

OUR FOCUS
ON SUSTAINABLE
SHIPPING



**NACHHALTIGKEITS-
BERICHT
2023**

UNSER PROFIL

Hapag-Lloyd zählt mit einer Flotte von 266 Schiffen und einem jährlichen Transportvolumen von rund 11,9 Mio. TEU zu den weltweit führenden Linienreedereien. Wir bieten unseren Kunden in 140 Ländern zuverlässige Transportlösungen. Diese umfassen den Containertransport über See sowie den Transport von Tür zu Tür. Mit unseren rund 16.300 Mitarbeitenden sind wir weltweit für unsere Kunden direkt vor Ort.





OUR FOCUS ON SUSTAINABLE SHIPPING

Die Hapag-Lloyd-Flotte fährt der Zukunft entgegen und hält Kurs auf das Ziel, einen Netto-null-Treibhausgasausstoß zu erreichen. Denn für uns steht fest: Die Nummer eins für Qualität zu sein, heißt auch, bei unternehmerischen Entscheidungen stets Einflüsse auf Mensch und Umwelt mitzudenken. Wir handeln verantwortlich und fördern positive Veränderungen, um für eine lebenswerte Umwelt einzutreten. Deshalb steht unser Beitrag zur Dekarbonisierung der Schifffahrt als wesentliches Thema auf unserer unternehmerischen Agenda.



INHALT

LEGENDE

-  Direkter Link zum Inhaltsverzeichnis
-  Vorherige Seite
-  Nächste Seite
-  Link zu externen Websites

Alle mit dieser Linie und der Markierung „NfB“ versehenen Textpassagen gehören zum nichtfinanziellen Bericht.

NACHHALTIGKEIT VORANBRINGEN

_2-22

Ein Brief von Rolf Habben Jansen

Liebe Leserinnen und Leser,

das Jahr 2023 stellte uns vor Herausforderungen: eine zunehmende geopolitische Unsicherheit, unbeständige Volkswirtschaften und eine komplexe globale Energiesituation haben sich auf die Welt ausgewirkt. Darüber hinaus war das vergangene Jahr eines der wärmsten seit Beginn der Aufzeichnungen.

Diese Gesamtsituation verdeutlicht, dass unser Weg zur Nachhaltigkeit unser unermüdliches Engagement erfordert. Unternehmen auf der ganzen Welt müssen ihre Fähigkeiten nutzen, ihre humanitären Bemühungen verstärken und sich mutig in Richtung nachhaltige Geschäftspraktiken bewegen. Bei Hapag-Lloyd haben wir gute Fortschritte gemacht und uns unseren Zielen angenähert. Aber es bleibt noch viel zu tun.

Auf dem Weg zur Dekarbonisierung der Containerschifffahrt

2023 haben wir die absoluten Treibhausgasemissionen unserer Flotte um 0,8 Mio. Tonnen gesenkt und die Menge der gebunkerten Biofuelmischung deutlich auf über 200.000 Tonnen erhöht. Außerdem kann ich Ihnen mit großer Freude mitteilen, dass wir drei unserer zwölf neuen Dual-Fuel-Schiffe erfolgreich in Dienst gestellt haben. Diese brennstoffeffizienten 23.600-TEU-Schiffe können mit Flüssigerdgas (LNG) und künftigen alternativen Brennstoffen betrieben werden und helfen uns damit auf unserem Weg, bis 2045 unsere Flotte mit Netto-null-Emissionen zu betreiben. Ein weiterer Meilenstein war die Einführung von Ship Green im Mai letzten Jahres, unserer auf Biofuel basierenden Lösung für einen emissionsreduzierten Seetransport. Diese Option, bei der unsere



Kunden zwischen drei Stufen der CO₂e-Reduktion für ihre Buchungen wählen können, ist ein wichtiger Schritt zur Dekarbonisierung ihrer Lieferketten. Außerdem haben wir uns dem Green Corridor Consortium angeschlossen, einer Initiative zwischen den Häfen von Rotterdam und Singapur, um die Treibhausgasemissionen auf dieser wichtigen Schifffahrtsroute deutlich zu reduzieren. Zu den wichtigsten Maßnahmen gehören die Weiterentwicklung und Angleichung von Standards für neue emissionsfreie und emissionsarme Schiffe, mit denen wir bei der Energiewende in unserer Branche Fortschritte erzielen werden.

Wir betrachten die Dekarbonisierung nicht als Wettrennen. Vielmehr müssen wir als Branche alle gemeinsam in dieselbe Richtung steuern. Deshalb haben wir uns zum Jahresende mit vier der weltweit führenden Schifffahrtsunternehmen



Unser Weg zur Nachhaltigkeit erfordert unser unermüdliches Engagement. Bei Hapag-Lloyd haben wir gute Fortschritte gemacht und uns unseren Zielen angenähert. Aber es bleibt noch viel zu tun.

Rolf Habben Jansen

zusammengetan und eine gemeinsame Erklärung veröffentlicht, in der ein Enddatum für fossilbetriebene Neubauten gefordert wird. Außerdem fordern wir darin die Internationale Seeschiff-fahrtsorganisation (IMO) dazu auf, die rechtlichen Voraussetzungen für eine erfolgreiche Energie-wende und gleiche Wettbewerbsbedingungen in unserer Branche zu schaffen.

Soziale Verantwortung stärken

Neben unseren Bemühungen um die Umwelt ist uns auch die soziale Nachhaltigkeit wichtig. Dazu gehört die Achtung der Menschenrechte in unserer gesamten Lieferkette, die Förderung von Vielfalt und Inklusion in unserer Belegschaft und die ständige Verbesserung der Arbeitsbedingungen für unsere Seeleute. Zu diesem Zweck haben wir Maßnahmen zum Monitoring, für den Umgang mit Menschenrechtsfragen und für ein besseres Wohlergehen unserer Mitarbeitenden eingeführt.

Darüber hinaus weiten wir unser soziales Engagement auf globaler und lokaler Ebene aus und sind neue Partnerschaften eingegangen, die

unsere Förderung für das Gemeinwohl herausstellen. Dazu gehört die Zusammenarbeit mit Umweltorganisationen, die sich für den Erhalt der Weltmeere einsetzen oder bedürftigen Gemeinschaften sauberes Trinkwasser zur Verfügung stellen, wie zum Beispiel One Earth – One Ocean oder 4Life Solutions. Mit diesen wertstiftenden Partnerschaften unterstreichen wir unser Engagement für einen positiven Einfluss über unsere Geschäftstätigkeit hinaus.

Strategie 2030: Nachhaltigkeit voranbringen

Es versteht sich von selbst, dass das Thema Nachhaltigkeit in unserer neuen Strategie 2030 eine zentrale Rolle spielt. Wir wollen eine treibende Kraft bei der Dekarbonisierung sein und unseren Teil dazu beitragen, die Erderwärmung gemäß der Pariser Klimaziele zu begrenzen. Dies soll zum Beispiel durch Flottenoptimierungsprogramme sowie den Einsatz neuer Antriebstechnologien und alternativer Brennstoffe erfolgen. Dieser grüne Wandel erfordert hochqualifizierte und vielfältige Teams, die die vor uns liegenden

Herausforderungen bewältigen können. Wir werden daher die Vielfalt unter unseren Mitarbeitenden und Führungskräften weiter fördern und dabei auf dem bereits Erreichten aufbauen.

Als Teil unseres Engagements für ständige Weiterbildung haben wir unsere Hapag-Lloyd Academy gegründet, die unsere Mitarbeitenden auf ihrem individuellen Lernweg begleitet und unterstützt. Dieser professionalisierte Lernansatz soll unsere Mitarbeitenden mit dem Wissen und den Fähigkeiten ausstatten, die sie für ihre Arbeit und ihre persönliche Entwicklung benötigen.

Unseren Kunden, Partnern und Mitarbeitenden möchte ich für ihr beständiges Vertrauen in Hapag-Lloyd danken. Ich bin überzeugt, dass wir mit unserem globalen Team und seinem unermüdlichen Einsatz für verantwortungsvollen Fortschritt und Wandel sowohl die aktuellen als auch die zukünftigen Herausforderungen erfolgreich meistern werden.

Rolf Habben Jansen
CEO von Hapag-Lloyd AG

ÜBER DIESEN BERICHT

_2-1, 2-2, 2-3

Berichtsinhalte

Dies ist der siebte Nachhaltigkeitsbericht (NHB) des Hapag-Lloyd Konzerns und der Hapag-Lloyd AG. Er beinhaltet zugleich den zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht (NfB). Die Ausführungen basieren auf den Anforderungen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG) und ergänzen die Finanzberichterstattung von Hapag-Lloyd um Angaben zu wesentlichen nichtfinanziellen Aspekten in Übereinstimmung mit §§ 315b und 315c in Verbindung mit 289b bis 289e HGB. Hapag-Lloyd kommt mit diesem Bericht ferner der Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rats vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2020/9852 (im Folgenden „Taxonomie-Verordnung“) nach. Alle Angaben, die Bestandteil des NfB sind und der Erfüllung der oben genannten Anforderungen dienen, sind mit dem Kürzel „NfB“ und einer grauen Linie am linken Rand der entsprechenden Absätze gekennzeichnet. _NfB

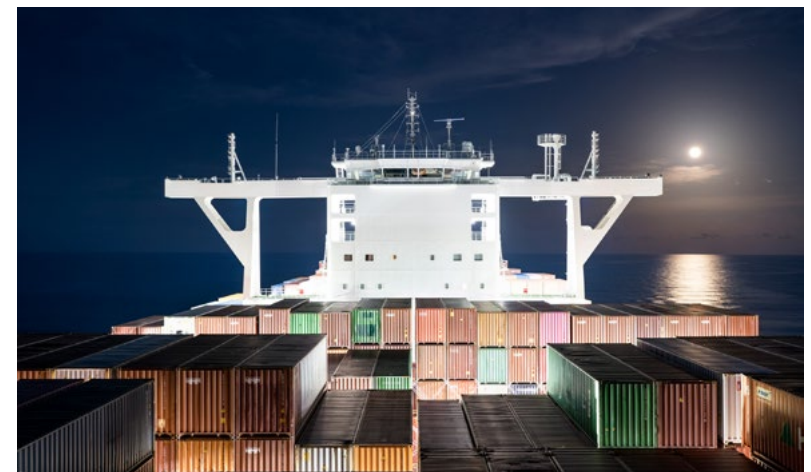
Der Nachhaltigkeitsbericht berichtet umfassend über die Nachhaltigkeitsaktivitäten des Konzerns und geht über die gesetzlichen Anforderungen hinaus. Er wurde in Übereinstimmung („in accordance“) mit den international anerkannten Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative (GRI Standards) erstellt.

