhalten der Policy vertraut sind und diese, das SMS sowie weitere Standards und Richtlinien im Rahmen ihres Verantwortungsbereichs stets anwenden. – NfB

Im Rahmen unseres Management Review Systems entwickeln wir das SMS z. B. durch Begehungen und regelmäßige Besprechungen kontinuierlich weiter. Auf Basis von Berichten unserer Schiffe zu jedem Vorfall, Unfall oder Beinahe-Unfall entscheiden wir, ob Abläufe im Betrieb verbessert werden müssen. Diese Entscheidungen kommunizieren wir an die betroffenen Schiffe, setzen Maßnahmen um und überprüfen ihren Erfolg. – NfB

Audits

Die Erfüllung aller gesetzlichen und internen Anforderungen an Arbeitssicherheit und Gesundheit stellen wir durch interne und externe Audits sicher. Die internen Audits zur Überprüfung der Einhaltung der ISM- und ISPS-Codes¹ sowie der ISO-, OHSAS- und MLC-Vorschriften² führen wir jährlich auf allen unseren Schiffen durch. Externe ISM-, ISPS- und MLC-Audits führen wir auf jedem unserer Schiffe alle zweieinhalb Jahre durch, die ISO 9001- und 14001-Audits erfolgen regelmäßig auf einer festgelegten Anzahl von Schiffen. – NfB

Bei neugebauten Schiffen erfolgt die ISM/ISO/ISPS- und MLC-Auditierung innerhalb von sechs Monaten. Alle Abweichungen zu Anforderungen werden in Audit-Berichten dokumentiert. Innerhalb eines klar definierten Zeitraums sind wir verpflichtet, entsprechende Abhilfemaßnahmen zu implementieren, die anschließend evaluiert werden. – NfB

2017 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

¹ ISM = International Safety Management,
ISPS = International Ship and Port Facility Security

² OHSAS = Occupational Health- and Safety Assessment Series,
MLC = Maritime Labour Convention

Insgesamt haben wir 2017 mehr als 100 interne und 50 externe Audits durchgeführt. – NfB

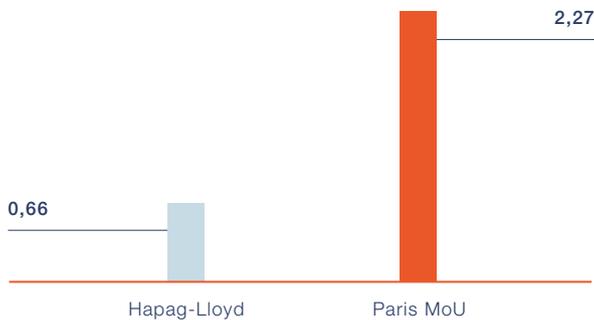
Port State Control (PSC)

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

In aktuell neun Regionen haben mehrere Länder Absichtserklärungen, sog. Memoranda of Understanding (MoU), unterzeichnet und sich zu Hafenstaatenkontrollen zusammengeschlossen. Diese regionalen PSC-Organisationen führen zudem konzentrierte Kampagnen (Concentrated Inspection Campaigns) zu bestimmten Schwerpunktthemen durch. 2017 waren dies: „Safety of Navigation“ (Paris, Tokyo, Viña del Mar, Indian Ocean, Abuja & Black Sea MoU), „Life Saving Appliances“ (Caribbean MoU) und „Crew Familiarization for Enclosed Space Entry“ (Riyadh MoU). – NfB

2017 wurden auf unseren Schiffen unter deutscher Flagge 90 PSCs durchgeführt (Vorjahr: 71) und durchschnittlich 0,66 Mängel (Vorjahr: 0,69) festgestellt. Der Vergleich mit den durchschnittlichen globalen Mängelraten (z.B. Paris MoU 2,27 (2017) und Tokyo MoU 2,57 (2016)) sowie die positive Entwicklung unserer Mängelraten in den letzten Jahren belegen den Erfolg unseres Safety Management Systems. – NfB

DURCHSCHNITTliche MÄNGELRATE* (2017) – NfB



* der Hapag-Lloyd Schiffe unter deutscher Flagge

Krisenmanagement

Um im Krisenfall Schaden von Mensch, Schiff und Unternehmen abzuwenden bzw. zu minimieren, haben wir ein Emergency Manual etabliert. Darin sind folgende Prioritäten klar festgelegt: – NfB

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

Im Ereignisfall setzen wir ein Emergency Response Team (ERT) ein, das aus Vertretern und Experten aus allen relevanten Abteilungen von Hapag-Lloyd sowie Vertretern externer Institutionen besteht. Das Team verfügt über die notwendigen Fachkenntnisse, um die Situation adäquat zu koordinieren und gegebenenfalls erforderliche Hilfe zu leisten. Das Team ist für unsere eigenen Schiffe sowie Charterschiffe rund um die Uhr erreichbar. Klare Verantwortlichkeiten und Meldewege stellen sicher, dass in Krisenfällen auch der Vorstand schnellstmöglich informiert wird. – NfB

Piraterie und Terrorismus

Anders als bei Themen der (Arbeits-)Sicherheit, wo klare Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge vorliegen, sind Piraterie und vor allem Terrorismus nicht vorhersehbar. Zwar gibt es grobe Richtlinien zur Gefahrenabwehr, z. B. die Best Management Practices for Protection against Somalia Based Piracy (BMP4) der IMO, jedoch besteht keine Einigkeit darüber, welche Regionen welche Risiken bergen und wie mit diesen am besten umgegangen werden sollte. Dies macht es erforderlich, jede Situation individuell zu betrachten und ggfs. Maßnahmen zu ergreifen. Darüber hinaus messen wir der Überwachung unterschiedlicher, voneinander unabhängiger Informationsquellen eine große Bedeutung bei, da sie uns ein umfassendes Bild liefern, welche Risiken die befahrenen Gebiete bergen könnten.

Grundsätzlich folgen alle unsere Schiffe den Empfehlungen von BMP4. Darüber hinaus führen wir für jedes Schiff schiffs- und routenspezifische Risikobewertungen anhand unabhängiger Informationsquellen durch. Diese überprüfen und aktualisieren wir kontinuierlich, aber mindestens jährlich, um sicherzustellen, dass wir auf Veränderungen sofort reagieren können.

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Die Sicherheit unserer Mitarbeiter und der Schutz ihrer Gesundheit haben für uns höchste Priorität. Um diese langfristig sicherzustellen, entwickeln wir gezielt präventive sowie korrektive Maßnahmen. Dabei haben wir die unterschiedlichen Herausforderungen unserer Mitarbeiter an Land und auf See stets im Blick. – NfB

ARBEITSSICHERHEIT – 403/103

Für den größten Teil unserer Mitarbeiter an Land besteht keine besonders hohe Verletzungs- oder Erkrankungsfähigung, da sie überwiegend Bürotätigkeiten ausüben. Mitarbeiter, die im Facility Management, in Küchen, Lagern oder Häfen tätig sind, sowie Mitarbeiter auf Dienstreisen schulen wir entsprechend den spezifischen Anforderungen und Risiken. So bestehen z. B. bei Dienstreisen je nach Destination unterschiedliche Sicherheitsrisiken, über die wir im Rahmen von Reisesicherheitstrainings aufklären. 2017 haben wir zudem eine zentrale Notrufnummer eingerichtet, die unsere Mitarbeiter weltweit bei Bedarf anwählen können. – NfB – 403-3

Für den Schiffsbetrieb bestehen spezifische Gefahren, z. B. Lärmbelastung, Sonneneinstrahlung, hohe Temperaturen am Arbeitsplatz, unregelmäßige Schlafenszeiten, und Unfallrisiken, die sich u. a. aus den Schiffsbewegungen während der Fahrt sowie den räumlich beengten Verhältnissen an Bord ergeben (s. Sicherer Schiffsbetrieb S. 33f.). – NfB – 403-3

Wir erfassen und untersuchen alle sicherheitsrelevanten Vorfälle im Konzern und ergreifen adäquate Maßnahmen, um die Arbeitssicherheit zu verbessern und Unfälle zu vermeiden. 2017 wurden 55 (Hapag-Lloyd AG: 23) Unfälle weltweit gemeldet, davon betrafen 29 (Hapag-Lloyd AG: 16) das Seepersonal. 2017 gab es weder an Land noch auf See tödliche Unfälle. – NfB – 403 - 2

ARBEITSUNFÄLLE (SEE) – NfB

13,6 je 1.000 Mitarbeiter (Hapag-Lloyd AG: 13,1)

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

ARBEITSUNFÄLLE (LAND) – NfB

2,5 je 1.000 Mitarbeiter (Hapag-Lloyd AG: 3,3)

Bei Landmitarbeitern werden Unfälle mit mindestens einem Tag Abwesenheit betrachtet.

GESUNDHEITSSCHUTZ

Den größten Gesundheitsrisiken an Land, u. a. Bewegungsmangel, Haltungsschäden und Sehstörungen, wirken wir durch vielfältige Angebote an gesundheitsfördernden bzw. präventiven Maßnahmen entgegen. Besonders stolz sind wir auf die seit 1953 in Hamburg bestehende Betriebs-sportgemeinschaft mit rd. 500 Mitgliedern. Im Sommer organisieren wir regelmäßig Bewegungsaktionen, 2017 z. B. einen Schrittzählwettbewerb. Weiterhin bieten wir in Deutschland medizinische Vorsorgeuntersuchungen, wie etwa Augenuntersuchungen, an, um beeinträchtigende Entwicklungen frühzeitig zu erkennen und ihnen entgegenzuwirken.

Vorsorge im Fokus

Eine Besonderheit unserer Gesundheitsförderung ist unsere Rolle als Trägerunternehmen der Betriebskrankenkasse pronovaBKK. Durch unsere Tätigkeit im Verwaltungsrat wirken wir an der Gestaltung und Ausrichtung der Krankenkasse aktiv mit. Das ermöglicht uns, mit ihr gemeinsam gesundheitsfördernde Maßnahmen und Vorsorgeuntersuchungen für unsere Mitarbeiter in Deutschland zu konzipieren und umzusetzen. Mitarbeiter an Land erhalten z. B. kostenfreie Vorsorgeuntersuchungen wie die Darmkrebs-Vorsorge, Hautscreenings, Grauer Star- und Osteoporose-Prüfungen oder Gripeschutzimpfungen.

Am Standort Hamburg bietet unser Betriebsärztlicher Dienst zusätzliche Gesundheitsangebote an. Diese umfassen u. a. die Erstversorgung bei akuten Beschwerden,

eine Risikofaktorenbestimmung über Blutabnahme oder die individuelle Beratung von Mitarbeitern vor allem zu Gesundheit und Ernährung. In Zusammenarbeit mit der pronovaBKK führen wir zudem ein- bis zweimal jährlich Gesundheitstage zu bestimmten Themen durch. Diese Maßnahmen und Aktionen werden wir zukünftig weiter ausbauen.

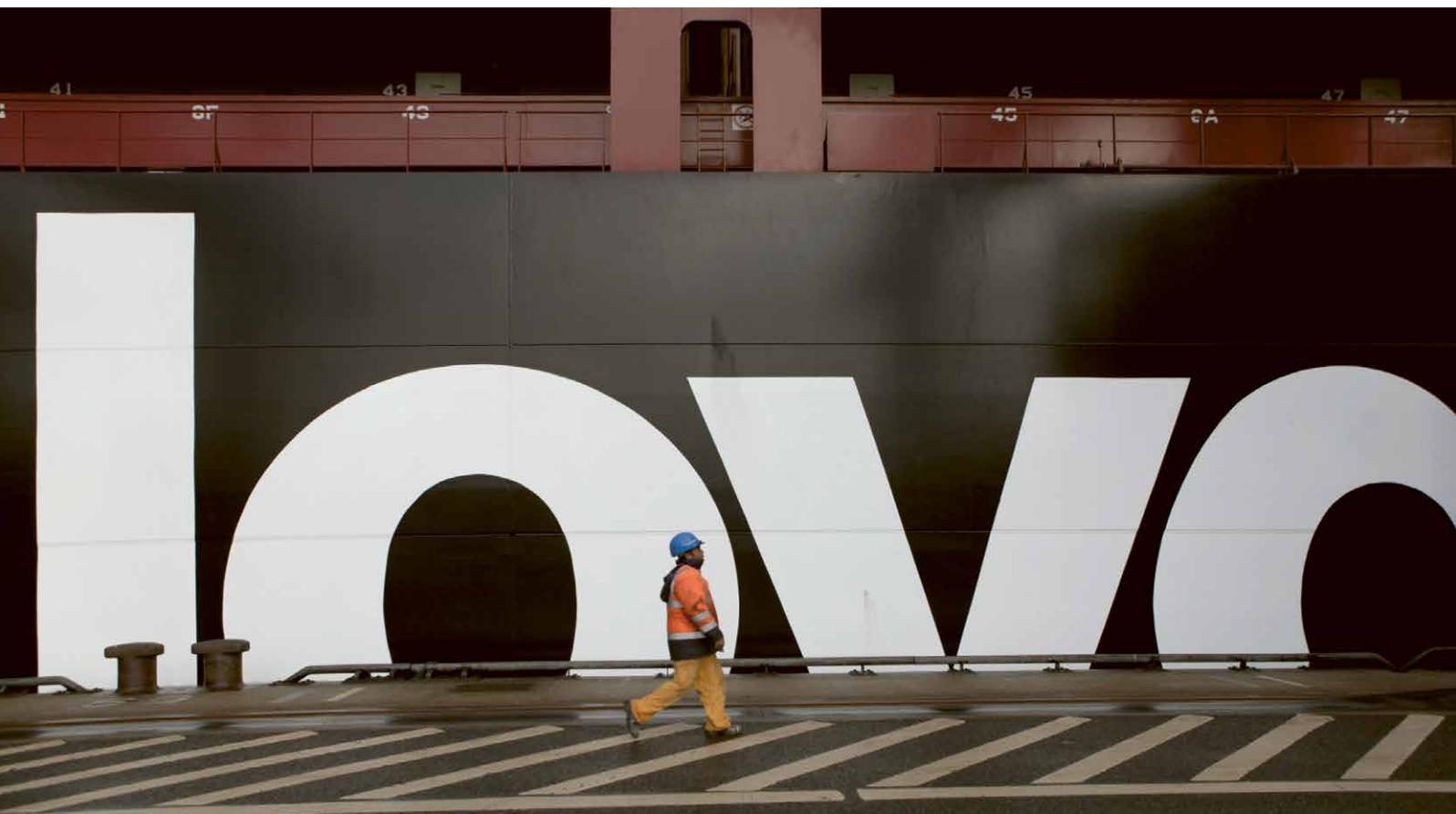
Weltweit passen wir die von uns entwickelten und durchgeführten Initiativen zur Gesundheitsvorsorge stets an die regionalen Bedürfnisse und Besonderheiten an. Die Region Nordamerika z. B. unterstützte 2017 erneut den amerikanischen Breast Cancer Awareness Month. In anderen Ländern wie etwa in Großbritannien arbeiten wir mit externen Beratungsunternehmen zusammen, an die sich Mitarbeiter in psychisch belastenden Situationen vertraulich wenden können.