Auch der NfB orientiert sich an den GRI Standards. Bei der Darstellung der Konzepte für die NfB-relevanten Aspekte fand der GRI Standard 3 Anwendung. Dazu gehören u. a. die Beschreibung der Auswirkungen der relevanten Themen auf Umwelt, Mensch und Gesellschaft sowie der entsprechende Managementansatz, inklusive der Ziele und Maßnahmen. Zudem werden für diese Aspekte nichtfinanzielle Kennzahlen berichtet, die sich an den thematisch passenden GRI Standards orientieren, sofern solche vorliegen. Die Angaben über die Erfüllung der GRI-Indikatoren sind weiterführende Informationen und nicht Bestandteil dieses nicht-

finanziellen Berichts. Zur Verortung der CSR-RUG-relevanten Berichtsinhalte s. Tabelle „Index zum nichtfinanziellen Bericht“, S. 7. _NfB

Die Inhalte des NfB wurden einer freiwilligen betriebswirtschaftlichen Prüfung nach ISAE 3000 (Revised) mit begrenzter Sicherheit durch die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft unterzogen. Diese sind mit einem Kürzel „NfB“ und einer grauen Linie am linken Rand der entsprechenden Absätze gekennzeichnet. 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 Nachhaltigkeitsberichtes entnommen werden. _NfB

Einige Inhalte des Berichts sind mit einer Markierung für den NfB sowie für die GRI Standards versehen. Diese Inhalte wurden nicht im Hinblick auf die Anforderungen der GRI Standards geprüft. _NfB



INDEX ZUM NICHTFINANZIELLEN BERICHT

CSR-RUG-RELEVANTE BERICHTSINHALTE IM NfB 2023*

		KAPITEL	SEITE
Beschreibung des Geschäftsmodells		Hapag-Lloyd	13–16
Umweltbelange	Emissionen: Luftschadstoffe	Klima- und Umweltschutz	78–79
	Emissionen: Treibhausgase	Klima- und Umweltschutz	79
	Energienutzung	Klima- und Umweltschutz	75–76
	Schutz des Meeres und der marinen Biodiversität	Klima- und Umweltschutz	81
	Entsorgung von Abfall und Abwasser	Klima- und Umweltschutz	83–84
	Ressourcenverbrauch	Klima- und Umweltschutz	83
	Umweltschonende Transportketten	Klima- und Umweltschutz	78–79
	Transport von Gefahrgütern	Sicherheit und Gesundheit	116–117
Arbeitnehmerbelange	Aus- und Weiterbildungen	Mitarbeitende	98–102
	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Sicherheit und Gesundheit	109–115
	Diversität und Chancengleichheit	Mitarbeitende	103–105
Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie Achtung der Menschenrechte	Compliance	Hapag-Lloyd	23–27
	Governance	Hapag-Lloyd	22–23
	Menschenrechte in der eigenen Geschäftstätigkeit	Hapag-Lloyd	24–27
	Arbeitsstandards und Menschenrechte in der Lieferkette	Hapag-Lloyd, Nachhaltigkeit bei Hapag-Lloyd	25–27, 65–68
Sozialbelange	Gesellschaftliches Engagement	Gesellschaftliches Engagement	121–123
	Datenschutz und IT-Sicherheit	Hapag-Lloyd	27–31
Sonstige Themen	Geschäftsstrategie unter Beachtung von Nachhaltigkeitschancen und -risiken	Nachhaltigkeit bei Hapag-Lloyd	47–56

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

Die wesentlichen Themen gemäß GRI und CSR-RUG basieren auf der 2022 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse, welche 2023 validiert wurde. Diese wesentlichen Themen wurden 2023 auch für das neu hinzugekommene Terminal- und Logistikgeschäft von SAAM Terminals validiert und finden dementsprechend Anwendung (s. Geltungsbereich und Berichtszeitraum, Wesentliche Themen und Risiken, S. 57 ff.). [_NfB](#)

Geltungsbereich und Berichtszeitraum [_2-2](#)

Der Nachhaltigkeitsbericht, inklusive des NfB, wird jedes Jahr in englischer und deutscher Sprache auf der Hapag-Lloyd-Website veröffentlicht. Darin berichtet Hapag-Lloyd über die Fortschritte im jeweiligen Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember. Der NfB und der Nachhaltigkeitsbericht umfassen das Geschäftsjahr 2023. [_NfB](#) [_2-3](#)



Soweit nicht anders ausgewiesen, beziehen sich alle Angaben in diesem Bericht auf die Hapag-Lloyd AG sowie ihre verbundenen konsolidierten Unternehmen. Gemeinschaftsunternehmen und assoziierte Unternehmen wurden bei den entsprechenden Finanzdaten des ersten Unterkapitels „Hapag-Lloyd – Unser Profil“ nach der Equity-Methode einbezogen. Der Konsolidierungskreis der Hapag-Lloyd AG wird im Geschäftsbericht 2023, S. 159 ff. ausführlich beschrieben. [_NfB _2-1](#)

Im Rahmen der Strategy 2023 hat Hapag-Lloyd das Engagement im Terminalbereich kontinuierlich ausgebaut. Seit dem Erwerb der SAAM Ports S.A. und SAAM Logistics S.A. sowie des zugehörigen Immobilienportfolios (zusammen SAAM Terminals) im August 2023 sind die Geschäftsaktivitäten in die Segmente Linienschiffahrt sowie Terminal & Infrastruktur gegliedert. [_NfB](#)

Die Terminalaktivitäten des Konzerns werden seit dem dritten Quartal 2023 im neuen Geschäftssegment Terminal & Infrastruktur zusammengefasst und über die Hapag-Lloyd Terminal Holding mit Sitz in Rotterdam gesteuert. Seit dem 1. Januar 2024 ist Dheeraj Bhatia als Mitglied des Vorstands der Hapag-Lloyd AG verantwortlich für das Segment. Informationen zu SAAM Terminals wurden im Bericht berücksichtigt, soweit diese im Rahmen der Berichterstattung bereits vorlagen. [_NfB](#)

Teil des Segments Terminal & Infrastruktur sind neben der SAAM Terminals auch die Gesellschaften CMR Container Maintenance Repair Hamburg GmbH und Middle East Container Repair Company LLC. Sie sind für die Lagerung, Wartung und Reparatur von sowie den Handel mit Containern und alle damit im Zusammenhang stehenden Geschäfte verantwortlich. Die konsolidierten Gesellschaften der Terminal Holding sind Teil unseres Berichtsrahmens. Die Umsetzung der im nichtfinanziellen Bericht und Nachhaltigkeitsbericht beschriebenen Managementansätze und Inhalte ist aufgrund der dezentralen Organisation der Gesellschaften von den Gegebenheiten und einer möglichen Anwendung vor Ort abhängig. Aufgrund der laufenden Integration berichten wir nur ausgewählte Kennzahlen. Im Zuge der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und der fortlaufenden Integration streben wir an, das Segment Terminal & Infrastruktur im nächsten Berichtsjahr vollständig zu integrieren. Im nichtfinanziellen Bericht und Nachhaltigkeitsbericht

sind Kennzahlen und Inhalte mit einer entsprechenden Fußnote versehen, die angibt, wenn die oben genannten Gesellschaften inkludiert sind. Diese Gesellschaften sind dementsprechend nur Teil der Berichterstattung, wenn dies explizit per Fußnote ausgewiesen wird. Wir sprechen in diesem Zusammenhang vom „Segment Terminal & Infrastruktur und den dazugehörigen vollkonsolidierten Gesellschaften“. [_NfB _2-6](#)

Angaben zum Seepersonal beziehen sich auf das eigene Personal. Mitarbeitendenkennzahlen und weitere Angaben zu Richtlinien und Maßnahmen umfassen entsprechend nicht die Besatzung auf gecharterten Schiffen, da die dort tätigen Mitarbeitenden unter Verantwortung der jeweiligen Schiffseigner stehen. Zwei Bareboat-Charterschiffe werden über die Hapag-Lloyd AG gemanagt, für welche die gleichen operativen Anforderungen gelten wie für eigene Schiffe. Kennzahlen, die die zwei Bareboat-Schiffe enthalten, sind entsprechend gekennzeichnet. [_NfB](#)

Verweise auf Angaben außerhalb des Konzernlageberichts sind als weiterführende Informationen zu verstehen und nicht Bestandteil des nichtfinanziellen Berichts. [_NfB](#)

Erfassung und Vergleichbarkeit von Daten und Informationen

Die Informationsabfrage erfolgte auf elektronischem Weg, die Datenerfassung u. a. mittels der bereichsspezifischen Software Cority. Bei der Addition und Übertragung von Daten können aufgrund von Rundungen Abweichungen auftreten. [_NfB](#)

Zukunftsbezogene Aussagen

Alle zukunftsgerichteten Aussagen im NfB beruhen auf den zum Redaktionsschluss gültigen Annahmen. Aufgrund von unbekanntem Risiken, Ungewissheiten und anderen Faktoren können die tatsächlichen Ergebnisse, Entwicklungen oder die Leistung des Unternehmens hiervon abweichen (s. Geschäftsbericht, S. 82 ff.). [_NfB](#)

Weitere Anmerkungen

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



Entsprechend unserem Verständnis von Diversität und Integration wollen wir eine geschlechterneutrale Sprache verwenden. Jedoch nutzen wir weiterhin das generische Maskulinum für bestimmte im Konzern oder durch gesetzliche Vorgaben etablierte Begriffe, z. B. „Vorstand“. Nicht individuell benannte Gruppen wie „Kunden“, „Lieferanten“, „Aktionäre“ oder „Investoren“ werden ebenfalls mit ihrem generischen Maskulinum bezeichnet.