Gesundheitsmanagement auf See

Auf hoher See ergeben sich durch die räumliche Distanz zu medizinischer Versorgung besondere Herausforderungen für unser Gesundheitsmanagement. Daher ergreifen wir für unser Seepersonal spezifische Maßnahmen, um ihre Gesundheit zu schützen. Zum Beispiel ist die Seediensttauglichkeit, deren Anforderungen nach dem Seearbeitsübereinkommen (MLC) im Seearbeitsgesetz verankert sind, eine Grundvoraussetzung für den Einsatz auf unseren Schiffen. Diese überwachen wir kontinuierlich mithilfe softwaregestützter Überprüfungen der Gültigkeit der Seediensttauglichkeits-Zertifikate unserer Mitarbeiter.

Zudem minimieren wir das Gesundheitsrisiko des Seepersonals durch präventive Maßnahmen wie Medical Checks oder freiwillige Impfungen. 2017 haben wir z. B. weltweit zahlreiche Impfungen durchgeführt und unsere Köche zu gesunder Ernährung an Bord geschult.

Die hohen technischen Kommunikationsstandards an Bord ermöglichen uns zudem, medizinische Fälle mithilfe landbasierter Medical-Centren zu betreuen. Weiterhin arbeiten wir laufend daran, die Telemedizin zu verbessern, z. B. durch Live Videos oder Audio-Verbindungen mit Ärzten.



GEFAHRGUT – 306/103

Einige der von uns transportierten Waren zählen zum Gefahrgut gemäß IMDG Code (International Maritime Dangerous Goods Code). Dazu gehören u. a. containerisierte Schüttgüter, Mineralölprodukte oder Chemikalien. Um die Sicherheit von Menschen und Schiffen bei derartigen Transporten zu garantieren, achten wir strikt auf die Einhaltung geltender Gesetze und interner Richtlinien durch unsere Mitarbeiter an Land und auf See, aber auch durch unsere Kunden. – 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 Code, 49 CFR (US-amerikanische Vorschriften), GGV-See (Gefahrgutverordnung See) und die GbV (Gefahrgutbeauftragtenverordnung). Außerdem gibt es noch eine Vielzahl verkehrsträgerspezifischer Gesetze und Verordnungen, die wir diesbezüglich beachten. – NfB

Welches Gefahrenpotenzial ein Gut hat, wird anhand verschiedener Merkmale bestimmt. Dies sind u. a. die Gefahrgutklasse, die weltweite Kennnummer der Vereinten Nationen (UN No), die chemische Zusammensetzung, die Außentemperatur und der Feuchtigkeitsgehalt. Aus diesem Potenzial ergeben sich die spezifischen Anforderungen an den Transport. – NfB

Vorschriften und Prozesse

Um den komplexen Herausforderungen zu begegnen, die sich aus dem Transport von Gefahrgut ergeben, haben wir nach den „Regeln guter Seemannschaft“ weitere, über das Gesetz hinausgehende Vorschriften eingeführt. So darf z. B. zum Schutz von Personal und Ladung im Brandfall vor oder hinter Aufbauten, in denen das Seepersonal lebt, keine Gefahrgutstauung erfolgen. Auch an den Außenseiten darf kein Gefahrgut gestaut werden, um die Ladung vor Wellenschlag, Piratenangriffen oder bei Schiffskollisionen zu schützen. – NfB

Alle Vorschriften und Arbeitsprozesse im Zusammenhang mit Gefahrgut regeln wir für unsere Gefahrgutexperten sowie alle relevanten Schnittstellen, z. B. Schiffplaner oder Port Terminal Operations, verbindlich in unserem Hapag-Lloyd Dangerous Goods Manual. Es beinhaltet auch die sog. „Restricted List“, die alle Güter umfasst, die wir aus

„Der internationale Gefahrguttransport ist aufgrund einer Vielzahl von lokalen, nationalen und internationalen Gesetzen und Verordnungen eine besondere Herausforderung.“

Ken Rohlmann, Senior Director
Cargo Service / Dangerous Goods



Gründen der Risikoabwägung nicht transportieren, obwohl dies gesetzlich erlaubt wäre. Diesen besonderen Bestandteil des Manuals aktualisieren wir kontinuierlich, wenn dies aufgrund veränderter Risikobewertung erforderlich ist. – NfB

In den Häfen und auf den Schiffen stellen wir den sachgemäßen Umgang mit Gefahrgut durch unsere Gefahrgutexperten in den Regionen sicher. Dazu prüfen sie jedes einzelne Gefahrgut auf die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen sowie die gesetzmäßige Verladung an Bord. Die Gefahrgutexperten berichten regelmäßig an den zentralen Hapag-Lloyd Gefahrgutbeauftragten. – NfB

Das Cargo Patrol System

Als einzige Reederei haben wir zudem eine auf Schlüsselwörtern basierende systematische Suche nach nicht-deklariertem Gefahrgut etabliert. Unser sog. Cargo Patrol System wurde bereits mehrfach international ausgezeichnet. Im Jahr 2017 haben wir unsere Ladungen auf Gefahrgut untersucht und in 2.711 Fällen den Transport aufgrund nicht-deklariertem Gefahrgüter abgelehnt. Unser langfristiges Ziel ist, Cargo Patrol in Zusammenarbeit mit IBM auch unseren Wettbewerbern zugänglich zu machen, um die Sicherheit in der Transportkette branchenweit zu verbessern. – NfB

Gefahrgutschulungen

Gut ausgebildetes Personal ist ein wesentlicher Faktor, wenn es darum geht, Unregelmäßigkeiten und Auffälligkeiten zu erkennen. Deshalb schult der Hapag-Lloyd Gefahrgutbeauftragte die entsprechenden Mitarbeiter wie z. B. Kapitäne und Ladungsoffiziere regelmäßig nach IMDG Code, GGV-See und 49 CFR. – NfB

Im Zeitraum von 2013 bis 2017 hat Hapag-Lloyd über 1,6 Mio. TEU Gefahrgut transportiert. Seit Januar 2012 gab es bei Hapag-Lloyd keinen berichtspflichtigen Gefahrgutunfall. – NfB – 306-3

Seit 2012: Null

berichtspflichtige Gefahrgutunfälle – NfB

Initiativen und Mitgliedschaften

Wir sind sowohl Gründungs- als auch aktives Vorstandsmitglied im Cargo Incident Notification System (CINS). Das CINS ist ein 2011 gegründeter, einzigartiger Zusammenschluss von Carriern, Versicherern und Experten, der weltweite Unfälle durch Ladung oder Container in einer gemeinsamen Datenbank sammelt und analysiert. In diesem Rahmen führen die Unternehmen auch einen transparenten Erfahrungs- und Best-Practice-Austausch durch. Ziel der Initiative ist, positive und handlungskritische Entwicklungen frühzeitig zu erkennen und die operative Sicherheit in der Transportkette zu verbessern. – NfB

Die hohe Anzahl von Leckagen und Falschdeklarationen ist dabei die größte Herausforderung. Um ihr zu begegnen, erarbeitet das CINS konkrete Leitlinien, von denen drei bereits veröffentlicht wurden. Weitere vier werden noch erarbeitet. In diesem Kontext melden auch wir alle Cargo Patrol Findings, um unsere Wettbewerber vor falsch deklarierter Ladung zu warnen. – NfB

Weiterhin engagieren wir uns im Gefahrgutkreis des Verbands Deutscher Reeder. – NfB

DER TRANSPORT VON HOLZKOHLE – NfB

Holzkohle stellt eine erhöhte Feuergefahr für unsere Schiffe dar, muss jedoch nicht grundsätzlich als Gefahrgut deklariert werden. Eine interne Anforderung lautet daher, Holzkohleladungen, die nicht als Gefahrgut gekennzeichnet sind, immer als Special Cargo zu deklarieren. So können wir bei der Ladung besondere Vorkehrungen, z. B. eine zugängliche Stauung an Deck zur Gewährleistung einer effektiven Feuerbekämpfung, treffen.

DIGITALISIERUNG UND DIGITALE SICHERHEIT



IMMER GUT INFORMIERT:

Seit 2013 analysiert und verbindet das Fleet Support Center Informationen rund um den Betrieb der Hapag-Lloyd Flotte und bereitet sie zur weiteren Verwendung im Unternehmen auf. Es unterstützt z. B. zu einer Optimierung der Schiffsauslastung, der Erstellung von Verbrauchsprofilen oder der Vermeidung von nicht-operativen Zeiten in Häfen und leistet damit einen wertvollen Beitrag zur Reduktion von Kosten.

DIGITALISIERUNG 40

ROUTENOPTIMIERUNG 42

DATENSCHUTZ UND DIGITALE SICHERHEIT 43

DIGITALISIERUNG

Mit der Digitalisierung verbinden sich für uns Möglichkeiten, unseren Geschäftsbetrieb und unsere Prozesse effizienter und sicherer zu gestalten und die Kommunikation mit unseren Kunden zu optimieren. Wir prüfen die damit verbundenen Chancen und Risiken genau, um die sich aus den technologischen Entwicklungen ergebenden Potenziale optimal zu nutzen. – NfB

Es ist unser grundsätzliches Ziel, mithilfe digitaler Lösungen Qualität und Umsatz zu steigern und gleichzeitig Kosten zu senken. Bereits seit Jahrzehnten werden wir dabei erfolgreich durch digitale Systeme unterstützt. In den 1990er Jahren haben wir z. B. das Frachtinformationssystem FIS eingeführt, in dem wir die wesentlichen Daten zur Ladung entlang der Transportkette systematisch erfassen und sie u. a. unseren Geschäftspartnern und Kunden zur Verfügung stellen. Durch das „Eine-Datei-pro-Shipment“-System stellen wir sicher, dass Daten für jedes Shipment nur einmal eingegeben werden und für alle Nutzer in unserem globalen Netzwerk problemlos abrufbar sind.



*„Das FSC hilft uns,
Prozesse zu optimieren
und Kosten zu senken.“*

Nikhilesh Bhatia,
Manager Fleet Support Center

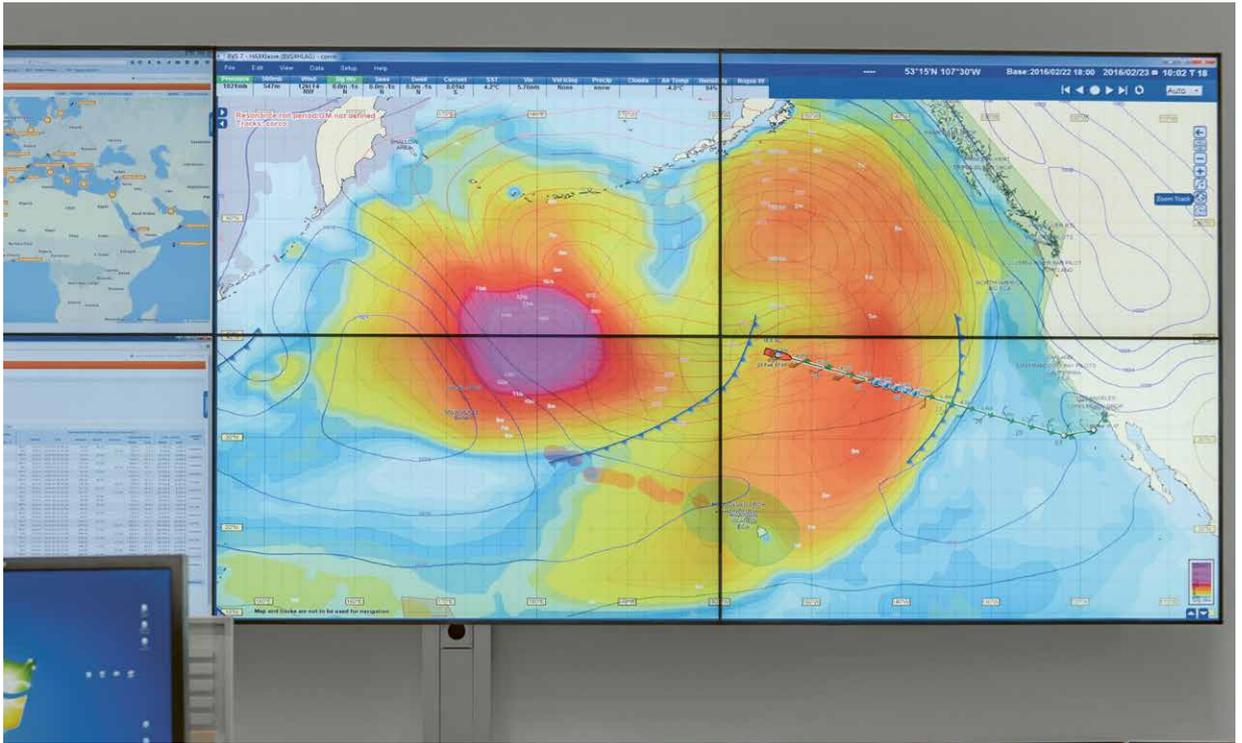
2017 haben wir die sogenannte „Digital Channel & Incubation Unit“ (DCIU) gegründet. Die neue Fachabteilung wird in Zukunft mit den Regionen und unserer IT zusammenarbeiten, um neue, digital verfügbare Dienstleistungen und Geschäftsmodelle zu entwickeln.