Den Nachhaltigkeitsbericht 2023 und den darin enthaltenen NfB, der zum 4. März 2024 aufgestellt wurde, veröffentlichten wir im März 2024.

Der Aufsichtsrat hat den Nachhaltigkeitsbericht 2023 geprüft und freigegeben. Die nächste nichtfinanzielle Berichterstattung wird unter Beachtung der europäischen CSRD erfolgen. Voraussichtlich im März 2025 wird das sogenannte Sustainability Statement im Lagebericht des Hapag-Lloyd-Geschäftsberichts veröffentlicht. Weitere Informationen zur aktuellen Berichterstattung finden Sie auf der Website von Hapag-Lloyd [und im Geschäftsbericht](#) [. 2-3, 2-14](#)



WE FOCUS ON PARTNER- SHIP

HAPAG-LLOYD





FOCUS-STORY 1: Ship Green

GEMEINSAM EMISSIONEN REDUZIEREN

Die Transformation zur klimaneutralen Schifffahrt ist eine globale Herausforderung und gelingt nur, indem jeder seinen Beitrag leistet. 2023 hat Hapag-Lloyd deshalb weltweit Ship Green als emissionsarme Transportoption eingeführt. Damit geben wir unseren Kunden die Möglichkeit, ein Produkt in Anspruch zu nehmen, das als Alternative zum herkömmlichen Transport zur nachhaltigen Transformation der Schifffahrt beiträgt.

SHIP GREEN

Die Emissionsreduzierung des Transports ist jederzeit verfügbar und kann auch bereits bestehende Buchungen ergänzen.

SHIP GREEN – DIE ALTERNATIVE FÜR CO₂e-REDUZIERTER TRANSPORT

Über das neue Produkt Ship Green buchen Kunden online eine emissionsreduzierte Verschiffung. Die anfallenden Emissionen lassen sich dabei um 25 %, 50 % oder 100 % senken – individuell auf die Kundenwünsche zugeschnitten. Unser „Book & Claim“-Ansatz sorgt dafür, dass die durch den Einsatz von Biofuel auf einem Schiff vermiedenen Emissionen dank einer präzisen Berechnungsmethode auf andere Seetransporte übertragen werden können.



**AKTIVE
EMISSIONSVERMEIDUNG**



**EINFACHE
ONLINE-BUCHUNG**

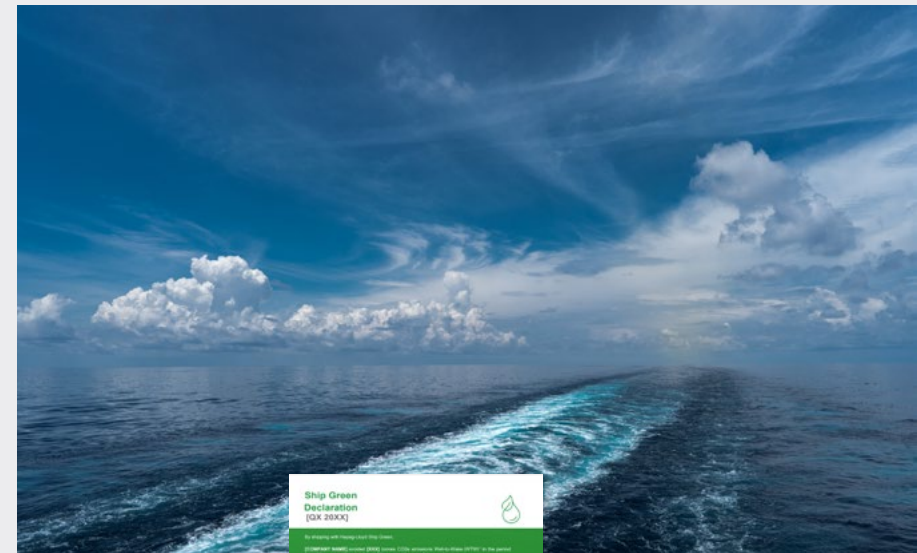


**DREI OPTIONEN FÜR
MEHR FLEXIBILITÄT**

Kooperationen

Beispielsweise setzte unsere Partnerschaft mit Nestlé im Berichtsjahr einen Meilenstein: Das Unternehmen geht mit uns einen Schritt auf dem Weg zur dekarbonisierten Lieferkette, indem es sich für unsere emissionsreduzierte Transportlösung Ship Green für 100 % seiner 2023 mit Hapag-Lloyd transportierten Gütern entschieden hat. So trägt unsere alternative Transportlösung auch dazu bei, den Lebensmittelkonzern seinen eigenen „Net Zero“-Zielen näherzubringen. Mehr dazu auf Seite 78.

45
Schiffe unserer Flotte wurden im Berichtszeitraum mit Biofuel betankt.



SHIP GREEN
Jeder Kunde erhält quartalsweise ein Nachweisdokument über die eingesparten Emissionen.

UNSER PROFIL

Der Hapag-Lloyd Konzern ist eine der weltweit führenden Containerlinienreedereien¹ und Betreiber von Terminals und Infrastruktur. Seit der Gründung von Hapag-Lloyd vor über 175 Jahren befindet sich unser Hauptsitz in Hamburg. Qualität und Verantwortung zählen zu den Schlüsselbegriffen unseres Selbstverständnisses. Dabei verfolgen wir die Vision, rund um den Globus neue Qualitätsstandards zu setzen. Wir haben den Anspruch, für Zuverlässigkeit, Servicequalität und verantwortungsvolles Handeln im Hinblick auf Mensch und Umwelt zu stehen, und wollen Qualitätsführer der Branche sein. Dieses Ziel verfolgen wir mit Weitblick und messen dabei Nachhaltigkeit einen hohen Stellenwert bei. _NfB

ÜBERBLICK ÜBER DEN KONZERN _2-2, 2-6

Der Containertransport auf See mittels eigener und gecharterter Schiffe ist unser Kerngeschäft. Dazu gehört auch ein Serviceportfolio für den Hinterlandtransport, welches sowohl Binnenschiff-, Bahn- und Lkw- als auch weltweite Tür-zu-Tür-Transporte umfasst.

Mithilfe langjähriger Partnerschaften möchten wir in allen von uns verantworteten Geschäftstätigkeiten hohe Qualitätsansprüche an Dienstleistungen

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



gen und Nachhaltigkeitsaspekte erfüllen und bieten unseren Kunden so den bestmöglichen Service. _NfB

Seit dem Erwerb der SAAM Ports S.A. und SAAM Logistics S.A. sowie des zugehörigen Immobilienportfolios (zusammen SAAM Terminals) im August 2023 sind die Geschäftsaktivitäten in die Segmente Linienschiffahrt sowie Terminal & Infrastruktur gegliedert.

Segment Linienschiffahrt

Hapag-Lloyd verfügt über eine Flotte von 266 modernen Containerschiffen, die weltweit unterwegs sind. Die Gesamttransportkapazität macht dabei 2 Millionen TEU aus. Allein im Segment Linienschiffahrt ist das Unternehmen mit 13.400 Mitarbeitenden und 403 Büros an Standorten in insgesamt 140 Ländern präsent. Unser Containerbestand umfasst 2,9 Millionen TEU – inklusive einer großen und modernen Kühlcontainerflotte. Weltweit agieren 113 Liniendienste und sorgen für schnelle und zuverlässige Verbindungen zwischen mehr als 600 Häfen auf allen Kontinenten. _NfB

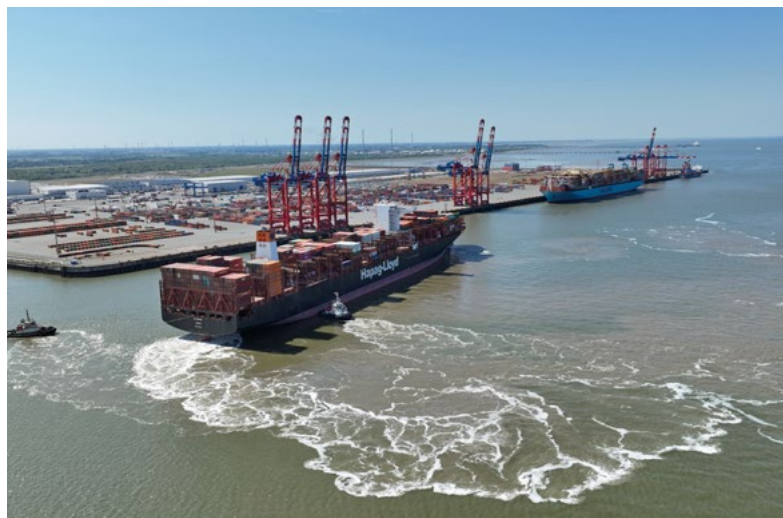
STRUKTUR DER CONTAINERSCHIFFSFLOTTE VON HAPAG-LLOYD _2-6

	31.12.2023	31.12.2022	31.12.2021
Anzahl der Schiffe	266	251	253
davon eigene Schiffe*	123	121	113
davon gecharterte Schiffe	143	130	140
Kapazität der Schiffe insgesamt (TTEU)	1.972	1.797	1.769
Kapazität der Container insgesamt (TTEU)	2.975	2.972	3.058
Anzahl Dienste	113	119	126

* Umfasst eigene und geleaste Schiffe

Neues Segment Terminal & Infrastruktur

Hapag-Lloyd hat sein Engagement im Terminalbereich kontinuierlich ausgebaut und hält Beteiligungen am Container Terminal Wilhelmshaven, am Container Terminal Altenwerder in Hamburg, am Terminal TC3 in Tanger, Marokko, und am Terminal 2 in Damietta, Ägypten. Im Jahr 2023



hat Hapag-Lloyd Beteiligungen an der italienischen Spinelli Group und der indischen J M Baxi Ports & Logistics Limited erworben. Außerdem hat Hapag-Lloyd im August 2023 die Terminals der SAAM Ports S.A., SAAM Logistics S.A. und das dazugehörige Immobilienportfolio (zusammen SAAM Terminals) erworben. Dies ermöglicht uns die Stärkung unseres Kerngeschäfts und die Sicherung von Kapazitäten, was uns entscheidend dem Ziel des Aufbaus eines robusten und attraktiven Terminalportfolios näherbringt. Im Segment Terminal & Infrastruktur bündelt Hapag-Lloyd seine Beteiligungen an 20 Terminals in Europa, Lateinamerika, USA, Indien und Nordafrika. Zu diesem Segment zählen 2.900 Mitarbeitende, die neben Terminalaktivitäten auch ergänzende Logistikdienstleistungen an ausgewählten Standorten bieten.

Das erworbene Portfolio von SAAM Terminals umfasst zehn Terminals. _NfB

Hapag-Lloyd ist mit Standorten in Nordeuropa, Südeuropa, Asien, dem Mittleren Osten, Nordamerika und Lateinamerika auf der ganzen Welt vertreten. _NfB

Die sechs Regionen des Segments Linienschifffahrt sind in 29 Areas untergliedert.

INTEGRATION VON SAAM TERMINALS _2-6

Im Berichtsjahr standen im Segment Terminal & Infrastruktur der Erwerb von SAAM Terminals sowie die damit verbundene Integration in die Geschäftsabläufe von Hapag-Lloyd im Fokus (s. Über diesen Bericht, S. 6). Die Angliederung an die konzernweiten Prozesse wird aktuell geplant und 2024 weiter umgesetzt. So fand im Jahr 2023 eine Validierung der Wesentlichkeitsanalyse von Hapag-Lloyd für SAAM Terminals statt (s. Wesentliche Themen und Risiken, S. 57ff.).

Im Folgenden werden die Nachhaltigkeitsorganisation und die Managementsysteme von SAAM Terminals kurz dargestellt, die zur Steuerung der wesentlichen Themen im Berichtsjahr Anwendung fanden. Weitere Informationen hinsichtlich nachhaltigkeitsrelevanter Aktivitäten sind im Integrierten Bericht 2022 von SAAM zu finden.

Compliance

SAAM Terminals verfügt über ein umfassendes Compliance-Modell mit Risikomanagement- und Innenrevisionsabteilungen. Ein zentraler Bestandteil dieses Modells ist der Ethikkodex, der die Unternehmenswerte und den Umgang mit Interessenkonflikten festlegt. Weitere Instrumente sind die Hinweisgeberstelle, Compliance-Schulungen, Präventionsmaßnahmen, der Ethik-Ausschuss und ein Compliance-Beauftragter. Die Einhaltung von Arbeitsrechten wird in den Verträgen mit Zulieferern gefordert, die bei Nichteinhaltung Sanktionen vorsehen. Zudem stellt der Supplier Engagement Code Anforderungen an Lieferanten und deren Geschäftsbeziehung mit SAAM Terminals.

Umweltschutz

Auch bei SAAM Terminals wird Klimaschutz systematisch verfolgt. Um die Emissionsintensität zu senken, wurde ein Implementierungsplan aufgestellt. Der Fokus liegt auf dem Einsatz erneuerbarer Energien, der Modernisierung der Ausstattung, dem Sensibilisieren für umweltbewusstes Fahrverhalten sowie in Zukunft auf Kompensationsprojekten. Außerdem wurden Maßnahmen zur Förderung einer Kreislaufwirtschaft für interne Abfälle entwickelt, mit Schwerpunkt auf der Reduzierung

des Abfallaufkommens. Dazu wurden auch Sensibilisierungs- und Kommunikationsmaßnahmen für Abfälle für Mitarbeitende und Lieferanten durchgeführt. Auch der bewusste Umgang mit Wasser bildet einen Fokus im Umweltmanagement von SAAM Terminals. Im Rahmen des Themas „Eco-Water Balance“ werden diesbezüglich verschiedene Indikatoren zur Wasserqualität überwacht und Notfallpläne definiert, die eine Verschmutzung verhindern sollen.

Mitarbeitende

Ein Bestandteil der Personalstrategie ist das Talentmanagement. 2023 wurden insbesondere Schulungen im Rahmen des BEST-Programms zur Entwicklung von Kompetenzen, die sich auf das Management Excellence System, Lean-Tools und Change-Management beziehen, durchgeführt. Außerdem wurden Englischkurse angeboten, um die Mitarbeitenden auf die neuen Anforderungen nach der Übernahme vorzubereiten. Ein weiterer Schwerpunkt war die Verstärkung der Schulungsprogramme für Kran- und Hafenausstattungsfahrer. Im Jahr 2023 wurden zudem Schritte unternommen, um die Vision der Firmenleitung und der Arbeitnehmervertreter hinsichtlich der unterschiedlichen Anforderungen zu harmonisieren, darunter die Entwicklung eines Hafenkariere-modells und die Unterstützung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Sicherheit und Gesundheit

Das Arbeitsschutzmanagement konzentriert sich auf die Aspekte Sicherheitskultur, Meldepflicht, Vorbeugung von Zwischenfällen, Arbeitsschutz und -standards. Eine unternehmensweite Strategie gilt für



alle Betriebe und wird vom Occupational Health and Safety Team geleitet. Das Modell gilt für alle Mitarbeitenden, einschließlich Fremdfirmen, die ihre Tätigkeiten innerhalb der Betriebe ausführen.



* Logistikstandorte von SAAM Terminals sind nicht inkludiert.

Unsere Leistungen _2-6

Global haben unsere 403 Vertriebsstellen sowie die Zentrale und unsere Vertriebspartner im Geschäftsjahr 2023 Transportaufträge für rund 30.900 Kunden betreut (2022: rund 33.800). Die Hapag-Lloyd-Flotte transportiert alle zugelassenen Güter mit Ausnahme von bestimmten Gefahrgütern, die wir aus unserem Portfolio ausgeschlossen haben (s. Umgang mit Gefahrgut, S. 116 f.). Dabei stellen wir mit Screenings sicher, dass keine Geschäfte mit Unternehmen oder Personen eingegangen werden, gegen die Sanktionen verhängt wurden. Darüber hinaus wird keine Ladung angenommen, die Handelssanktionen unterliegt. Insbesondere betrifft dies die Gesetze und Vorschriften der Europäischen Union,

der Bundesrepublik Deutschland, der Vereinigten Staaten von Amerika, der Vereinten Nationen und andere internationale, nationale oder regionale Maßgaben.

Wir verschiffen Güter unterschiedlicher Produktkategorien (s. Geschäftsbericht 2023, S. 54) und folgen damit dem Prinzip der Diversifizierung. Durch Anwendung dieses Prinzips möchten wir unsere Abhängigkeit von Konjunkturzyklen in einzelnen Branchen reduzieren, um so unter stabilen wirtschaftlichen Bedingungen von einer finanziell nachhaltigen Entwicklung unseres Unternehmens auszugehen. _NFB

Beflaggung der Hapag-Lloyd-Schiffe _2-23

Unsere Flotte genießt hohes Ansehen innerhalb der Branche, was sie auch für hochqualifiziertes Personal attraktiv macht. Daher bleiben wir unserer Überzeugung treu, einen großen Anteil unserer Flotte – 39 Schiffe – unter deutscher Flagge fahren zu lassen. In erster Linie erfolgt die Wahl der Flagge nach rechtlichen Vorgaben, wobei auch Finanzierungsbedingungen und die damit verbundenen Sicherungsinstrumente eine Rolle spielen. Hapag-Lloyd führt neben der deutschen Flagge ausschließlich solche Flaggen, die bei den Port State Controls (PSCs) gut oder sogar sehr gut bewertet werden und auf der White List des Paris Memorandum of Understanding (Paris MoU) aufgeführt sind.

BEFLAGGUNG UNSERER SCHIFFE

Flagge	Anzahl Schiffe*
Deutschland	39
Liberia	64
Bermuda	12
USA	5
Chile	2
Zypern	2
Summe	124

* Umfasst eigene sowie zwei Bareboat-Charterschiffe, ausgenommen ein zum Stichtag nicht eigen betriebenes Schiff; für die Struktur der Schiffsflotte siehe S. 14

Die Flagge eines Schiffs hat mittlerweile keinerlei wesentliche Auswirkungen auf die ökologischen oder sozialen Bedingungen an Bord mehr, weil sich alle Schiffe an den internationalen Vorgaben, z. B. von ISM, MLC, STCW und MARPOL², orientieren. Dem Fahrtgebiet des Schiffs entsprechend müssen auch einige regionale Vorgaben (s. Schutz der Gewässer und der Marinen Biodiversität, S. 81 ff.), beispielsweise in den USA oder

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

der EU, eingehalten werden. Darüber hinaus fühlen wir uns unserem eigenen hohen Anspruch an den Klima- und Umweltschutz verpflichtet und folgen hohen Standards für die eigenen Schiffe, die über die internationalen Vorgaben hinausgehen (s. Klima- und Umweltschutz, S. 69 ff.).

Weltweiter Kundenservice – unsere Quality Service Centers

Hapag-Lloyd hat weltweit elf Quality Service Centers (QSCs) im Betrieb. Diese sind jeweils für mehrere Areas zuständig. Dabei bündeln wir aus unterschiedlichen Bereichen ausgewählte Servicefunktionen und erzeugen die gewünschten Synergien. Unser Anliegen ist, unsere Servicequalität fortwährend zu verbessern, denn wir wissen: Service von hoher Qualität, der gleichzeitig die besonderen Anforderungen an wirtschaftliches Handeln berücksichtigt, ist heutzutage unumgänglich.