Digitale Lösungen im Fleet Support Center (FSC)

Das 2013 gegründete Fleet Support Center erfüllt eine Schnittstellenfunktion für Themen rund um den Schiffsbetrieb. Es koordiniert u. a. die Themen, bei denen zum einen die Verantwortlichkeiten nicht klar definiert waren und zum anderen die Regionen oder Fachabteilungen unterschiedliche Ansätze verfolgten, wie bei der Stauplanung, d. h. der Planung der Schiffsbeladung, sowie dem Speed und Trim Management, d. h. der Optimierung von Geschwindigkeit und Schiffslage auf See. Durch das FSC können wir unsere Prozesse effizienter gestalten und Kosten reduzieren. – NfB

Mithilfe von Business Intelligence Tools wie QlikView, Tableau und Navigator Insight (NI) steuert das FSC das konzernweite Reporting von Themen rund um den Schiffsbetrieb. Es arbeitet kontinuierlich an der Verbesserung der Datenqualität in den Systemen und hat 2017 die Datenverfügbarkeit in den Areas implementiert. – NfB

Über die NI-Software können detaillierte Verbrauchsprofile unserer Schiffe erstellt werden. Das System erfasst einheitlich mindestens alle 24 Stunden Brennstoff-bezogene Daten wie Qualität, Bunkervorrat, Tagesverbräuche, den Zeitpunkt der Brennstoffumstellung bei Fahrten in Schutzgebieten sowie Event-bezogene Informationen wie Ankunft, Abfahrt, Wartezeiten auf See und Bunkervorgänge. Während der Eingabe werden die Daten automatisch validiert. Durch dieses Tool stellen wir auch ein einheitliches Reporting für die Charterschiffe sicher. – NfB



Das Fleet Decision Support System (DSS)

Das FSC nutzt das Fleet Decision Support System, um Wetter-, Geo-, Routen- sowie Betriebsdaten aus unterschiedlichen Tools, so u. a. auch aus dem NI-System zusammenzuführen und bei Bedarf zu visualisieren. Dadurch können wir unsere Flotte mit relativ geringem Aufwand im Hafen und auf See überwachen. – NfB

Das System meldet uns zum einen in Form sog. Alerts Divergenzen von Erwartungswerten, z. B. bei einer Abweichung von der vorgeschlagenen Route oder vom erwarteten Bunkerverbrauch. Auf dieser Basis entwickeln wir Verbesserungsmaßnahmen, deren Erfolg wir über das Fleet DSS evaluieren können. Daneben können wir im Hafen anhand der ausgewerteten Daten die Auslastung unserer Schiffe optimieren, indem das System auf Basis der Ladungszusammensetzung, dem sog. Cargo Mix, bauliche Anpassungen an Bord vorschlägt. – NfB

Die Datenanalyse unterstützt uns auch dabei, operative Liegezeiten zu reduzieren. Die effektive Stauplanung ermöglicht eine schnelle Be- und Entladung, sodass wir für die Seestrecke ein niedrigeres Geschwindigkeitsprofil

umsetzen können. Auch unsere Kapitäne erhalten durch das System eine Reihe von Informationen, u. a. zu Wetter und Strömung, durch die sie Schwimmlage, Geschwindigkeit und Route optimieren können. – NfB

Positive Ergebnisse

2017 konnten wir durch diese Maßnahmen beim Bunkereinkauf einen zweistelligen Millionenbetrag einsparen und die Auslastung der Schiffe um 4.000–5.000 TEU pro Monat steigern. Das FSC trägt auch maßgeblich zu einer planmäßigen Routenbereitstellung bei, die u. a. einen starken Einfluss auf die Einhaltung von Zeitplänen sowie die Zufriedenheit unserer Kunden hat. – NfB

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

ROUTENOPTIMIERUNG

Der effiziente und planmäßige Betrieb unserer Flotte ist für uns eine herausfordernde Aufgabe, da im Alltag immer wieder andere Umstände zusammentreffen und koordiniert werden müssen. So haben z. B. die Strömung und Tiefe eines Gewässers eine große Auswirkung auf die gewählte Geschwindigkeit. Durch verbesserte digitale Lösungen können wir diese Variablen frühzeitig in unsere Entscheidungen einbeziehen und unsere Routen entsprechend abstimmen. – NfB

Unsere Schiffe legen tagtäglich weite Distanzen auf den Weltmeeren zurück. Bei den entsprechenden Planungen müssen wir nicht nur enge Zeitpläne berücksichtigen, sondern auch die erheblichen Bunkerverbräuche. Durch die Wahl einer optimalen Route stellen wir eine termingerechte Lieferung sicher und können Kosten und Emissionen reduzieren. Bei der Auswahl einer optimalen Route beziehen wir strategische, taktische und operative Faktoren in unsere Überlegungen mit ein, wobei stets die Sicherheit von Mensch, Schiff und Ladung an erster Stelle steht. – NfB

Strategische Aspekte beinhalten die Ausgestaltung des Fahrplans, die Terminplanung sowie die Distanz zum Zielort. Dabei verwenden wir immer die bestmögliche Datenlage, denn z. B. kann es auf der gleichen Route jahreszeitliche Besonderheiten geben, die wir bei der Fahrplangestaltung beachten müssen. – NfB

Taktische Aspekte beziehen wir eher kurzfristig in die Routenoptimierung ein, z. B. wenn aufgrund schwieriger Wetterlagen alternative Seerouten besser zu befahren sind. – NfB

Operative Aspekte treffen wir vor allem im täglichen Handeln während der Fahrt, z. B. indem wir günstige Winde oder Strömungen nutzen. – NfB

In allen Phasen der Routenplanung bzw. -durchführung unterstützt das Fleet Support Center. Es stellt wichtige Daten bereit (s. Digitalisierung, S. 40f.) und kommuniziert mit Dienstleistern wie z. B. auf Wettervorhersagen spezialisierten Unternehmen. Darüber hinaus agiert es bei Bedarf als qualifizierter Ansprechpartner für unsere Flotte und verschiedene Fachabteilungen. – NfB



DATENSCHUTZ UND DIGITALE SICHERHEIT – 418/103

Der Schutz von persönlichen und betrieblichen Daten sowie die digitale Sicherheit haben in den letzten Jahren deutlich an Bedeutung gewonnen, sowohl bei unseren Kunden und Lieferanten, als auch bei unseren Mitarbeitern. Und auch für uns als globales Dienstleistungsunternehmen haben diese Themen eine große Relevanz, um einen sicheren und reibungslosen Geschäftsbetrieb zu gewährleisten. – NfB

Eine besondere Herausforderung im Datenschutz ist für uns die Heterogenität der Rechtsgrundlagen in den jeweiligen Ländern. In diesem Zusammenhang stellt die EU-Datenschutz-Grundverordnung, die im Mai 2018 in Kraft tritt und eines der strengsten Regelwerke der Welt ist, einen weiteren wichtigen Orientierungsrahmen für uns und unsere Kunden bei der Sicherstellung des Datenschutzes dar. – NfB

Zudem werden wir laufend mit neuen IT-Bedrohungen konfrontiert, vor denen wir uns und unsere Kunden schützen müssen. Für uns bedeutet dies, dass wir nicht nur unsere technische Infrastruktur kontinuierlich überprüfen, sondern auch unsere Mitarbeiter zu diesen Themen weiterbilden. – NfB

Wir haben bereits in vielen Bereichen unseres Unternehmens sehr hohe technische und prozessuale Standards implementiert, durch die wir uns von unseren Wettbewerbern differenzieren. Die Standards beziehen sich nicht nur auf Mensch, Schiff und Ladung, sondern auch auf die Sicherheit unserer IT-Landschaft und den Datenschutz. Dadurch tragen wir auch 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. Zudem unterliegen sensitive Daten, z. B. Mitarbeiterdaten, aber auch Informationen zur Fracht, gesonderten technischen und juristischen Anforderungen, die wir in allen unseren Maßnahmen berücksichtigen. – NfB

Unsere Mitarbeiter und externen Dienstleister verpflichten wir grundsätzlich zur Einhaltung höchster Sicherheitsstandards. Immer dann, wenn es um die Handhabung sensibler Daten geht, z. B. beim Einsatz von Cloud-Lösungen, wenden wir spezielle Prozesse an, um eine

größtmögliche Datensicherheit zu gewährleisten. Dabei analysieren, bewerten und dokumentieren wir die einzugehenden Risiken dezidiert. – 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 zur Einhaltung datenschutzrechtlicher Standards. – NfB

Nahezu jede Region und jede Area verfügt über einen Datenschutzbeauftragten. Dieser stellt sicher, dass die Vorgaben des Konzerns sowie die lokalen regulatorischen Rahmenbedingungen umgesetzt werden und steht den Mitarbeitern und Externen vor Ort als Ansprechpartner zur Verfügung. – NfB

Ein IT Security Team verantwortet die Sicherheit sowie die Überwachung, Steuerung und Verbesserung unserer zentralen IT-Systeme. Um stets über aktuelle Gefahren informiert zu sein, steht es in einem ständigen Austausch mit externen Sicherheitsexperten. Über ein Ticketsystem werden Sicherheitsvorfälle, z. B. Cyberangriffe oder E-Mails mit Schadsoftware, erfasst und durch das Team bearbeitet. – NfB

Sicherheit der operativen Systeme

Für die Sicherheit der operativen Systeme auf unseren Schiffen erfolgt eine gesonderte Sicherheitsbetrachtung. Die für den Schiffsbetrieb wesentlichen Systeme sind nicht mit unserer IT an Land verbunden, wodurch aktuell kein Risiko durch Cyber-Angriffe besteht. Dennoch werden wir perspektivisch Sicherheitsvorkehrungen treffen müssen,

sobald wir Neuanschaffungen vornehmen, die über eine externe, technische Zugriffsmöglichkeit verfügen. – NfB

Wir sind uns dieser neuen Anforderungen bewusst und bereiten uns aktiv darauf vor – auch um ab 2021 den Anforderungen des ISM-Codes (s. Sicherer Schiffsbetrieb, S. 33f.) zu entsprechen. Zudem hat die International Association of Classification Societies, ein Zusammenschluss von Klassifikationsorganisationen, der die technische Mindeststandards in der Schifffahrt festlegt, beschlossen, in ihr Klassifikationsprogramm perspektivisch einen Cybersecurity-Test aufzunehmen. 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 tritt Cybersecurity zukünftig neben die klassischen Aspekte der Sicherheit und Seetüchtigkeit eines Schiffs. – NfB

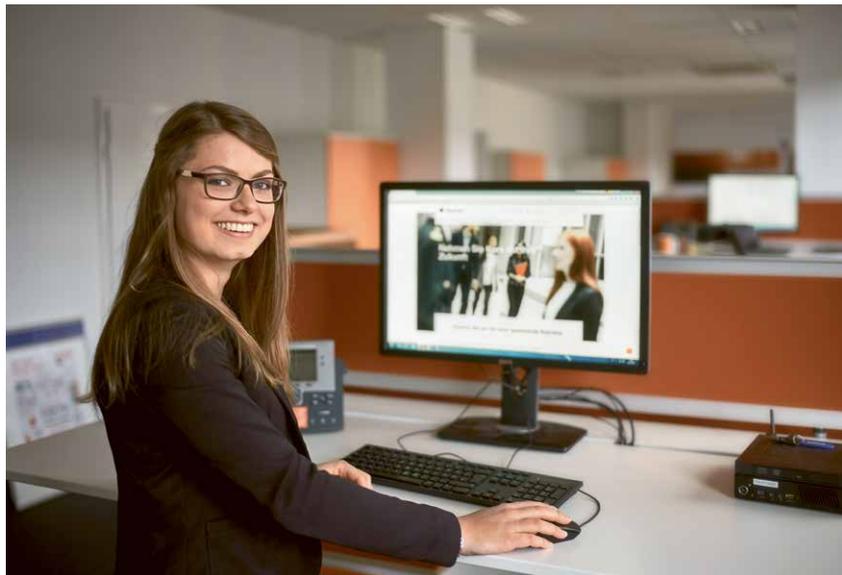
Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeiter

Wir legen großen Wert darauf, dass unsere Mitarbeiter für die Sicherheitsthemen sensibilisiert sind und schulen sie entsprechend in einem verantwortungsvollen Umgang mit Informationen und Daten. Dabei verfolgen wir einen sog. „blended-learning“-Ansatz, bei dem mehrere Lehrmethoden kombiniert werden. In der Regel führen wir bei Gesetzesänderungen und Neueinstellungen webbasierte Trainings sowie Präsenzs Schulungen über unsere Datenschutzexperten durch. Die Bereiche, die mit sensiblen Daten umgehen, erhalten von uns im Rahmen einer risikoorientierten Unternehmenssteuerung themenspezifische Trainings. – NfB

Anfang 2018 werden wir ein neues webbasiertes Trainingskonzept einführen, das durch weitere „blended-learning“-Tools wie virtuelle Team-Meetings und Fragerunden, sog. „FAQ“-Sessions, ergänzt wird. – NfB

Datenschutzanfragen

Sowohl unsere Mitarbeiter als auch Bürger richten sich mit Fragen zum Thema Datenschutz an uns. In der Regel möchten sie mehr Informationen zu der Verarbeitung ihrer Daten bei uns im Unternehmen erhalten. Wir entwickeln neue Prozesse, um auf eine Zunahme der Anfragen vorbereitet zu sein und den Betroffenen zeitnah vollumfängliche Informationen zur Verfügung stellen zu können. – NfB



2017 haben wir keine konkreten Beschwerden wegen Verstößen gegen geltende Datenschutzrichtlinien verzeichnet. – NfB – 418-1

Seitens der Hamburger Behörden gab es eine Nachfrage zu unserem Videoüberwachungssystem am Standort Ballindamm. Im Dialog mit der Behörde konnten wir diese Situation klären. – NfB

Ausblick

Die Erfahrungen des letzten Jahres, insbesondere die NotPetya-Attacke im Sommer 2017, haben verdeutlicht, dass die Schifffahrtsbranche den gleichen Risiken unterliegt wie andere Bereiche der Logistikbranche. In Zukunft wird es für uns daher immer wichtiger werden, dass wir der Integrität und Verfügbarkeit unserer IT-Systeme eine große Aufmerksamkeit widmen – und bei der Pflege und Sicherung auch über die rechtlichen Anforderungen hinausgehen. Nur durch ausreichenden Datenschutz und IT-Sicherheit können wir einen nachhaltigen Erfolg mit digitalen Geschäftsmodellen und -prozessen erzielen. Dazu werden wir verstärkt Maßnahmen in den Bereichen Endpoint Security, Security Detection und Security Response umsetzen. – NfB

UMWELT- UND KLIMASCHUTZ



EMISSIONSARM DURCH DEN PANAMAKANAL:

Seit 2015 erfasst die Betreibergesellschaft des Panamakanals mithilfe eines speziell dafür entwickelten Tools die CO₂-Emissionen der passierenden Schiffe und veröffentlicht die ermittelten Werte in einem monatlichen Ranking. Die Betreiber messen auch die Emissionen, die die Schiffe durch die Nutzung des Kanals einsparen. Mit Stand November 2017 belegte Hapag-Lloyd unter 25 erfassten Reedereien Platz 1.