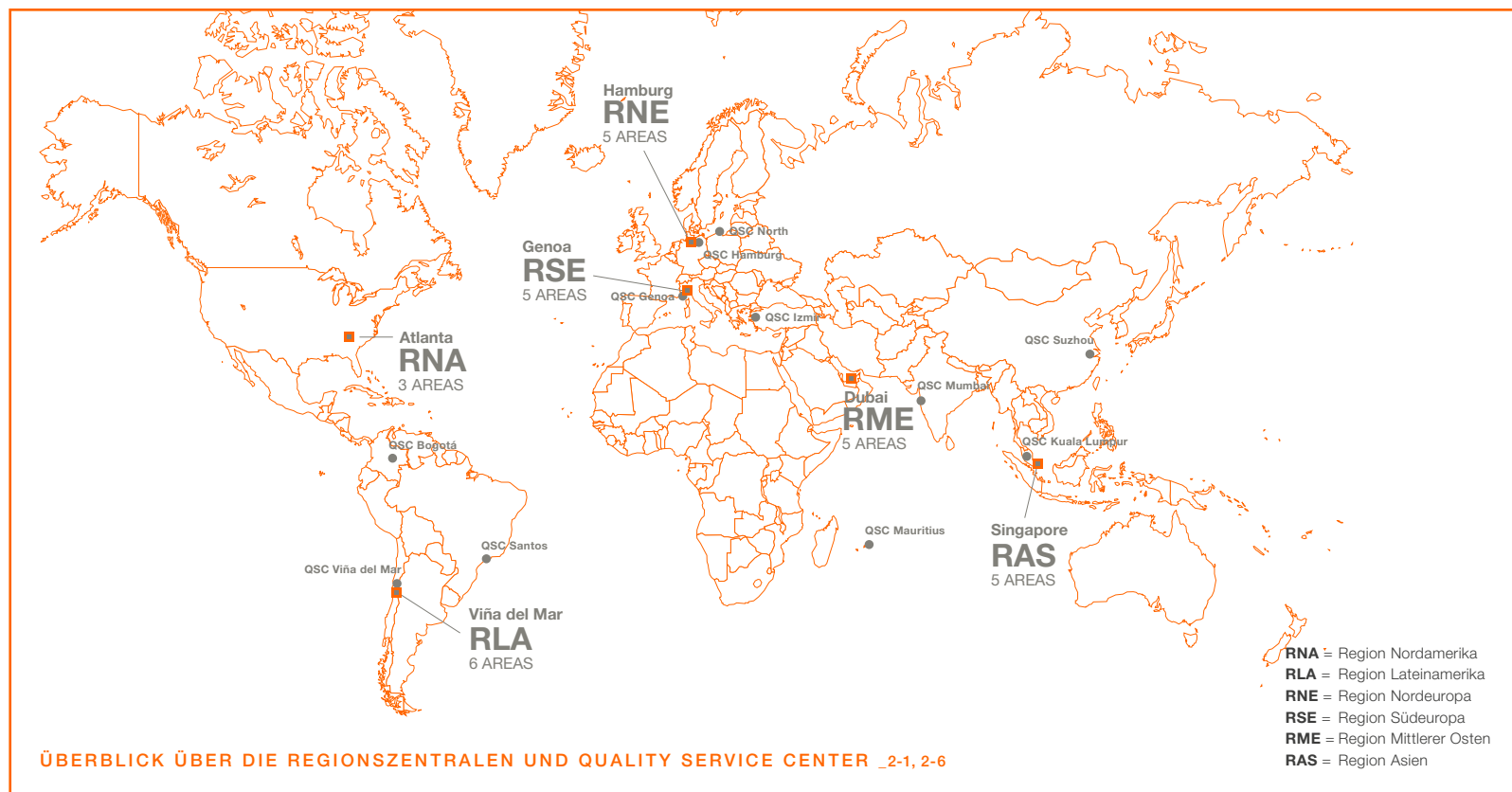
WIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG DES KONZERNES

_2-6, 3-3, 201-1

Im Geschäftsjahr 2023 setzte sich der Rückgang bei der Nachfrage nach Containertransporten fort. Da sich gleichzeitig die globalen Lieferketten normalisierten, wurden Transportkapazitäten frei. Die Erhöhung des Angebots an Containerschiffskapazitäten im Rahmen von Schiffsneubauten verstärkte diesen Trend. In der Folge kam es zu einem deutlichen Rückgang der durchschnittlichen Frachtraten, das Konzernergebnis von Hapag-Lloyd verringerte sich im Vergleich zum Vorjahr dementsprechend spürbar.

Hapag-Lloyd erwirtschaftete 2023 ein operatives Konzernergebnis (EBIT) in Höhe von 2.532 Mio. EUR (2022: 17.525 Mio. EUR). Der deutliche Rückgang liegt im Wesentlichen am Rückgang der Frachtrate auf 1.500 USD/TEU (2022: 2.863 USD/TEU).

Weitere Informationen zu unserer wirtschaftlichen Entwicklung sind in unserem Geschäftsbericht 2023 aufgeführt (S. 58 ff.).



KONZERNSTRATEGIE STRATEGY 2023 _2-12, 2-19, 3-3

Unsere 2018 formulierte Strategy 2023 enthält mehrere Kernelemente, darunter die Sicherung unserer Position als Global Player, der langfristige wirtschaftliche Erfolg und die Etablierung unseres weltweiten Unternehmens als Qualitätsführer der Branche.

Das Thema Nachhaltigkeit ist seit Ende 2021 integraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie und als solcher gegenwärtig für den Zeitraum bis 2030 ausgelegt (s. Nachhaltigkeitsmanagement, S. 44).

Unsere Vergütungsrichtlinien sehen vor, die variable Vergütung des Vorstands auch an das Erreichen eines Emissionsminderungsziels zu knüpfen. Die in Bezug auf dieses Ziel erbrachte Leistung – und damit indirekt auch Hapag-Lloyds Auswirkungen auf das Klima – werden regelmäßig durch den Aufsichtsrat auf Grundlage des Vergütungssystems berücksichtigt und überprüft. _NFB

Ausführliche Informationen zur Strategy 2023 finden sich in unserem Geschäftsbericht 2023 (S. 36 ff.). Informationen zu unserer neuen Konzernstrategie finden sich ebenfalls im Geschäftsbericht 2023 (S. 39).

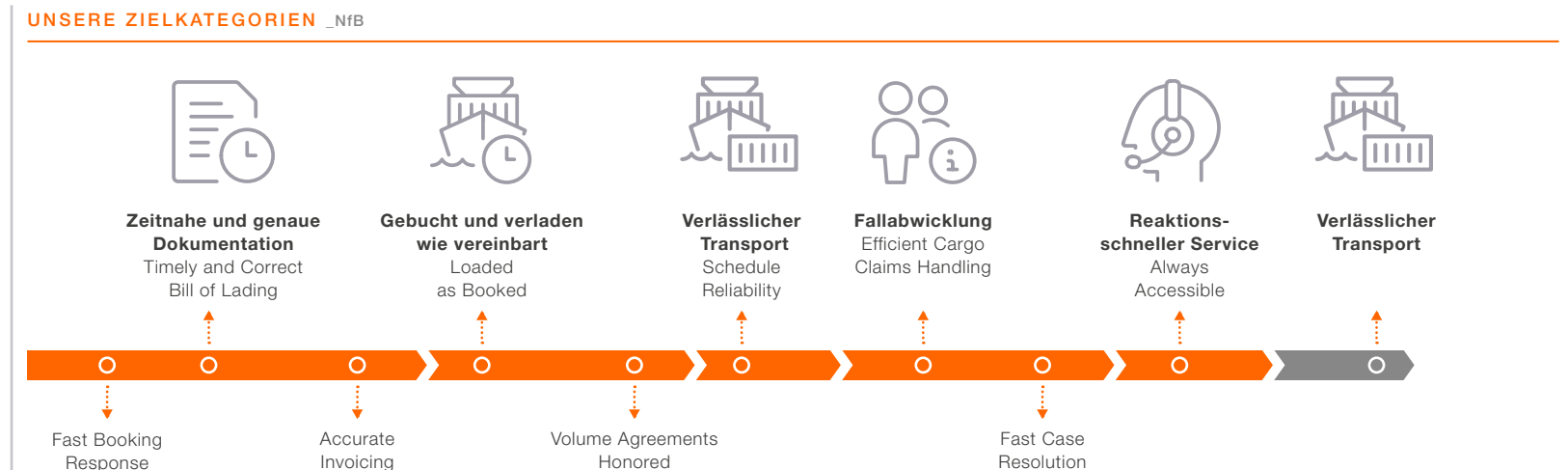
KUNDENFOKUS UND DIGITALISIERUNG

Qualität und Service sind für uns zwei Seiten einer Medaille und untrennbar miteinander verbunden. Um führend in der Qualität zu sein, führt kein Weg daran vorbei, den Servicegedanken als Ganzen und kundenfreundliche Angebote im Besonderen stets im Blick zu behalten und fortwährend zu verbessern. Wir sind überzeugt davon, dass ein positives Kundenerlebnis auf Qualität und besonders kundenorientierten Leistungen basiert. Deshalb ist dieser Gedanke in unserer Strategy 2023 festgehalten. Damit wir unsere Ambitionen bestmöglich und zeitgemäß verwirklichen können, setzen wir auf innovative Lösungen und einen besonderen

Fokus auf die Möglichkeiten, die die Digitalisierung bietet. Digitale Werkzeuge und Angebote machen effizientere und kundenfreundlichere Lösungen möglich und bringen uns unseren Zielen hinsichtlich Qualität und Service ein beträchtliches Stück näher. [_3-3](#)

UNSERE QUALITÄTSVERSPRECHEN

Unsere Ziele sind in Kategorien mit jeweils dazugehörigen Qualitätsversprechen unterteilt. Durch sie werden unsere Schritte und Maßnahmen messbar. Zudem helfen sie uns bei der Erfolgskontrolle.



Vier Qualitätsversprechen sind Bestandteil der im Jahr 2020 veröffentlichten Kategorien 1 und 2. Dem folgten ein Jahr später weitere fünf Versprechen in den Kategorien 2, 3, 4 und 5. Die Veröffentlichung unseres letzten Versprechens in der Kategorie „Zuverlässiger Transport“ soll im Rahmen der Strategy 2023 weiterhin vorangetrieben werden. Hier geht es um die „pünktliche Lieferung“ und die vollständige Transparenz über den Lieferstatus auf Containerebene, damit wir unsere Leistungen in den Häfen, Binnenterminals und bei den Kunden in Gänze transparent machen können. Eine größere Sichtbarkeit ist durch die Integration unseres bereits im Vorjahr geschaffenen digitalen Dashboards gewährleistet. Die Qualitätsversprechen sind weiterhin ein zentraler Aspekt unserer Strategie.

Kontinuierliche Verbesserungen

Die Anzahl unserer Kunden ist im Vergleich zum Vorjahr abermals gewachsen. Wir sind inzwischen mit einer Zahl von etwa 30.900 Direktkunden und Spediteuren unterschiedlicher Größenordnungen unterwegs. Ihre Zufriedenheit ist für uns entscheidend, wie es auch in unserer Strategy 2023 steht, die der Kundenorientierung einen besonderen Stellenwert zuschreibt. In diesem Sinne wollen wir u. a. unsere Leistung in zwei Bereichen weiter steigern: „Gebucht und verladen wie vereinbart“ und „Verlässlicher Transport“. Eine große Herausforderung sind für uns weiterhin Termintreue und Pünktlichkeit, denn überlastete Häfen und Personalmangel sind mittlerweile die Regel und nicht die Ausnahme. Wir arbeiten laufend an Fortschritten in diesem Bereich. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf unseren Qualitätsversprechen „Immer erreichbar“ und „Schnelle Falllösung“. Dabei haben wir uns insbesondere im Bereich der Fallbearbeitung (Case Management) verbessert. So konnten wir u. a. durch Self-Service-Lösungen und an ausgewählten Standorten durch Chat-Dienste die durchschnittlichen Bearbeitungszeiten merklich verringern. Zusätzlich wurden im Berichtsjahr die folgenden Maßnahmen umgesetzt:

- die Optimierung unserer regelmäßigen Austauschformate für ein lebendiges Miteinander in allen Regionen und der regelmäßige Austausch über Schwachstellen und Lösungsansätze;
- die laufende Verbesserung interner Prozesse, die es den Hapag-Lloyd-Kundendienstteams möglich macht, eine schnellere Reaktion auf Kundenanfragen zu gewährleisten.

„Nummer eins für Qualität“ – unsere Kunden im Fokus

Für unser Ziel, die Nummer eins für Qualität zu bleiben, ist es von entscheidender Bedeutung, alle Kunden zufriedenzustellen. Eine große Rolle kommt dabei in diesem Zusammenhang der Digitalisierung zu. Wir optimieren bestehende Systeme bzw. Prozesse und entwickeln laufend neue digitale Dienstleistungen. Dies geschieht, indem wir kontinuierlich mit unseren Kunden zusammenarbeiten. Darüber hinaus hat sich die rasante Entwicklung der Technologie der Künstlichen Intelligenz (KI) zu einem Schwerpunktthema entwickelt. Deshalb ergreifen wir entsprechende Maßnahmen, um das Wissen unserer Mitarbeitenden auf diesem Gebiet zu fördern und zu erweitern (s. u., Abschnitt Einbeziehung unserer Mitarbeitenden). Wir suchen nach Möglichkeiten, diese Technologie zur Steigerung von Effizienz und Qualität einzusetzen.

Wir bleiben im Dialog mit unseren Kunden, denn nur so entwickeln wir uns kontinuierlich weiter. Daher machen wir sogenannte Customer Experience Surveys, in denen wir neben der allgemeinen Zufriedenheit mit der Nachhaltigkeitsleistung von Hapag-Lloyd auch Rückmeldungen zu allen Qualitätsversprechen abfragen. Mit der Net-Promoter-Score-Kennzahl (NPS) machen wir unsere Fortschritte und Erfolge messbar.

Im Berichtszeitraum konnten wir uns erneut darüber freuen, dass sich unsere Leistung bezüglich der Qualitätsversprechen auf globaler Ebene verbessert hat und die allgemeine Kundenzufriedenheit im Vergleich zum Vorjahr wieder deutlich gestiegen ist.

Maßnahmen

Zu unseren Maßnahmen, die wir direkt aus den Feedbacks unserer Kunden abgeleitet und im Berichtsjahr umgesetzt haben, zählen:

- die Einführung von emissionsarmen Transportoptionen: Ship Green gibt unseren Kunden die Möglichkeit, mit der Buchung Biokraftstoffe auszuwählen und so ihre CO₂e-Emissionen zu senken;
- die Überarbeitung unseres Dokumentationsprozesses: wir liefern Frachtbriefänderungen innerhalb von nur zwei Stunden nach Anfrage;
- die schnellere Beilegung von Disputen: wir haben das Verfahren zur Beilegung von Disputen durch die Einrichtung unseres

Online-Rechnungsportals vereinfacht, dort können unsere Kunden Dispute unmittelbar vorbringen;

- mehr digitale Lösungen: in ausgewählten Märkten haben wir den virtuellen Assistenten von Hapag-Lloyd, den Chatbot, und den Live-Chat eingeführt, die Kunden sofortige Unterstützung und Hilfe bieten.

Auch unser Freight Information System (FIS) und die Web & Mobile Solutions werden kontinuierlich weiterentwickelt. Es freut uns, dass die Kundenzufriedenheit mit unseren digitalen Lösungen auch in diesem Berichtsjahr anhaltend hoch war. Deshalb fühlen wir uns darin bestärkt, auch weiterhin zunehmend auf agile und digitale Arbeitsweisen und Angebote zu setzen. Dazu zählen:

QUICK QUOTES

Buchungsplattform für die digitale Abfrage von Frachtraten und anschließende Buchung. 2023 wurden rund 21 % des Buchungsvolumens über Quick Quotes abgewickelt (Vorjahr: rund 25 % – die Reduktion ist in der insgesamt gesunkenen Nachfrage und den stetig sinkenden Marktraten begründet).

MOBILE APP

Wichtige Informationen zur Ladung, Fahrplanauskunft, Kontaktoptionen. Digitale Abfrage von Frachtraten und anschließende Buchung (Nutzung über verschiedene Endgeräte möglich).

HAPAG-LLOYD NAVIGATOR

Digitales Dashboard für die Verwaltung von Aufträgen. Alle relevanten Informationen auf einen Blick und in Echtzeit.

TRACING BY CONTAINER

Aktuelle Informationen zum Status oder Standort von Containern. Zukünftig: erweiterte Hapag-Lloyd LIVE PLUS-Variante mit noch mehr Möglichkeiten und Funktionen für unsere Kunden.

Außerdem haben wir unsere Online Tools QuickQuotes und QuickQuotes Spot mit Quotierungsapplikationen um weitere Funktionen erweitert: Tarife für gefährliche Güter und Warengruppen.

Einbindung unserer Mitarbeitenden _404-2

Die Sensibilisierung und Schulung unserer Mitarbeitenden hinsichtlich der Themen Kundenfokus und Digitalisierung ist essenziell, um die Chancen der Digitalisierung unternehmensweit optimal umsetzen zu können. Auf unserer webbasierten internen Plattform Digital Hub platzieren wir laufend Informationen dazu. Außerdem finden monatliche Schulungen zu den genannten Themen statt. Des Weiteren wurde ein dreistufiges Curriculum zum Thema digitale Transformation innerhalb von Hapag-Lloyd erarbeitet, zudem wurden Lerneinheiten für die ersten zwei Stufen produziert.

Digital Week und Digital Future Day _404-2

In Schulungen erklären wir unsere Digitalisierungsprozesse und stellen die digitalen Angebote für unsere Kunden vor. In diesem Zusammenhang haben wir eine Digitale Woche und einen Digitalen Zukunftstag veranstaltet. Ein Schwerpunkt dabei war die Sensibilisierung für das Thema KI und deren Auswirkungen auf unser Arbeits- und Geschäftsleben. Die Digital Week 2023 stand unter folgendem Motto: Getting Ready For The Known Unknown. Teilnehmende waren unsere 70 Digitalisierungs-Ambassadeure sowie Vertretende verschiedener Fachbereiche wie IT, Trade Management und Revenue Management. Ziel war es, Grundlagen zu vermitteln, um die Resilienz und Bereitschaft für neue digitale Technologien und damit einhergehende Veränderungen zu optimieren. Daneben wurden täglich weitere Schwerpunktthemen wie Digitale Produkte, Digitales Marketing, Daten & Einblicke und Kundenwachstum behandelt. Im Dezember veranstalteten wir einen weiteren Digital Future Day, an dem die Themen Kundenfokus und Kundenzufriedenheit mithilfe digitaler Produkte thematisiert wurden. Neben unseren 70 Digitalisierungs-Ambassadeuren nahmen 650 weitere Beschäftigte von Hapag-Lloyd daran teil.

CORPORATE GOVERNANCE UND COMPLIANCE

Unser wirtschaftlicher Erfolg fußt auf dem Vertrauen, das unsere Mitarbeitenden, Kunden, Partner und andere Stakeholder unserem Unternehmen entgegenbringen. Dieses Vertrauen stärken wir mit den konzernweit geltenden Corporate-Governance- und Compliance-Vorgaben, zu denen auch unsere Globale Ethikrichtlinie gehört. [_3-3](#)

Auch für unsere Geschäftspartner gilt die Globale Ethikrichtlinie von Hapag-Lloyd (s. Globale Ethikrichtlinie [_3-3](#), S. 24). Die Befolgung von Gesetzen und ethischen Normen, die Vermeidung von Korruption und Bestechung sowie die Einhaltung der Menschenrechte werden außerdem durch Anwendung des Lieferanten-Verhaltenskodex sichergestellt.