MANAGEMENTANSATZ 46

KLIMASCHUTZ UND EMISSIONSREDUKTION 47

Effiziente Schiffe 47

Senkung von Emissionen 48

UMWELT- UND GEWÄSSERSCHUTZ 51

Ballastwasser 51

Schiffsrecycling 52

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

Wir sind uns der Verantwortung, die sich aus unserem Geschäft für den Schutz von Umwelt und Klima ergibt, sehr bewusst. Seit mehr als 30 Jahren führen wir Maßnahmen zur Reduktion und Vermeidung von CO₂-Emissionen durch. Auch der Grundsatz „No Garbage into the Sea“ ist bei uns gelebte Realität. Mit Blick auf die sich verändernden globalen wirtschaftlichen, rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen evaluieren wir unsere Maßnahmen regelmäßig und passen sie, wo nötig, an. – NfB

Zentraler Dreh- und Angelpunkt unserer Verantwortung gegenüber der Umwelt ist unsere Nachhaltigkeitspolitik. Denn sie legt unter anderem für unser Unternehmen fest, dass wir alle praktikablen Maßnahmen ergreifen, um negative Auswirkungen auf die Umwelt zu vermeiden bzw. zu reduzieren. Sicherergestellt wird dies, indem wir sowohl an unseren Standorten als auch auf unseren Schiffen eine Vielzahl an Umweltstandards und -zertifizierungen erfüllen. Zu den Zertifizierungen zählen die globalen Umwelt- und Qualitätsmanagementstandards ISO 9001 und 14001, aber auch Zertifizierungen zu Energieeffizienz (EEDI¹-Zertifizierung) und der Vermeidung von Öl-, Wasser- und Luftverschmutzung (u. a. IOPP-, ISPP-, und IAPP²-Zertifizierungen). – NfB

Organisatorisch ist das Umweltmanagement für den Landbetrieb zentral beim Sustainability Management angesiedelt, wobei die QEM-Delegierten an den Standorten die globale Umsetzung gewährleisten. Für den Seebetrieb ist der Bereich Fleet Management sowie insbesondere die Abteilung Environmental Management zuständig. – NfB

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

Die externen ISO 9001- und 14001-Audits³ finden jährlich statt, in allen Regionen sowie an unserem Hauptsitz. Die Zertifizierung für das integrierte Qualitäts- und Umweltmanagementsystem wurde 2015 bereits zum vierten Mal erneuert und 2017 im Rahmen des jährlichen Überwachungsaudits durch DNV GL überprüft. Die Audits für das Qualitäts- und Umweltmanagementsystem befassen sich mit Themen wie Arbeitssicherheit, Mitarbeitertraining, Kundenfokus und Evaluation von Dienstleistern. 2017 fanden weltweit insgesamt über 140 (Hapag-Lloyd AG: über 90) interne und externe Audits statt. Die Ergebnisse der Audits nutzen wir, um unsere Prozesse fortlaufend zu überarbeiten. – NfB

Den Erfolg unserer Maßnahmen messen wir am Erreichungsgrad der konzernweiten, aber auch standortbezogenen Umwelt- und Qualitätsziele. Diese überprüfen wir jährlich und aktualisieren sie, wenn nötig. Weiterhin sollen die spezifischen CO₂-Emissionen pro TEU-Kilometer⁴ bis 2020 gegenüber dem Basisjahr 2016 um 20 % reduziert werden. – NfB



1 EEDI = Energy Efficiency Design Index

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

3 Hierbei sind Organisationseinheiten, die im Zuge des Zusammenschlusses mit UASC hinzugefügt wurden, nicht erfasst, da diese im Berichtszeitraum noch nicht Teil der Zertifizierung waren.

4 Nach dem Berechnungsverfahren der Clean Cargo Working Group (CCWG)

KLIMASCHUTZ UND EMISSIONSREDUKTION – 102-11

Die Reduktion der von unseren Schiffen freigesetzten Treibhausgase ist das zentrale Thema unseres Engagements für den Klimaschutz. Auch wenn wir aktuell über eine vergleichsweise junge Flotte verfügen, arbeiten wir kontinuierlich daran, die Klimafreundlichkeit unserer Schiffe zu erhöhen. – NfB

EFFIZIENTE SCHIFFE – 302/103

Nicht nur beim Bau neuer Schiffe legen wir großen Wert darauf, neueste Technologien und Designs zu verwenden. Auch bei der Modernisierung unserer Flotte gehen wir nach diesem Prinzip vor und erreichen durch die hervorragende Maintenance, dass unsere Schiffe mit bis zu 25 Jahren überdurchschnittlich lange in Betrieb bleiben können. Es hat sich gezeigt, dass sich unsere Investitionen in die Effizienz unserer Schiffe langfristig positiv auf die Umwelt und unsere Wettbewerbsfähigkeit auswirken. – NfB

Vorgaben für Neubauten – 302-5

Für jedes Schiff, das wir neu bauen, entwickeln wir nach neusten technischen Effizienz- und Umweltstandards ein Design. Mit Hilfe der sogenannten Energy Efficiency Design Index (EEDI)-Klasse ermitteln wir den Erfolg dieser Bemühungen. Sie setzt die Motorleistung, den spezifischen Brennstoffverbrauch und den CO₂-Faktor mit der Tragfähigkeit und der Geschwindigkeit des Schiffs ins Verhältnis, sodass eine Einschätzung der Energieeffizienz getroffen werden kann. 2017 haben wir drei neue Schiffe der Valparaiso-Express-Klasse und zwei neue Schiffe der A15-Klasse in Betrieb genommen. Ihr EEDI-Wert liegt durch den Einbau modernster Technologien rd. 40 % bis 60 % unter der IMO Reference Line für vergleichbare Schiffe. – NfB

Modernisierung der Flotte zur Effizienzsteigerung – 302-5

Um die Energieeffizienz unserer bestehenden Flotte zu steigern, rüsten wir Schiffe auf bestimmten Routen nach und nach auf die Ship-to-Shore-Connection „Cold Ironing“ um. Das bedeutet, dass die Stromversorgung während der Hafenziegezeit über das landseitige Stromnetz erfolgt. Dadurch werden der bisher verwendete Hilfsdiesel als Stromproduzent abgelöst und nahezu keine Emissionen mehr freigesetzt. 2017 konnten wir die Umbauten auf der



„Durch neueste Technologien und Design können wir die Effizienz unserer Schiffe immer weiter steigern.“

Lutz-Michael Dyck, Director
Technical Management

Yantian Express abschließen, vier weitere Schiffe befinden sich aktuell in der Umrüstung. Damit folgen wir den Vorgaben der kalifornischen Gesetzgebung. Jedoch sind noch in vielen Häfen Modernisierungsarbeiten erforderlich, um die notwendigen technischen Voraussetzungen zu schaffen. – NfB

Auch über die Anpassung der Bugformen und Propeller an die Einsatzprofile der Schiffe können wir eine signifikante Reduktion des Brennstoffverbrauchs und damit auch des CO₂-Ausstoßes erreichen. Denn durch diese Veränderungen wird der Wasserwiderstand reduziert, sodass Antriebe mit geringerer Leistung eingesetzt werden können. – NfB

2017 haben wir bei der Hamburg Express eine Propellermodifikation vorgenommen sowie drei Bugform-Optimierungen in unserer Flotte durchgeführt. – NfB

Darüber hinaus setzen wir an Bord vermehrt LED-Lampen ein oder rüsten auf eine Frequenzsteuerung der Seewasserpumpe um, die zu einer optimierten lastabhängigen Pumpleistung beiträgt. Auch diese Maßnahmen resultieren durch einen geringen Stromverbrauch an Bord in einer Senkung der CO₂-Emissionen. – NfB

Unser Engagement gilt jedoch nicht nur unserer eigenen Flotte. 2017 haben wir uns z. B. erfolgreich für die Beauftragung einer EEDI/Safe Speed-Studie durch das World Shipping Council (WSC) eingesetzt. Dies hat zum Ziel bei dem IMO Marine Environment Protection Committee (MEPC) eine Einreichung zur Gewährleistung eines sicheren Schiffsbetriebs bei maximal möglicher Emissionsreduzierung zu erreichen. – NfB

Energieverbrauch im Flottenbetrieb – 302-1, 302-3

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. – NfB

Unser Bunkerverbrauch lag 2017 bei 3,93 Mio. metrischen Tonnen und ist damit um rd. 25 % höher als im Vorjahr (Vorjahr: 3,14 Mio. metrische Tonnen). Dieser Anstieg ist auf das Wachstum unserer Flotte durch den

Zusammenschluss mit UASC zurückzuführen. Rund 13 % des Gesamtverbrauchs (Vorjahr: 16 %) bestanden dabei aus Bunker mit niedrigem Schwefelgehalt (MFO Low Sulphure und MDO). – NfB

Der Bunkerverbrauch pro Slot (bezogen auf die Containerstellplatzkapazitäten im Jahresdurchschnitt auf gewichteter Monatsbasis aller im Jahr 2017 für uns gefahrenen Schiffe) reduzierte sich von 3,28 metrischen Tonnen im Jahr 2016 auf 2,85 metrische Tonnen. – NfB

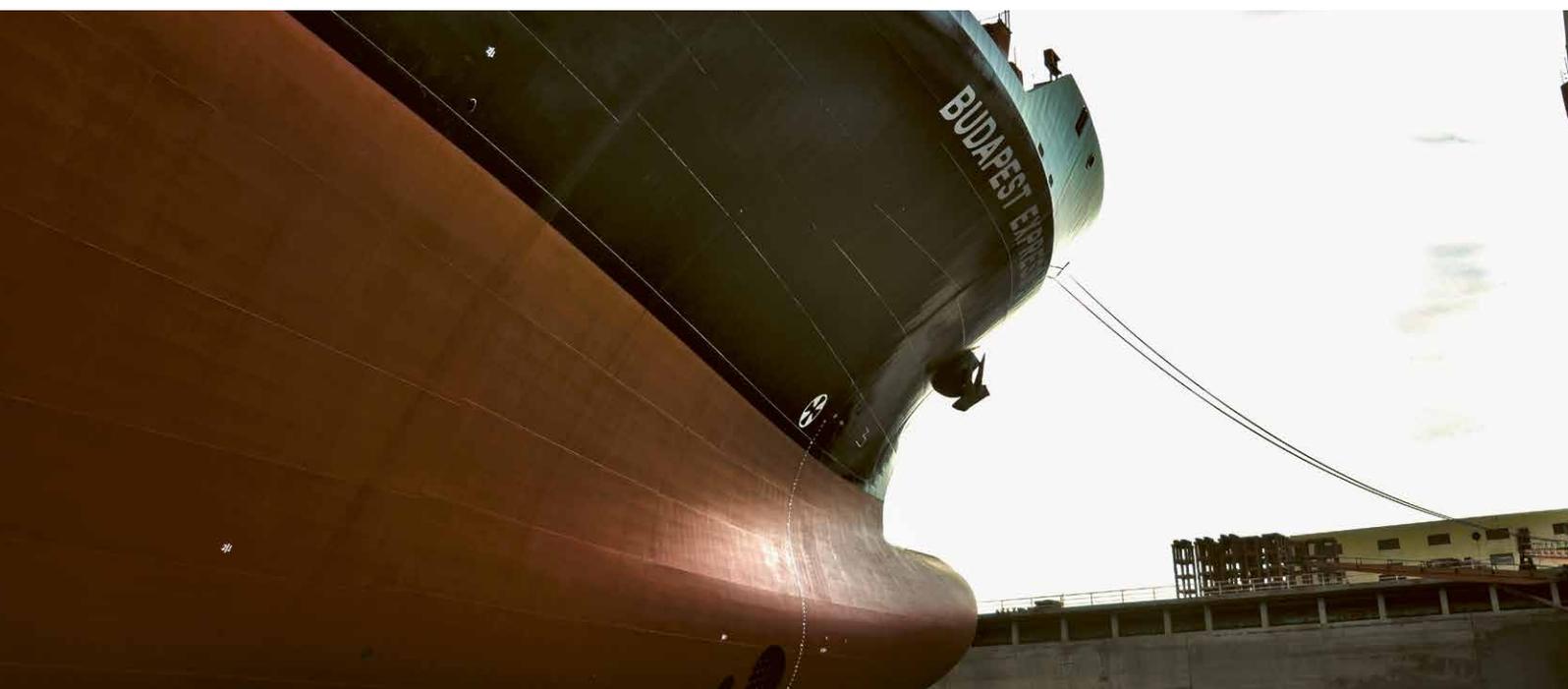
2,85 Tonnen

Bunkerverbrauch pro Slot (bezogen auf die Containerstellplatzkapazitäten im Jahresdurchschnitt auf gewichteter Monatsbasis aller im Jahr 2017 für uns gefahrenen Schiffe) – NfB

SENKUNG VON EMISSIONEN – 305/103

Die zentralen Treiber für unsere Emissionen sind Bunkerverbrauch und -qualität. Seit 2007 konnten wir unsere spezifischen CO₂-Emissionen durch zahlreiche Maßnahmen um rd. 46 %⁵ senken. Diese positive Entwicklung wollen

⁵ Die Senkung der spezifischen CO₂-Emissionen auf Basis der CCWG-Methodik bezieht sich auf 2016. Der Wert von 2017 lag bei Redaktionsschluss noch nicht vor, da die externe Berechnung nachgelagert durchgeführt wird. – NfB



wir weiter vorantreiben. Unser erklärtes Ziel ist es, die CO₂-Emissionen pro TEU-Kilometer⁶ bis 2020 um 20 % zu reduzieren (Basisjahr 2016). – NfB – 305-1, 305-4

12.248.466 Tonnen CO₂

insgesamt (basierend auf dem Bunkerverbrauch der Flotte) – NfB

Bereits seit über zehn Jahren sind wir Mitglied der CCWG. In dieser Business-to-Business-Initiative sind große Reedereien, globale Handelsunternehmen und Produzenten vertreten, die durch eine standardisierte Berichterstattung eine verantwortungsvolle Schifffahrt fördern wollen. Die in der CCWG vertretenen Reedereien verfügen über rd. 85 %⁷ des Volumens der globalen Containerflotte. Die CCWG veröffentlicht jährlich einen Bericht, der die aggregierten Emissionen aller Mitglieder angibt. Er zeigt, dass wir uns kontinuierlich verbessert haben – im Vergleich zu 2015 um rd. 3 %⁸. – NfB

Mit unserem Partner Kühne + Nagel haben wir uns 2017 in unserem Carbon and Sustainability Pact dazu verpflichtet, die CO₂-Emissionen im gemeinsamen Containertransport zu reduzieren. Dabei wollen wir die CO₂-Emissionen pro von Hapag-Lloyd bewegtem Container im Zeitraum von 2017 bis 2020 um 17 % senken. Zudem wollen wir auch weitere Maßnahmen zum Umweltschutz ergreifen, u. a. die Optimierung von Leercontainerbewegungen sowie die Verwendung modernster Kühlcontainer. – NfB

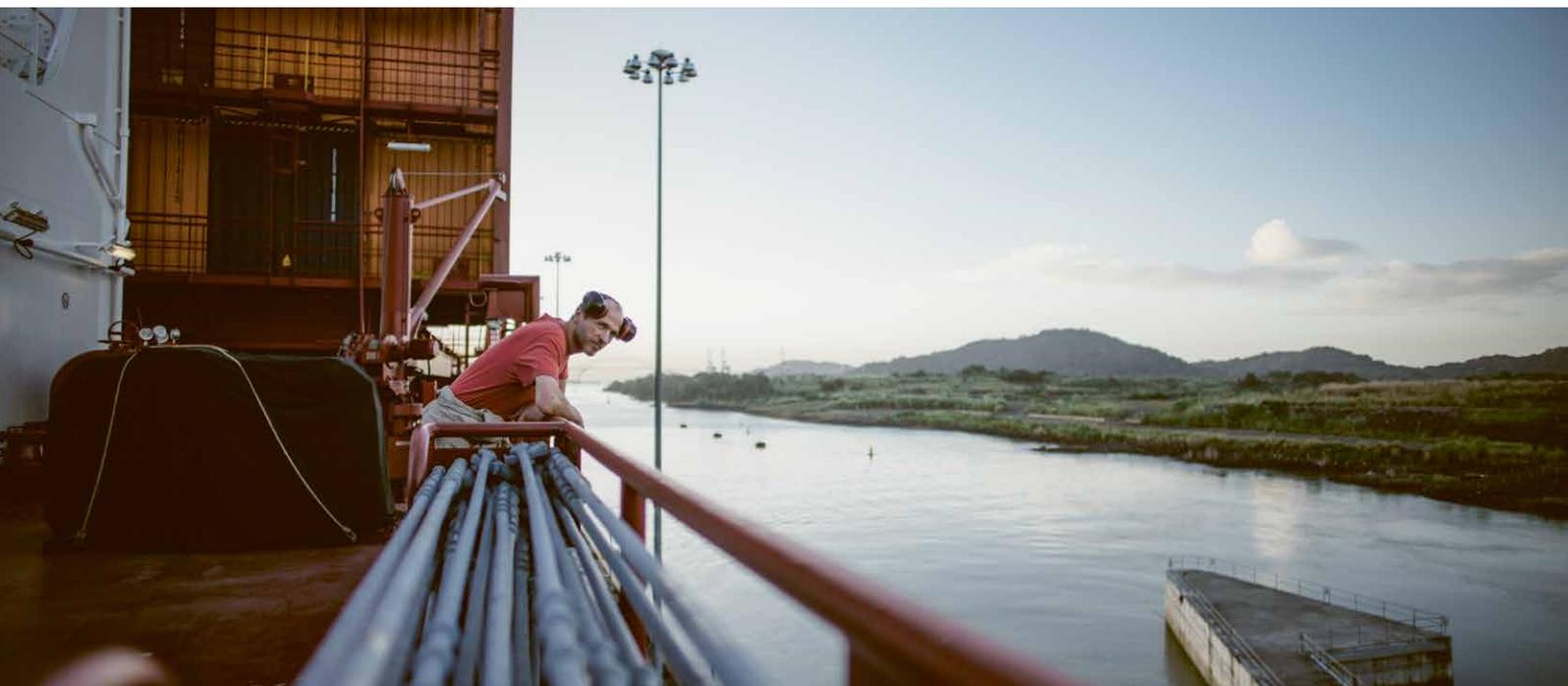
Darüber hinaus sind wir Mitglied im Global Logistics Emissions Council (GLEC) und der EcoTransIT World Initiative (EWI), einer unabhängigen Plattform für Transporteure, Verloader und Logistikdienstleister. In beiden Initiativen arbeiten wir daran, transparente Bewertungskriterien für die Umweltauswirkungen der Branche zu erarbeiten, z. B. durch vereinheitlichte Berechnungsstandards für Emissionen. – NfB – 102-13

Weiterhin unterstützen wir die Ziele der International Chamber of Shipping (ICS) sowie des WSC und der BIMCO zur Reduktion von CO₂-Emissionen bei aktuellen Verhandlungen mit der IMO und der United Nations Framework Convention on Climate Change (UNFCCC), um die effektivsten Wege zur weiteren Emissionsreduzierung in der Schifffahrt zu finden. – NfB – 102-13

⁶ Die Berechnung des Wertes erfolgt auf Basis der CCWG-Methodik. – NfB

⁷ Aufgrund von Marktbedingungen und der Entwicklung der Mitgliedschaften kann dieser Wert schwanken. – NfB

⁸ Die Senkung der spezifischen CO₂-Emissionen auf Basis der CCWG-Methodik bezieht sich auf 2016. Der Wert von 2017 lag bei Redaktionsschluss noch nicht vor, da die externe Berechnung nachgelagert durchgeführt wird. – NfB





48,3 Gramm CO₂

pro TEU-Kilometer⁹ (basierend auf dem Bunkerverbrauch der Flotte) – NfB

Der von uns eingekaufte Bunker hat einen durchschnittlichen gewichteten Schwefelgehalt von 2,26%. 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 Sonderschutzzonen gelten besondere rechtliche Bestimmungen zur Brennstoffqualität, um die Luftqualität in Küstennähe zu verbessern. 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% ab 2020 branchenweit eingehalten wird. In diversen Fachgremien¹⁰ erarbeiten wir aktuell Maßnahmen für eine globale Umsetzung. – NfB

⁹ Die spezifischen CO₂-Emissionen auf Basis der CCWG-Methodik beziehen sich auf 2016. Der Wert von 2017 lag bei Redaktionsschluss noch nicht vor, da die externe Berechnung nachgelagert durchgeführt wird. – NfB

¹⁰ U. a. mit eigenem Mandat im EC ESSF (European Sustainable Shipping Forum) sowie als Teil der WSC-Delegation im IMO MEPC (Marine Environment Protection Committee) und IMO PPR (Pollution Prevention and Response). – NfB

Auch bei der Initiative Maritime LNG Plattform, die Möglichkeiten der LNG (Liquefied Natural Gas)-Nutzung als Brennstoff untersucht, engagieren wir uns. Zudem nehmen wir an freiwilligen Umweltschutzprogrammen verschiedener Häfen teil. Zum Beispiel sind alle unsere Schiffe im Environmental Ship Index (ESI) registriert. Im Rahmen dieser Initiative honorieren u. a. Hafengesellschaften Schiffe, deren ESI-Score deutlich unter 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 2017 wieder ausgezeichnet. Zum zweiten Mal in Folge erhielten wir das GoGreen Carrier Certificate der DHL Global Forwarding. Bewertet wurden u. a. die Kriterien CO₂-Effizienz, Transparenz, ökologisches Engagement und Kooperation. Zum siebten Mal erhielten wir den VFPA Blue Circle Award der Port Metro Vancouver für besonders umweltfreundliche Schiffe. Und von der Panama Canal Authority wurden wir mit dem Green Connection Award für die Vermeidung von Emissionen ausgezeichnet.

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

Die Gewässer, in denen sich unsere Schiffe bewegen, sind sensible Ökosysteme. Wir sehen es als unsere Verpflichtung, diese im Rahmen unserer Möglichkeiten zu schützen. Daher halten wir die gesetzlichen Anforderungen nicht nur ein, sondern versuchen sie, wo es möglich und sinnvoll ist, zu übererfüllen. Dazu nehmen wir auch unsere Partner in die Pflicht. – NfB

BALLASTWASSER

Das Ballastwasser hat eine stabilisierende Funktion für Schiffe. Um maritime Ökosysteme zu schützen und die Verbreitung invasiver Arten über das Ballastwasser zu verhindern, ist im September 2017 die Ballast Water Management Convention der IMO in Kraft getreten. Sie verpflichtet alle Containerschiffe, einen spezifischen Ballastwasser Management Plan umzusetzen. Unsere gesamte Flotte erfüllt diese Anforderung bereits vollumfänglich. Auch muss auf jedem Schiff innerhalb eines vorgeschriebenen Zeitrahmens, der bis zu sieben Jahre umfassen kann, ein Ballastwasser-Behandlungssystem zur Reinigung des Ballastwassers installiert werden. – NfB

Bereits zuvor hat die amerikanische Küstenwache US Coast Guard Vorschriften für den Schutz von amerikanischen Gewässern erlassen, die über die Anforderungen der IMO hinausgehen. Weltweit entsprechen bisher nur sechs Systeme zur Ballastwasserbehandlung diesen hohen Anforderungen, weshalb in Einzelfällen Ausnahmegenehmigungen für einen Übergangszeitraum erteilt werden. Wir haben unsere Bestandsanlagen als Alternative Management System durch die US Coast Guard für eine Übergangsphase entsprechend genehmigen lassen, arbeiten aber darüber hinaus daran, alle 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. Hierfür 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 eigenen, durch das Fleet Management gemanagten Flotte weder Freisetzungen noch Verstöße dieser Art zu verzeichnen. – NfB – 306-3, 307-1

Null Leckagen

(inklusive Öl) mit Auswirkungen auf den maritimen Lebensraum – NfB



SCHIFFSRECYCLING – 301/103

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 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 Inventory of Hazardous Materials (IHM) ausgestattet wird. Auch die Werft, die für das Recycling beauftragt ist, muss nach ISO 14001 zertifiziert sein und gute und sichere Arbeitsbedingungen gewährleisten. Zudem muss sie bereits heute die Richtlinien der Hongkong Konvention für umweltfreundliches Schiffsrecycling umsetzen, auch wenn diese bisher noch nicht verpflichtend sind. Um schließlich eine umweltgerechte nachgelagerte Entsorgung sicherzustellen, sollte die Werft, soweit möglich, auch die Anforderungen der EU SRR (Ship Recycling Regulation) erfüllen.

2017 haben wir insgesamt sechs Schiffe recyceln lassen. Dazu haben wir eine geeignete Werft ausgewählt und für jedes Schiff ein IHM erstellt. Zusätzlich haben wir eine anerkannte, neutrale Organisation beauftragt, den gesamten Recyclingprozess mit der Werft zu definieren, diesen zu überwachen und zu dokumentieren.

Unsere Hapag-Lloyd Ship Recycling Policy verdeutlicht den Anspruch, dass auch beim Recycling unserer Schiffe die Auswirkungen auf das gesellschaftliche und natürliche Umfeld minimiert werden.



LIEFERKETTE



CONTAINERBÖDEN AUS STAHL:

In Abstimmung mit den Kunden und ihren Erwartungen hat Hapag-Lloyd bei der Weiterentwicklung der Schiffscontainer die Initiative ergriffen und einen Containerboden aus Stahl entwickelt. Die bereits unter anderem vom DNV GL zertifizierte Lösung zeichnet sich durch zum Teil deutliche Verbesserungen auf den Feldern Umweltfreundlichkeit, Sauberkeit, Stabilität und Sicherheit aus.