CORPORATE GOVERNANCE

Es ist unser Anspruch, geltende Gesetze sowie interne und externe Richtlinien einzuhalten, um als verlässlicher und vertrauenswürdiger Partner wahrgenommen zu werden. Für unser Ziel einer nachhaltigen Wertsteigerung ist gute Corporate Governance unabdingbar. Effektive Prüf- und Risikomanagementprozesse stehen dabei im Dienst der Minimierung von Risiken für Umwelt und Gesellschaft. Vorstand und Aufsichtsrat legen ihr Bekenntnis zum Deutschen Corporate

Governance Kodex (DCGK) jährlich¹ mit einer Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG ab und berichten hierüber in der Erklärung zur Unternehmensführung (s. Geschäftsbericht 2023, S. 101 ff.). [_NfB _2-23, 3-3](#)

Auf Grundlage der Empfehlungen des DCGK 2022 verpflichten sich der Vorstand und der Aufsichtsrat, für den Bestand des Unternehmens und seine nachhaltige Wertschöpfung zu sorgen. Es ist unser Anspruch, dies im Einklang mit den Prinzipien der sozialen Marktwirtschaft unter Berücksichtigung der Belange der Aktionäre, der Belegschaft und der sonstigen mit dem Unternehmen verbundenen Gruppen umzusetzen. [_NfB _2-23](#)

Entsprechend der Empfehlung D.12 des DCGK 2022 beurteilt der Aufsichtsrat, wie wirksam er und seine Ausschüsse ihre Aufgaben erfüllen. Auf Basis eines zuvor von den Aufsichtsratsmitgliedern ausgefüllten Evaluationsbogens werden die Ergebnisse der letzten Selbstbeurteilung in der Aufsichtsratssitzung erörtert. Dies fand zuletzt im Mai 2021 statt. Die Beurteilung stellte eine insgesamt konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit der Aufsichtsratsmitglieder untereinander und auch mit dem Vorstand fest.

¹ Die letzte Entsprechenserklärung von Vorstand und Aufsichtsrat wurde im März 2023 auf Grundlage des DCGK 2020 in der im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 20. März 2020 bekanntgemachten Fassung vom 16. Dezember 2019 und auf Grundlage des DCGK 2022 in der im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 27. Juni 2022 bekanntgemachten Fassung vom 28. April 2022 (DCGK 2022) abgegeben. Die nächste turnusmäßige Entsprechenserklärung wird im März 2024 auf Basis des DCGK 2022 verabschiedet.



Wir verpflichten uns zu einem fairen Wettbewerb und zur Einhaltung aller anzuwendenden nationalen und internationalen Gesetze. Die Einhaltung von Gesetzen, die Vermeidung von Korruption und Bestechung sowie die Einhaltung der Menschenrechte werden über die Globale Ethikrichtlinie und den Lieferanten-Verhaltenskodex für unsere Geschäftspartner sichergestellt.

Die in der Selbstbeurteilung formulierten Anregungen werden in der laufenden Aufsichtsratsarbeit berücksichtigt. Der Aufsichtsrat evaluiert fortlaufend seine Arbeit und die der Ausschüsse. Zuletzt haben im Dezember 2023 die Aufsichtsratsmitglieder einen Evaluationsbogen erhalten. Die Ergebnisse dieser neuerlichen Selbstbeurteilung werden in einer der Sitzungen im Geschäftsjahr 2024 besprochen. [_NfB 2-18](#)

Informationen zur Aktionärsstruktur, zur Zusammensetzung und zum Nominierungs- und Auswahlprozess des Aufsichtsrats sowie zum Diversitätskonzept von Hapag-Lloyd enthalten der Geschäftsbericht 2023 und die Erklärung zur Unternehmensführung. [2-1, 2-9, 2-10, 2-11, 2-18, 3-3](#)

COMPLIANCE [2-24, 3-3](#)

Wir streben an, alle geltenden nationalen und internationalen Gesetze einzuhalten, insbesondere in Bezug auf Korruption, Bestechung und Wettbewerbsrecht, und nur im Sinne eines fairen Wettbewerbs zu handeln. Hapag-Lloyd verfolgt das Ziel, im Unternehmen Straftaten und damit verbundene Bußgelder zu vermeiden. Hierzu gehört auch die Vermeidung von Korruptionsfällen. Wir sind Mitglied im globalen Maritime Anti-Corruption Network (MACN) und wollen über unsere Compliance-Strukturen die Einhaltung von Gesetzen, Normen und Vorschriften in Bezug auf unsere eigene Geschäftstätigkeit sicherstellen, gleichzeitig aber auch einen Beitrag zur Prävention, Aufdeckung und Minimierung von Korruption und Bestechung in der gesamten Seeschifffahrt leisten, um so einen fairen Handel zum Wohle der Gesellschaft zu ermöglichen. Auf Basis einer engen Zusammenarbeit zwischen dem MACN und Regierungen, Nichtregierungsorganisationen und der Zivilgesellschaft können die Ursachen von Korruption gemeinsam identifiziert und gemildert werden. Zudem zielt unser Compliance Management darauf ab, eine Kultur der Integrität innerhalb der maritimen Gemeinschaft zu etablieren.

[_NfB](#)

Wir zeigen in diesem Zusammenhang keine Toleranz und verfolgen Rechts- und Regelverstöße auch juristisch. Ein entsprechendes Compliance Statement des gesamten Vorstands bekräftigt unsere Haltung. Zur

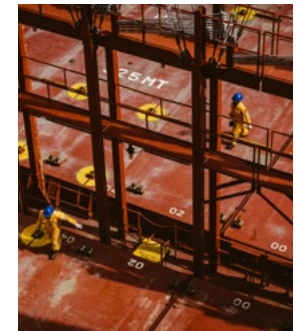
gezielten Prävention von Compliance-Verstößen tragen unsere globalen Compliance-Strukturen bei. Diese werden laufend durch die Compliance-Abteilung überprüft und beispielsweise mit internationalen Standards abgeglichen. [_NfB](#)

Compliance-Management-System (CMS)

Unser CMS soll sicherstellen, dass Hapag-Lloyd ausreichende Vorkehrungen getroffen hat, um Fehlverhalten zu verhindern bzw. aufzudecken und die internen Kontrollen zur Bekämpfung von Bestechung, Korruption, Betrug sowie Embargos und Sanktionen laufend zu verbessern. Das CMS wird von der Compliance-Abteilung auf Grundlage der Empfehlungen von Aufsichtsbehörden weltweit, kompatibel zum deutschen IDW Standard PS 980 n.F. „Grundsätze ordnungsmäßiger Prüfung von Compliance Management Systemen“ und gemäß Best Practices der Industrie gepflegt, überwacht und kontinuierlich verbessert. Das CMS umfasst zehn Elemente, die 2023 explizit in die Compliance-Struktur aufgenommen wurden. Zudem wird die Anwendung des Drei-Linien-Modells für Compliance ausdrücklich in der Richtlinie zur Compliance-Organisation erwähnt. Weitere Änderungen in der Compliance-Struktur gab es nicht. [_NfB](#)

DIE ZEHN ELEMENTE DES CMS VON HAPAG-LLOYD:

- 1 Ton von oben
- 2 Aufsicht und Ressourcen
- 3 Kodex und Richtlinien
- 4 Risikobewertung
- 5 Schulung und fortlaufende Beratung
- 6 Third Party Management
- 7 Reporting und Untersuchung
- 8 Anreiz- und Korrekturmaßnahmen
- 9 Kontinuierliche Verbesserung
- 10 Fusion und Akquisition



Compliance-Organisation [_2-16, 2-24, 2-26, 205-2](#)

Durch die formellen Strukturen unserer Compliance-Organisation streben wir die Einhaltung von Gesetzen sowie externen und internen Richtlinien an. Das Compliance-Team trägt die Hauptverantwortung für die Themen Embargo und Sanktionen, Bekämpfung von Bestechung und Korruption sowie Betrug und Wettbewerbsrecht. Der Chief Compliance Officer leitet die zentrale Compliance-Abteilung und berichtet direkt an den Chief Executive Officer. Die Regional Compliance Officers wiederum setzen das Compliance-Programm in den Regionen und Ländergesellschaften um, stehen den Mitarbeitenden als Ansprechpartner beratend zur Verfügung und realisieren präventive Maßnahmen wie Schulungen sowie Rahmenwerke und Richtlinien zur Minderung/Vermeidung von Risiken. Der CEO wird regelmäßig vom Chief Compliance Officer über Vorfälle informiert. Daneben gibt es auch regelmäßige Berichte durch den Human Rights Officer an den Vorstand, und die Geschäftsführung wird sowohl regelmäßig (quartalsweise) als auch bei Bedarf ad-hoc über Compliance-Themen informiert. Sofern in den Berichten relevante Themen über Menschenrechte vorkommen, werden diese besprochen. [_NfB](#)

Globale Ethikrichtlinie [_2-23, 2-24, 3-3](#)

Unsere Unternehmenskultur basiert auf Werten, die in unserer Globalen Ethikrichtlinie verankert sind und die Grundlage für die Zusammenarbeit im gesamten Unternehmen bilden. Diese Richtlinie legt fest, welches Verhalten wir von unseren Führungskräften und Mitarbeitenden im Umgang mit Kollegen, Kunden und Geschäftspartnern erwarten. Führungskräfte tragen die Verantwortung für die Implementierung und Kommunikation geeigneter interner Sicherheits- und Kontrollmechanismen und überwachen deren Befolgung. Sie sind zudem angehalten, die Anwendung der Globalen Ethikrichtlinie aktiv zu unterstützen und zu gewährleisten, dass alle ihnen unterstellten Mitarbeitenden die Richtlinie kennen und in ihrer täglichen Arbeit umsetzen. Zu diesem Zweck führen wir zudem regelmäßige Compliance-Schulungen durch (s. u. Abschnitt Compliance-Schulungen). Neue Mitarbeitende werden im Rahmen des Onboarding-Prozesses mit der Globalen Ethikrichtlinie vertraut gemacht. [_NfB](#)

Ein wichtiger Grundwert der Globalen Ethikrichtlinie ist die Wahrung der Menschenrechte. Dies umfasst das Verbot von Diskriminierung

jeglicher Art, von Kinder- oder Zwangsarbeit oder von unwürdigen Arbeitsbedingungen sowie das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen. Wir sehen diese Grundwerte als verbindlich für unsere Mitarbeitenden an. [_NfB](#)

Darüber hinaus ist es unser Anspruch, die Maritime Labour Convention (MLC) einzuhalten, die rechtlich vom deutschen Seearbeitsgesetz umgesetzt wird und darin verankert ist. Dazu erfolgen Auditierungen durch den jeweiligen Flaggenstaat bzw. die Klassifikationsgesellschaft für die Flotte. Hinzu kommen Kontrollen durch die Port State Controls (PSCs). Die International Transport Workers' Federation (ITF) führt auf den Vertragsschiffen Inspektionen durch, um die Einhaltung der Regularien sicherzustellen. [_NfB](#) [_2-23](#)