MANAGEMENTANSATZ 54

UMWELTFREUNDLICHE BESCHAFFUNG 57

Bunkereinkauf 57

Containereinkauf 57

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

Für die Erbringung unserer Leistung beziehen wir weltweit in erheblichem Umfang Waren und Dienstleistungen von zahlreichen Lieferanten. Durch die häufig großen materiellen und finanziellen Einkaufsvolumen leistet die Beschaffung aktiv einen wertschöpfenden Beitrag für Hapag-Lloyd.

Die beschafften Waren reichen von Büromaterialien und Schiffersatzteilen über Container und Bunker bis hin zu 19.870 TEU-Containerschiffen. Dienstleistungen beinhalten vor allem Transportdienstleistungen und Terminal-Services, aber auch Wartungsservices sowie Trainings- und Beratungsleistungen. Aufgrund der hohen technischen Anforderungen sowie rechtlichen Grundlagen, die sich häufig regional unterscheiden, und diversifizierter Marktstrukturen in einzelnen Branchen und Regionen sind unsere Beschaffungsstrukturen sehr komplex. Darüber hinaus müssen wir bei Sourcing-Entscheidungen die Vereinbarungen mit Partnern aus THE Alliance sowie etwaige Auswirkungen auf Kapitalstrukturen des Konzerns berücksichtigen.

2017 haben wir Waren und Dienstleistungen im Wert von rd. 8.335 Mio. EUR (Hapag-Lloyd AG: 3.555 Mio. EUR) beschafft (Vorjahr: rd. 7.336 Mio. EUR). Der Anstieg um 999 Mio. EUR geht im Wesentlichen auf gestiegene Einkaufsvolumina durch den Zusammenschluss mit UASC zurück.

Unser Kerngeschäft besteht aus Dienstleistungen. Deshalb ermitteln wir für fremdbeschaffte Materialien nicht den Anteil an erneuerbaren oder recycelbaren Materialien. Beim Recycling unserer Schiffe werden jedoch nahezu alle Bestandteile wiederverwertet (s. Schiffsrecycling, S. 52). – 301-1, 301-2

Einkaufsorganisation

Bei der Beschaffung verfolgen wir grundsätzlich das Ziel, Verfügbarkeit und Qualität zu den bestmöglichen Kosten sicherzustellen.

Unsere Einkaufsorganisation orientiert sich primär an Bedarfs- und Marktstrukturen. Um unsere Beschaffungsaktivitäten optimal steuern zu können, haben wir einen Globalen Einkauf, das Global Procurement, etabliert, der in

Zusammenarbeit mit mandatierten Beschaffungsorganisationen eine bestmögliche Durchdringung unserer zugekauften Waren und Dienstleistungen garantiert. Das heißt im Besonderen: die Einkaufsprozesse zu harmonisieren, Bündelungspotenziale zu heben und Transparenz zu schaffen.

Für Make-or-Buy-/Sell-or-Lease- oder Invest-Entscheidungen, die spezialisiertes Wissen erfordern, haben wir eigene Organisationseinheiten etabliert und für die Beschaffung mandatiert.

Für weitere Bedarfe verbleibt die Beschaffungsverantwortung bei den Regionen und Areas, wobei auch hier die funktionale Führung durch den Globalen Einkauf sichergestellt wird. In diesem Fall unterstützen Einkaufsmanager aus dem Global Procurement die jeweiligen Verantwortlichkeiten in den Regionen strategisch-methodisch oder auch aktiv bei der Umsetzung von Maßnahmen.

Diese Organisationsstruktur gestattet uns, eine bestmögliche Waren- und Dienstleistungsqualität sicherzustellen und mit organisatorischer Kostenverantwortung wirksam zu verbinden. Darüber hinaus sorgen die einheitlichen globalen Prozesse und Systeme kombiniert mit dem regionalen Know-how der Märkte und deren Anforderungen dafür, dass wir optimale Einkaufsentscheidungen basierend auf Qualität, Verfügbarkeit und Kosten treffen können.

Durch die Zusammenschlüsse der vergangenen Jahre hat die Komplexität unserer Lieferstruktur durch eine erhöhte Anzahl an Lieferanten und zugekauften Waren und Dienstleistungen deutlich zugenommen. Mit dem jüngsten Zusammenschluss hat sich dies weiter gesteigert. Deshalb haben wir für den Globalen Einkauf einen umfangreichen Umstrukturierungsprozess eingeleitet. 2017 haben wir dazu beispielsweise die Abteilung Methoden, Prozesse und Controlling (GP MPC) neu etabliert. GP MPC

unterstützt die Einkaufsbereiche u. a. dabei, Rollen und Verantwortlichkeiten klar zuzuordnen sowie Effizienz in den Beschaffungsprozessen herzustellen und die Effektivität bei Beschaffungsaktivitäten zu steigern.

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

Strukturierte Auswahlprozesse, die Bewertung und Entwicklung unserer Lieferanten sowie die systematische Identifikation und Evaluation von Risiken in der Lieferkette leisten einen wesentlichen Beitrag dazu, die Beziehungen zu unseren Partnern langfristig und vertrauensvoll zu gestalten.

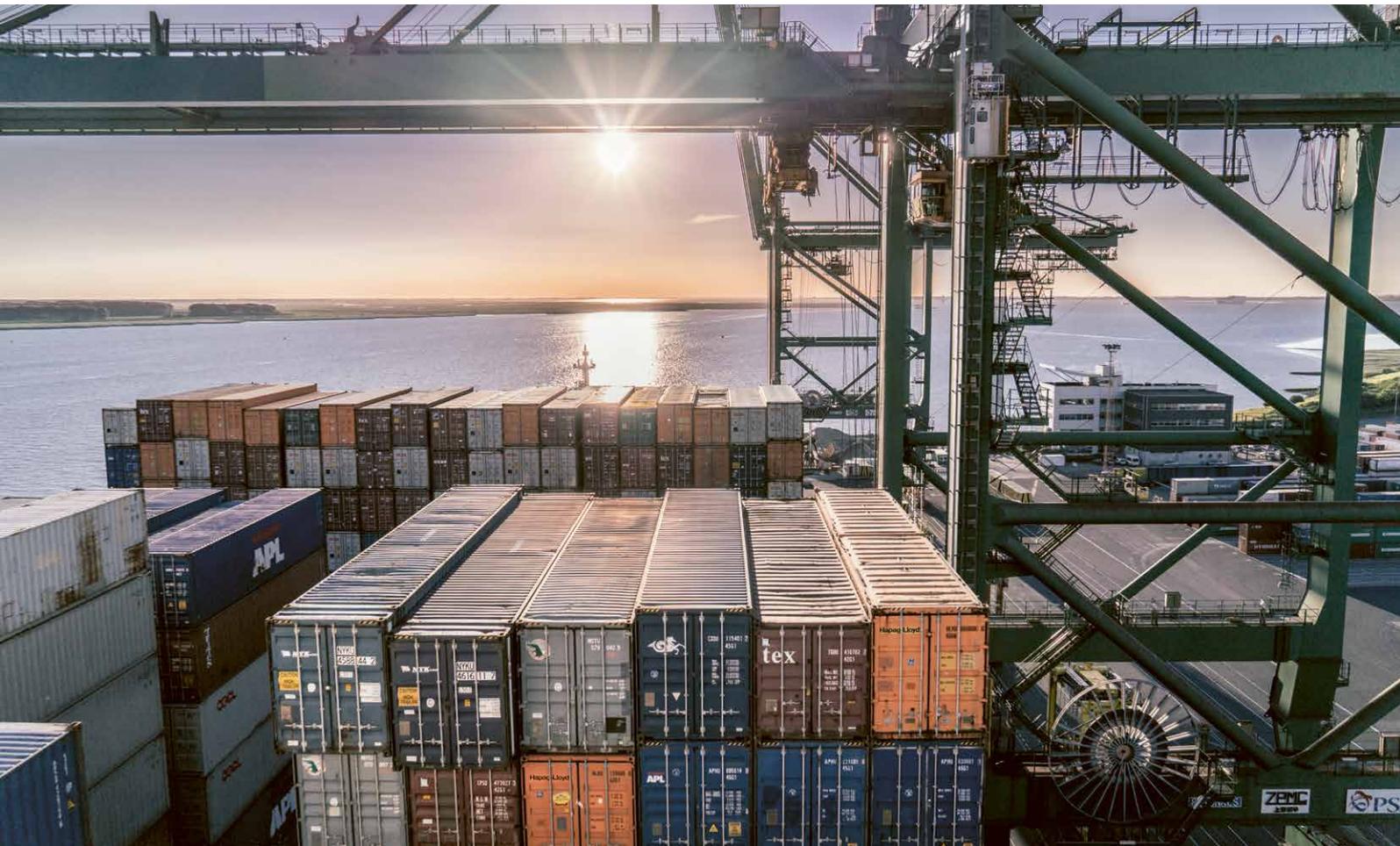
Wichtige Grundlagen für unser Lieferantenmanagement bilden unsere Nachhaltigkeitspolitik und das QEM Manual. Das QEM Manual legt einen einheitlichen Ansatz für die Lieferantenqualifizierung und -bewertung fest. Dadurch schaffen wir bei unseren Lieferanten das gleiche Verständnis für die grundlegenden Werte der Partnerschaft, unabhängig davon, ob die Einkaufsverantwortung regional oder global angesiedelt ist.

Im Fall einer Zusammenarbeit verpflichten wir unsere Geschäftspartner dazu, unseren Lieferanten-Verhaltenskodex

zu unterzeichnen bzw. eigene Standards mit gleichen Mindestanforderungen etabliert zu haben, die sicherstellen, dass die Partner unsere Unternehmenswerte teilen.

Unsere Sourcing-Entscheidungen werden grundsätzlich von sehr unterschiedlichen Faktoren beeinflusst: 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. Mit unseren ausgewählten Dienstleistern stehen wir dann in einem aktiven Austausch, um etwa Standards oder KPIs zur Optimierung der Produktivität und zur Reduzierung von Arbeitssicherheitsvorfällen zu definieren und zu implementieren. Aber auch grundlegende Einschränkungen, wie politische Embargos, beeinflussen unsere Sourcing-Entscheidungen.

Im Zuge der Partnerschaft stellen unsere Dienstleister (Vendoren) unserem Einkauf regelmäßig Maßnahmen zur Verbesserung der ökologischen und sozialen Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit vor, durch die sie sich vom



Wettbewerb abheben. Zum Beispiel zeigen Hafen- oder Terminalbetreiber auf, wie sie den Dieselverbrauch bei Kränen reduzieren, ressourcenschonend Strom erzeugen oder LKW-Wartezeiten verringern. Diese Kriterien beziehen wir bei der Auswahl der Vendoren in die Sourcing-Entscheidung mit ein.

Lieferanten mit hohen Liefervolumina füllen aktuell alle zwei Jahre eine Selbstauskunft aus bzw. werden zu Themen wie Qualität, Compliance, Arbeitnehmerbelange, Einsatz von Subunternehmern, IT-Sicherheit und Umwelt auditiert. In unsere Approved Supplier List (ASL) werden nur Lieferanten aufgenommen, die unsere Vorgaben erfüllen. Erfüllt ein Lieferant unsere Anforderungen nicht, halten wir Abweichungen und Korrekturmaßnahmen fest. Werden diese nicht zufriedenstellend umgesetzt, beenden wir das Vertragsverhältnis.



*„Uns ist wichtig, dass
unsere Partner unsere
Unternehmenswerte
teilen.“*

Octavia Burnett, Transport Dispatch
Coordinator Area Gulf Pacific

Procurement Guidelines – 307-1, 419-1

Im Rahmen der Restrukturierung findet auch eine Überprüfung unserer geltenden Einkaufsrichtlinien (Procurement Guidelines) statt. Dazu überarbeiten wir zurzeit die aktuelle Einkaufsrichtlinie und führen eine neue Reporting-Richtlinie ein. Um die regionalen Unterschiede abzubauen, erhalten die Richtlinien bei Bedarf regionale, mit Global Procurement abgestimmte Anhänge.

Unsere neue Dienstwagenrichtlinie (Car Policy) hat u. a. zum Ziel, die CO₂-Emissionen unserer Dienstwagenflotte zu reduzieren. Mitarbeiter mit Anspruch auf einen Dienstwagen motivieren wir durch einen höheren Zuschuss zur Dienstwagen-Leasingrate zur Wahl eines CO₂-ärmeren PKWs.

2017 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

Für 2018 ist die Einführung eines globalen eProcurement-Tools geplant. Es hat zum Ziel, Prozesse zu harmonisieren, die Effizienz zu steigern und unseren Einkauf weiter zu professionalisieren. Das Tool ermöglicht uns, weltweit Informationen zur Geschäftsbeziehung mit unseren Lieferanten bereitzustellen, diese zu bewerten und den Zielvereinbarungsprozess und die Lieferantenentwicklung zu steuern. Die eProcurement-Lösung soll vor allem Transparenz schaffen und uns dabei unterstützen, nachhaltige Verbesserungsmaßnahmen zu erarbeiten oder Fokus-themen für Aktivitätsfelder zu identifizieren. So können wir Leistungskriterien in zukünftige Vergabeentscheidungen einbeziehen, die damit einer Total-Cost-Betrachtung unterzogen werden. Auch die Lieferantenqualifizierungsmaßnahmen werden transparent, sodass alle mandatierten Beschaffungsbereiche diese Informationen nutzen können. Dadurch leistet das eProcurement-Projekt einen aktiven Beitrag zur Etablierung und Erhaltung nachhaltiger Partnerschaften mit den Lieferanten von Hapag-Lloyd.

UMWELTFREUNDLICHE BESCHAFFUNG

Im Rahmen der Beschaffungsprozesse haben Container und Brennstoffe für uns eine besonders große Bedeutung. Wir müssen eine Vielzahl an Faktoren berücksichtigen, um die technischen Anforderungen, Sicherheitsstandards und Umweltauflagen in diesen Bereichen sicherzustellen. Gleichzeitig führen die sich verändernden Anforderungen auch zu zukunftsfähigen Innovationen, deren Entwicklung wir durch unsere strengen Auswahlkriterien unterstützen.

BUNKEREINKAUF – 302-3, 302-5

Um Kosten und Emissionen gering zu halten, soll der von uns eingekaufte Bunker möglichst viel Energie beinhalten. Wir unterscheiden bei den Brennstoffen grundsätzlich zwischen Destillaten (MDO/MGO¹) und Rückstandsölen (IFO/HFO/ULSFO²), die unterschiedliche Brennwerte haben. Diese Brennwerte errechnen sich aus analysierten ISO-Spezifikationen und werden im Ausschreibungsverfahren bei den potenziellen Lieferanten abgefragt, um sie im Auswahlprozess berücksichtigen zu können. Zudem überprüft ein unabhängiger Gutachter vor Ort die gelieferten Mengen und entnimmt Proben für eine Laboruntersuchung. Anhand der Laborwerte zu Aspekten wie Schwefel, Asche, Wasser und Dichte kann er die Brennwerte ermitteln. – NfB

DURCHSCHNITTLICHER GEWICHTETER SCHWEFELGEHALT (IN %) (2017) – NfB



1 MDO = Marine Diesel Oil, MGO = Marine Gas Oil
 2 IFO = Intermediate Fuel Oil, HFO = Heavy Fuel Oil, ULSFO = Ultra Low Sulfur Fuel Oil

2017 haben wir für rd. 97 % der Lieferungen Laboranalysen erhalten. Hierbei haben wir im Jahresverlauf insgesamt 272.766 metrische Tonnen Destillate mit einem gewichteten Durchschnittswert von 42,54 MJ/kg und 3.399.819 metrische Tonnen Rückstandsöle mit einem gewichteten Durchschnittswert von 40,39 MJ/kg eingekauft. Daraus ergibt sich ein Energiebedarf aus Bunkereinkäufen von rd. 149 Mio. GJ. – NfB

CONTAINEREINKAUF

Containerböden

Container haben traditionell Böden aus Tropenholz. Die Böden sind der Teil des Containers, der u. a. durch den Transport schwerer Güter, am häufigsten beschädigt und ausgetauscht werden muss. Weltweit haben sowohl die Nachfrage nach Tropenholz als auch die Umweltauflagen zugenommen. Gleichzeitig nimmt die Verfügbarkeit von Tropenhölzern ab, wodurch die Kosten steigen. Auch Umwelterwägungen in Bezug auf die Verwendung der Hölzer sowie der Klebstoffe, die als Sondermüll entsorgt werden müssen, gewinnen an Bedeutung. Diese Faktoren bewirken, dass die Entwicklung von Alternativen für Containerböden immer wichtiger wird.

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

Rund 25.000 TEU

Stahlbodencontainer seit 2015

Seit 2015 haben wir bereits rd. 25.000 TEU mit Stahlböden beschafft – rd. 1 % des Gesamtbestands. Unser Ziel ist, die Flotte mit Stahlbodenanteil weiter auszubauen. Bisher sind noch nicht ausreichend Lieferanten in der Lage, Container mit Stahlböden zu fertigen. Über eine größere Nachfrage können wir Produzenten zum Ausbau ihrer Kapazitäten motivieren. Um die Nutzung von Stahlböden zu verbreiten, fördern wir daher den offenen Dialog mit Wettbewerbern und Container-Leasing-Gesellschaften. Bisher konnten wir bereits zwei Carrier und eine Leasing-Gesellschaft in Workshops überzeugen, erste Serien der Container zu bestellen.

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

Kühlcontainer

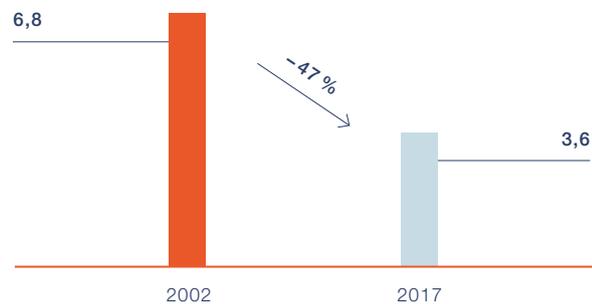
Kühlcontainer, sog. Reefer, sind für den Gütertransport wesentlich, denn sie verfügen über ein Aggregat, das den Container zwischen $-30\text{ }^{\circ}\text{C}$ und $+30\text{ }^{\circ}\text{C}$ temperieren kann. In unserem Bestand befinden sich insgesamt rd. 176.600 TEU Reefer. Zwei nachhaltigkeitsrelevante Themen hier sind die Energieeffizienz und umweltfreundliche Kältemittel.

Energieeffizienz – 302-3

Bereits seit vielen Jahren investieren wir ausschließlich in Aggregate mit hoher Energieeffizienz. Die Aggregate werden in die Typen „effizient“ und „nicht effizient“ klassifiziert und verfügen über unterschiedliche Wirkungsgrade. Wir wollen eine unabhängige und belastbare Klassifizierung sicherstellen, daher führen wir zusätzlich zu den Herstellerangaben bei dem Großteil der Modelle eigene Tests durch. Dabei überprüfen wir die Effizienz von Aggregatstypen verschiedener Containermodelle unter spezifizierten Belastungszuständen. Dies beinhaltet auch verschiedene Außen- sowie simulierte Betriebstemperaturen. Auf dieser

Basis bestimmen wir die optimale Verwendungsart je Reefer und können dadurch unsere Energieeffizienz weiter verbessern. Der durchschnittliche Energieverbrauch je 40-Fuß-Reefercontainer ist in den vergangenen 15 Jahren von 6,8 kWh/unit (2002) auf 3,6 kWh/unit (2017) gesunken. 2016 gab es einen kleinen Rückschritt, der durch die Übernahme des CSAV Kühlcontainer-Bestands zu erklären ist. – NfB

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



Umweltfreundliche Kältemittel

Aus der strengen Gesetzeslage zur Vermeidung von Treibhausgasen, u. a. das Montrealer Protokoll und die EU-Verordnung über fluoridierte Treibhausgase, ergibt sich für uns ein Handlungsbedarf bei der Auswahl von Kühlaggregaten und der verwendeten Kältemittel.

Herausfordernd für uns ist, dass bisher noch keine einheitliche Branchenlösung gefunden wurde und Anlagenhersteller noch unterschiedliche Richtungen in der Entwicklung umweltfreundlicher Lösungen verfolgen. Wir unterstützen diese Maßnahmen, indem wir neue Technologien bzw. alternative Kältemittel testen. Seit 2010 prüfen wir z. B. Container, die CO_2 als Kältemittel verwenden.

GESELLSCHAFT



GEMEINSAM DEM EL NIÑO BEGEGNEN:

Infolge heftiger Regenfälle verloren in Peru im Frühjahr 2017 mehr als 130.000 Menschen ihr Zuhause. Auch die Infrastruktur wurde stark beschädigt. Die Mitarbeiter von Hapag-Lloyd beteiligten sich umgehend an den spontanen Hilfsaktivitäten. Sie organisierten zwei Spendenaktionen für die Beschaffung von Lebensmitteln und überlebensnotwendigen Gütern. Und in Zusammenarbeit mit der Regierung wurden Personen- und Gütertransporte organisiert.

GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG 60

- Spenden und Sponsoring 60
- Engagement für die Umwelt 60
- Globales Engagement 60
- Engagement am Hauptsitz 61
- Engagement im politischen Dialog 61
- Engagement für Flüchtlinge 62
- Katastrophenhilfe 62

GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG

Für uns als hanseatisches Traditionsunternehmen haben Werte eine große Bedeutung: Sie prägen unser Selbstverständnis und sind tief in unserer Unternehmenskultur verankert. Es steht für uns außer Frage, dass wir unserer gesellschaftlichen Verantwortung nachkommen und uns über die Unternehmensgrenzen hinaus engagieren – finanziell und durch den tatkräftigen Einsatz unserer Mitarbeiter. Den Schwerpunkt legen wir dabei auf die Felder, in denen wir Zuhause sind: die Seefahrt und alle Bereiche, die mit ihr in Verbindung stehen.

SPENDEN UND SPONSORING

Bei unseren Spenden- und Sponsoring-Aktivitäten konzentrieren wir uns auf maritime Organisationen wie Seemannsmissionen, die Deutsche Gesellschaft zur Rettung Schiffbrüchiger (DGzRS) sowie Museen und Gedenkstätten mit maritimem Bezug. Damit unterstützen wir in erster Linie Einrichtungen, die sich direkt oder indirekt für das Wohl der Schifffahrt engagieren.

Als ökonomisch verantwortlich agierendes Unternehmen orientiert sich unser Spendenverhalten an unserem wirtschaftlichen Erfolg und ist durch eine Richtlinie für das gesamte Unternehmen transparent geregelt. Die Richtlinie legt unter anderem fest, dass keine Zuwendungen an politische Parteien erfolgen dürfen. Zudem muss die Konzernkommunikation über alle finanziellen Aufwendungen vorab informiert werden. Sie legt in Abstimmung mit dem Vorstand zu Jahresbeginn das jährliche Budget fest.

Im Berichtsjahr 2017 wendeten wir weltweit insgesamt 412.600 EUR für unser gesellschaftliches Engagement auf. Davon gingen 310.700 EUR als Spenden und 101.900 EUR über Sponsoring an Dritte.

412.600 €

für unser gesellschaftliches Engagement aufgewendet

ENGAGEMENT FÜR DIE UMWELT

Seit 2017 stehen wir im Austausch mit der Organisation OceanCare, die sich für den Schutz von Meerestieren und Ozeanen einsetzt, und dem WWF Hong Kong, der sich für Natur- und Artenschutz stark macht. 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. 2017 haben wir OceanCare mit einer Spende in Höhe von 50.000 EUR unterstützt.

Durch unsere Mitgliedschaft im World Shipping Council (WSC) konnten wir 2017 die Verlegung des Verkehrstrennungsgebiets südlich von Sri Lanka erreichen, um Blauwale auf ihren Wanderrouten zu schützen. Der Vorschlag ist an die Regierung Sri Lankas kommuniziert und wird von der IMO verhandelt.

Auch als Referenten setzen wir uns für die Interessen der Umwelt und Gesellschaft ein und führen einen engen Dialog mit Umweltorganisationen wie dem BUND oder NABU.

GLOBALES ENGAGEMENT

Weltweit engagieren sich unser Unternehmen und unsere Mitarbeiter für eine Vielzahl sozialer Initiativen und Projekte.

In der Region Nordamerika engagieren wir uns seit über zehn Jahren im Rahmen des jährlichen Breast Cancer Awareness Month. Durch Veranstaltungen sensibilisieren wir für das Thema und sammeln mit unseren Mitarbeitern Spenden, um den Kampf gegen Brustkrebs zu

unterstützen. In direkter Folge auf den Hurrikan Harvey haben wir Spenden gesammelt und diese der Houston Food Bank übergeben. Zudem haben wir gemeinsam mit unseren Mitarbeitern eine Schule in Cali, Kolumbien, dabei unterstützt, neues Schulequipment zu beschaffen.

In Mumbai haben wir bspw. zum dritten Mal in Folge das Cataract Eye Surgery Camp organisiert, bei dem 200 Augenoperationen für Bedürftige durchgeführt wurden. Unsere Mitarbeiter haben die Patienten sowohl beim Transport als auch vor und nach der Operation betreut. Darüber hinaus engagieren wir uns bei der Vermeidung von Kinderarbeit, z. B. durch die Bereitstellung von rd. 2.800 Mahlzeiten für Schüler, damit diese zur Schule gehen können.

In Dubai haben wir mit der Dubai Health Authority und dem Latifah Hospital zwei Blutspendenaktionen organisiert, an denen über 100 Mitarbeiter teilnahmen.

In der Region Europa haben wir Spenden für verschiedene Institutionen gesammelt, bspw. für ein Hospiz in Antwerpen sowie eine Schule und ein Waisenhaus in Nepal.

ENGAGEMENT AM HAUPTSITZ

Neben unserem globalen Engagement wollen wir auch lokal unsere Beiträge leisten. So bringen wir uns auch an unserem Hauptstandort in Hamburg 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.

Auch im Bereich Bildung sind wir in Hamburg aktiv. Im Jahr 2000 haben wir gemeinsam mit der Otto Group das Hamburger Ausbildungs-Netzwerk (HANZ) ins Leben gerufen. Ziel von HANZ ist es, Hauptschüler für die Aufnahme an einer Ausbildungsstätte vorzubereiten. Unterstützt durch Beratung und Praktika erlangten auf diesem Weg bereits eine Reihe von Hauptschülern die Einstiegsqualifikation und wurden als Auszubildende in unser Unternehmen aufgenommen.

Seit einigen Jahren kooperieren wir mit dem Hamburger Gymnasium Johanneum und weiteren, auch internationalen, Schulen, mit denen wir 2017 gemeinsam zahlreiche Projekte wie Praktika, Berufsvorstellungen oder Schiffsbesichtigungen initiieren konnten. Die Mitarbeiter, die dort mitwirkten, haben wir für die Zeit von ihren beruflichen Tätigkeiten freigestellt.

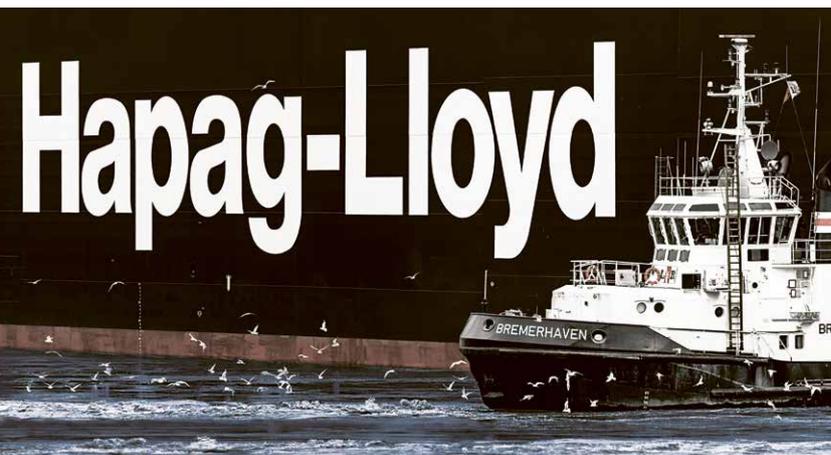
Weitere Beiträge leisten wir in den Bereichen Kultur und Sport: Wir sind Partner des Hamburger Filmfestes, fördern jährlich das Pferderennen in Hamburg-Horn und sind seit 2017 Hauptsponsor des Oberliga-Eishockeyteams Hamburg Crocodiles. Zudem organisieren wir Veranstaltungen für lokale Vereine und Initiativen, wie den Rotary- und Lions-Clubs. Im Mai des vergangenen Jahres veranstalteten wir an unserem Hauptsitz am Ballindamm im Rahmen der „Langen Nacht der Zeit“ einen öffentlichen Diskussionsabend mit dem Ersten Bürgermeister Olaf Scholz.

ENGAGEMENT IM POLITISCHEN DIALOG



Als eine der bedeutendsten internationalen Containerlinienreedereien und größte deutsche Linienreederei stehen wir in einem kontinuierlichen Austausch mit der Politik auf EU-, Landes- und Kommunalebene.

Auf der Ebene der Europäischen Union (EU) engagieren wir uns aktiv im politischen Willensbildungsprozess. Damit dies nachvollziehbar geschieht, werden wir im Transparency Register der Europäischen Kommission geführt. Unser Ziel ist es, uns an der Ausgestaltung einer tragfähigen Umweltgesetzgebung zu beteiligen und unsere hohen konzernweiten Umweltstandards in die Branche zu tragen. Damit wollen wir auch sicherstellen, dass unsere Investitionen in effizientere und umweltschonendere Schiffe keine Wettbewerbsnachteile für uns bedeuten. Darüber hinaus möchten wir vermeiden, dass Modernisierungen bereits nach kurzer Zeit neueren Umweltbestimmungen nicht mehr genügen.



Im Zuge dessen haben wir in der Kommission 2017 die Leitung eines Arbeitspakets der Untergruppe „Air Emissions from Ships“ des European Sustainable Shipping Forums übernommen. – 102-13

Auf Landes- und Kommunalebene stehen wir in einem engen Dialog mit der Stadt Hamburg, die Miteigentümerin unseres Unternehmens ist. Im Rahmen unserer Rechenschaftspflicht geben wir ihr in regelmäßigen Abständen Auskunft über die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens sowie unsere strategischen Ziele. Darüber hinaus kommunizieren wir den politischen Beteiligten unsere Sichtweisen zu Infrastrukturthemen wie dem Ausbau des Hafens, der Fahrrinnenanpassung der Elbe und der Modernisierung der Bahninfrastruktur.

Dreimal im Jahr veröffentlichen wir einen politischen Newsletter, das „Hapag-Lloyd Inside“, der an rd. 3.000 Empfänger aus Politik, Verbänden und Kammern versandt wird. 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.

ENGAGEMENT FÜR FLÜCHTLINGE

Bereits seit 2015 engagieren wir uns in der Flüchtlingshilfe. Dazu haben wir das Projekt „Hapag-Lloyd hilft“ initiiert, das von der Unternehmenskommunikation verantwortet und mithilfe dreier studentischer Mitarbeiter koordiniert wird. Sie sorgen für die aktive Vernetzung von Mitarbeitern und Flüchtlingen. 2017 lag der Fokus unserer Arbeit auf einer Wohnunterkunft in Hamburg, mit deren Bewohnern unsere Mitarbeiter eine Vielzahl verschiedener Aktivitäten durchführten. So findet dort jeden Mittwoch ein Weltcafé statt, alle zwei Wochen kochen Mitarbeiter und Geflüchtete gemeinsam unter Anleitung eines syrischen Kochs, in individuellen Mentorings unterrichten Mitarbeiter Deutsch und helfen bei Behördengängen.



„Wir haben konzernweit hohe Umweltstandards implementiert. Unser Ziel ist es, diese durch den politischen Dialog branchenweit zu etablieren.“

Wolfram Guntermann, Director
Environmental Management

Im Rahmen unserer Flüchtlingsarbeit stehen wir außerdem in einem regelmäßigen Austausch mit ehrenamtlichen Helfern, der Organisation „Fördern und Wohnen“ sowie städtischen Behörden.

KATASTROPHENHILFE

Bei Naturkatastrophen ist schnelle Hilfe von enormer Bedeutung. Bei derartigen Ereignissen helfen wir über die Bereitstellung kostenloser Transportdienstleistungen, um dringend benötigte Hilfsgüter möglichst schnell an ihr Ziel zu bringen. Dabei koordinieren unsere Abteilungen in den betroffenen Regionen die Katastrophenhilfe. Hilfstransporte dieser Art müssen stets vom Hapag-Lloyd Vorstand freigegeben werden.

2017 konnten wir durch Nahrungsmittelspenden in Venezuela und die Bereitstellung von Hilfsgütern für Flutopfer in Texas und Peru Menschen in Notsituationen helfen.

INFORMATIONEN

GRI CONTENT INDEX 2017 64

VERMERK 68

KONTAKT UND IMPRESSUM 70

GRI CONTENT INDEX 2017 – 102-55

(Version: GRI Standards 2016)

GRI STANDARD	NAME DES INDIKATORS	SEITE IM BERICHT
GRI 101: BERICHTERSTATTUNGSGRUNDSÄTZE		
GRI 102: ALLGEMEINE STANDARDANGABEN		
ORGANISATIONSPROFIL		
102-1	Name des Unternehmens	S. 03
102-2	Wichtigste Marken, Produkte, Dienstleistungen	S. 06, S. 07
102-3	Hauptsitz des Unternehmens	S. 06
102-4	Anzahl und Namen der Länder, in denen das Unternehmen tätig ist	S. 07
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	S. 03
102-6	Bediente Märkte	S. 07
102-7	Größe des Unternehmens	S. 06, S. 08
102-8	Personalstruktur	S. 23
102-9	Lieferkette	S. 54
102-10	Wesentliche Veränderungen des Unternehmens im Berichtszeitraum sowie in der Lieferkette	S. 07, S. 54
102-11	Vorsorgeprinzip oder -ansatz	S. 12, S. 47
102-12	Unterzeichnung und Verpflichtung zu externen Initiativen	S. 18, S. 26, S. 30
102-13	Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen	S. 08, S. 17, S. 26, S. 49, S. 62
STRATEGIE		
102-14	Vorwort des Vorstands	S. 01
ETHIK UND INTEGRITÄT		
102-16	Leitbild, Unternehmenswerte und Verhaltenskodizes	S. 18, S. 19
GOVERNANCE		
102-18	Führungsstruktur inkl. Nachhaltigkeitsverantwortung	S. 11
EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN		
102-40	Eingebundene Stakeholder	S. 16
102-41	Mitarbeiter, die unter Kollektivvereinbarungen fallen	S. 26
102-42	Auswahl der Stakeholder	S. 14, S. 16
102-43	Einbindung der Stakeholder	S. 16
102-44	Anliegen der Stakeholder	S. 15, S. 16

GRI STANDARD	NAME DES INDIKATORS	SEITE IM BERICHT
BERICHTERSTATTUNGSGRUNDSÄTZE		
102-45	In den Bericht einbezogene Unternehmen	S. 03
102-46	Bestimmung der Berichtsinhalte, Berichtsgrenzen	S. 14
102-47	Wesentliche Themen des Berichts	S. 15
102-48	Neuformulierung von Informationen aus vorherigen Berichten	S. 03
102-49	Veränderungen in der Berichterstattung	S. 03
102-50	Berichtszeitraum	S. 03
102-51	Veröffentlichung des letzten Berichts	S. 03
102-52	Berichtszyklus	S. 03
102-53	Ansprechpartner	S. 03, S. 70
102-54	In Übereinstimmung mit der Option „Kern“	S. 03
102-55	GRI Content Index	S. 64
102-56	Externe Prüfung	S. 68

WESENTLICHE THEMEN

GRI 201: WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG

103	Managementansatz *	S. 08
201-1	Erwirtschafteter und verteilter Wert	S. 08

GRI 205: ANTI-KORRUPTION

103	Managementansatz *	S. 18
205-2	Informationen und Schulungsmaßnahmen zur Korruptionsbekämpfung	S. 19
205-3	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	S. 19, S. 20

GRI 206: WETTBEWERBSWIDRIGES VERHALTEN

103	Managementansatz *	S. 18
206-1	Gesamtzahl der Verfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartellbildung	S. 20

GRI 301: MATERIALIEN

103	Managementansatz *	S. 52, S. 54
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	S. 54
301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	S. 54

* 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 302: ENERGIE		
103	Managementansatz*	S. 46, S. 47
302-1	Energieverbrauch innerhalb des Unternehmens	S. 48
302-3	Energieintensität	S. 48, S. 57, S. 58
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte/Dienstleistungen	S. 47, S. 57
GRI 305: EMISSIONEN		
103	Managementansatz*	S. 46, S. 48
305-1	Direkte CO ₂ -Emissionen	S. 49
305-4	Intensität der CO ₂ -Emissionen	S. 49
GRI 306: ABWASSER UND ABFALL		
103	Managementansatz*	S. 37, S. 46, S. 51
306-3	Austritt schädlicher Substanzen	S. 38, S. 51
GRI 307: COMPLIANCE (UMWELT)		
103	Managementansatz*	S. 18, S. 51, S. 54
307-1	Bußgelder und Strafen wegen Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und Vorschriften	S. 19, S. 20, S. 51, S. 56
GRI 308: BEWERTUNG DER LIEFERANTEN HINSICHTLICH ÖKOLOGISCHER ASPEKTE		
103	Managementansatz*	S. 19, S. 54
308-2	Erhebliche negative ökol. Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	S. 55
GRI 401: BESCHÄFTIGUNG		
103	Managementansatz*	S. 22, S. 25
401-3	Rückkehrer nach Elternzeit	S. 25
GRI 403: ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ		
103	Managementansatz*	S. 32, S. 33, S. 35
403-2	Krankheitsbedingte Abwesenheiten, Verletzungen und arbeitsbedingte Todesfälle	S. 35
403-3	Arbeiter mit hoher Krankheitsrate oder -gefährdung	S. 35
GRI 404: AUS- UND WEITERBILDUNG		
103	Managementansatz*	S. 27
404-1	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung nach Mitarbeiterkategorie	S. 28
404-3	Prozentsatz der Mitarbeiter, die regelmäßig eine Leistungsbeurteilung erhalten nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie	S. 28

* 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 405: VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT		
103	Managementansatz*	S. 29
405-1	Zusammensetzung der Kontrollorgane und der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie, Geschlecht und Altersgruppe	S. 23, S. 30
GRI 406: ANTI-DISKRIMINIERUNG/GLEICHBEHANDLUNG		
103	Managementansatz*	S. 18, S. 29
406-1	Anzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	S. 19, S. 20
GRI 407: VEREINIGUNGSFREIHEIT UND RECHT AUF KOLLEKTIVVERHANDLUNG		
103	Managementansatz*	S. 19, S. 26
407-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlung gefährdet sein könnten	S. 18, S. 55
GRI 408: KINDERARBEIT		
103	Managementansatz*	S. 18
408-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	S. 18, S. 19
GRI 409: ZWANGS- ODER PFLICHTARBEIT		
103	Managementansatz*	S. 18
409-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	S. 18, S. 19
GRI 412: PRÜFUNG AUF EINHALTUNG DER MENSCHENRECHTE		
103	Managementansatz*	S. 18
412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	S. 18, S. 19
GRI 414: BEWERTUNG DER LIEFERANTEN HINSICHTLICH GESELLSCHAFTLICHER ASPEKTE		
103	Managementansatz*	S. 19, S. 54
414-2	Erhebliche negative gesellschaftliche Auswirkungen in der Lieferkette	S. 55
GRI 418: SCHUTZ DER KUNDENDATEN		
103	Managementansatz*	S. 43
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes oder den Verlust von Kundendaten	S. 44
GRI 419: SOZIOÖKONOMISCHE COMPLIANCE		
103	Managementansatz*	S. 19
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozioökonomischen Bereich	S. 19, S. 20, S. 56

* 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 2017 bis 31. Dezember 2017, der insgesamt die mit dem Kürzel NfB gekennzeichneten Abschnitte im Nachhaltigkeitsbericht 2017 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. 289c bis 289e HGB.

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

Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

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

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

Nicht Gegenstand unseres Auftrages 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 2017 bis 31. Dezember 2017 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

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

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir u.a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation und über die Einbindung von Stakeholdern
- Befragung relevanter Mitarbeiter, die in die Aufstellung des nichtfinanziellen Berichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über Angaben im nichtfinanziellen Bericht
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben in dem nichtfinanziellen Bericht
- Analytische Beurteilung von Angaben des nichtfinanziellen Berichts
- 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 2017 bis 31. Dezember 2017 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

Verwendungszweck des Vermerks

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

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

Frankfurt am Main, den 26. März 2018

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

ppa. Nicolette Behncke
Wirtschaftsprüfer

ppa. Mirjam Kolmar

KONTAKT UND IMPRESSUM – 102-53

Hapag-Lloyd AG
Ballindamm 25
20095 Hamburg



Sustainability Management

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

Die Datensammlung wurde durch die Software WeSustain unterstützt.

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

Fotografien

Nils Dekker
Christian Denso
Paul Gordon
Dietmar Hasenpusch Photo-Productions
Moritz Hektor
Heinz-Joachim Hettchen
Patrick Ludolph
Christian Mai
Thies Rätzke
R. Saenz

Druck

optimal media GmbH, Hamburg