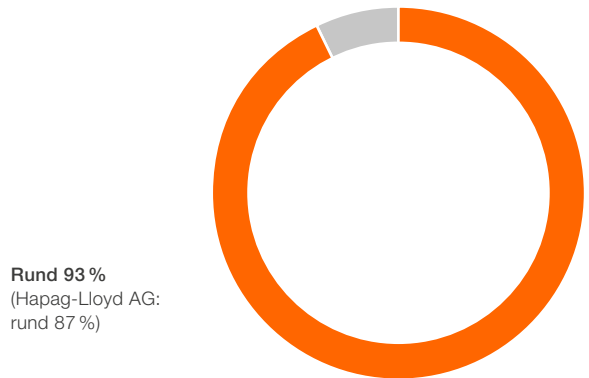
Verantwortlich für die Nachverfolgung von Verstößen gegen die Globale Ethikrichtlinie ist das Ethikkomitee, das aus den Leitern der Abteilungen Compliance, Legal, Corporate Audit, Fleet und Human Resources zusammengesetzt ist. [_NfB](#)

Im Jahr 2023 gab es 27 Diskriminierungsvorwürfe, die an das Ethikkomitee von Hapag-Lloyd weitergeleitet und infolgedessen untersucht wurden. [_406-1](#)

Compliance-Schulungen [_2-24, 205-2, 407-1, 408-1, 409-1](#)

Unser umfassendes Schulungskonzept zum Thema Compliance und Compliance Management enthält neben Präsenzs Schulungen webbasierte Trainings, die für alle Mitarbeitenden verpflichtend sind. Zusätzlich müssen Mitarbeitende aus Abteilungen, die einem erhöhten Risiko in Bezug auf Compliance-Themen ausgesetzt sind (z. B. Vertrieb, Kundenservice, Einkauf), an der Präsenzs Schulung teilnehmen. Die Schulungen informieren u. a. über unser Whistleblower-System und decken eine breite Palette von Bestechungs- und Korruptionsszenarien mit Beispielen ab. Sie werden in regelmäßigen Abständen durchgeführt (mindestens alle zwei Jahre), je nach Bedarf auch öfter. Im Jahr 2023 wurden global über 3.200 Mitarbeitende über die beschriebenen Kanäle zu Compliance-Themen, inkl. Korruption geschult. [_NfB](#)

COMPLIANCE-SCHULUNG – ERFÜLLUNGSGRAD _NfB_205-2



Rund 93 %
(Hapag-Lloyd AG:
rund 87 %)

Der Erfüllungsgrad unserer webbasierten Compliance-Schulung, einschließlich Korruption, betrug für Mitarbeitende, die im Berichtsjahr zum Absolvieren eines Trainings verpflichtet waren, rund 93 %. Bei SAAM Terminals betrug der Erfüllungsgrad dieser Schulung rund 41 %. Die vollständige Integration des Hapag-Lloyd Compliance-Systems befindet sich in der Umsetzung.

Die Implementierung von Compliance-Vorgaben an Bord erfolgt flottenweit gemäß ISM-Code und MLC. Dies beinhaltet auch Menschenrechtsthemen. Das Seepersonal auf der eigenen gesamten Flotte und die externen Manager informieren wir zu Compliance-Themen und internen Richtlinien wie der Globalen Ethikrichtlinie u. a. über unser elektronisches Flottenrundschreiben. Während der Einarbeitung an Bord werden unsere Mitarbeitenden auf See umfassend zu verpflichtenden Verhaltens- und Umgangsregeln sowie zu den Themen Korruption und Menschenrechte informiert und müssen schriftlich bestätigen, dass sie die entsprechenden Unterlagen gelesen und verstanden haben. _NfB

Schiffe unserer eigenen Flotte im Third Party Management erhalten von uns das „Owner’s Manual“ in Schriftform. Die Globale Ethikrichtlinie ist ein Anhang zum Owner’s Manual. Sie enthält u. a. Grundsätze zum respektvollen Umgang mit der Umwelt. Dem Manager der Schiffe obliegt

es, für die Umsetzung der Vorgaben des Owner’s Manual inkl. der Bestimmungen der Globalen Ethikrichtlinie zu sorgen. _NfB

Eine detaillierte ABC-Richtlinie (Anti-Bribery and Anti-Corruption Policy) sowie eine Third Party Management Policy wurden als Bestandteil der internen Regelwerke 2022 im Intranet hochgeladen sowie vorab kommuniziert. Die Third Party Management Policy schreibt angemessene Compliance-Vorsichtsmaßnahmen im Umgang mit Dritten fest, die im Namen der Hapag-Lloyd AG und ihrer Tochtergesellschaften weltweit mit staatlichen Stellen, Regierungsbeamten, Lieferanten oder Kunden interagieren. Die ABC-Richtlinie enthält Leitprinzipien für die Führung von Geschäften, die sich an der Compliance-Verpflichtung des Vorstands und der Globalen Ethikrichtlinie orientieren. Sie wurde erstellt, um alle Mitarbeitenden zu schulen und ihnen Orientierung in Bezug auf Bestechung und Korruption zu geben. Sie stellt gleichzeitig Mindestanforderungen in Bezug auf die Einhaltung der relevanten Gesetze des jeweiligen Landes. _NfB

Sorgfaltspflichten _2-23, 2-24, 407-1, 408-1, 409-1

Der Ansatz zur Erfüllung unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht in Bezug auf unsere eigenen Standorte sowie die Lieferkette wurde im Berichtsjahr weiterentwickelt: Den Anforderungen des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) folgend, haben wir u. a. eine globale Risikoanalyse durchgeführt, Präventiv- und Abhilfemaßnahmen umgesetzt sowie unser Whistleblower-Meldesystem durch die Etablierung einer Speak up Line weiterentwickelt. _NfB

Im Berichtsjahr haben wir außerdem unsere Erklärung zur sozialen Verantwortung und zu den Menschenrechten (Policy Statement on Social Responsibility and Human Rights) überarbeitet und eine Verfahrensordnung für die Speak Up Line zur Verfügung gestellt (Rules of Procedure Speak Up Line) (s. Chancengleichheit, S. 103 ff.). _NfB

Zweck der Erklärung zur sozialen Verantwortung und zu den Menschenrechten ist es, unser Engagement für die Achtung der Menschenrechte und den Schutz der Umwelt zu unterstreichen. Darüber hinaus sollen Mechanismen geschaffen werden, um die für das Unternehmen relevanten

Risiken von Menschenrechtsverletzungen zu verhindern oder zu minimieren und so ein hohes Maß an Menschenrechtsschutz zu gewährleisten.

Die Umsetzung weiterer vom LkSG geforderter Sorgfaltspflichten wurde zum Jahresende abgeschlossen. Der Bericht ist bis spätestens zum 31. Mai 2024 beim zuständigen Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) einzureichen. _NfB

Meldemechanismen _2-25, 2-26

Als webbasierter Mechanismus, der auf einer externen Website gehostet wird, ist unsere Speak Up Line rund um die Uhr und in mehreren Sprachen verfügbar und ermöglicht anonyme Meldungen. Die Speak Up Line wird über ein System angeboten, welches datenschutzrechtlich zertifiziert ist und die Anforderungen des LkSG sowie des Hinweisgeberschutz- und Datenschutzgesetzes erfüllt. Außerdem soll sie allen internen und externen Parteien an Land und auf See einen sicheren und anonymen Zugang bieten. Mitarbeitende können sich aber auch nach wie vor an einen lokalen oder regionalen Compliance Officer, das Global Compliance Team oder einen direkten Vorgesetzten wenden. Unser Anspruch ist es, jede Meldung nach einem standardisierten Verfahren zu bearbeiten, welches die Anforderungen der einschlägigen Gesetze erfüllt. Wir ermutigen alle Beteiligten innerhalb und außerhalb von Hapag-Lloyd inkl. Lieferanten, diesen Ansatz zu unterstützen, indem sie jedes tatsächliche oder potenzielle nicht konforme, unethische oder rechtswidrige Verhalten melden. Mit unserer internen Richtlinie über Hinweisgeber und Nichtvergeltungsmaßnahmen streben wir an, ein vertrauenswürdiges System zu schaffen, das allen Personen angemessenen Schutz bietet, die ein Compliance-bezogenes Anliegen mitteilen möchten, und dafür sorgt, dass gemeldete Anliegen auf objektive, faire, zeitnahe und vertrauliche Weise behandelt werden. _NfB

Jede Form von Vergeltungsmaßnahmen gegen einen Hinweisgeber ist bei Hapag-Lloyd strengstens verboten. Personen, die in gutem Glauben eine Meldung abgeben, werden dafür nicht benachteiligt. Personen, die den Verdacht haben, dass Vergeltungsmaßnahmen gegen sie oder jemand anderen ergriffen wurden, sollten dies Hapag-Lloyd unverzüglich melden. _NfB

Darüber hinaus kann unser Seepersonal Compliance-Verstöße, Verstöße gegen das Seearbeitsgesetz, Menschenrechtsverstöße, Benachteiligungen oder ungerechte Behandlungen über einen festgelegten Prozess – die Complaint Procedure – dem direkten Vorgesetzten, der Abteilung Fleet Management, dem Herkunftsstaat des Seefahrers oder dem jeweiligen Flaggenstaat des Schiffes melden. Die MLC gibt den rechtlichen Rahmen für diesen Prozess und für die Beilegung eines Konflikts vor. Für eigene Schiffe² sind 2023 fünf Beschwerden nach dem MLC Complaint Procedure eingegangen. Daneben können Seeleute bei der Whistleblower-Hotline anrufen, wenn sie etwas zu berichten haben. Es besteht ein Austausch zwischen den Abteilungen Fleet Management und Compliance. _NfB

Wir informieren die Eigner unserer Charterschiffe über einen Flyer, der an Bord ausgehängt werden soll, zu unserem Whistleblower-System. Bedenken können anonymisiert über das Whistleblower-System oder direkt an die Compliance-Abteilung gemeldet werden. _NfB

Umgang mit Verstößen _2-16, 2-25, 2-26, 406-1

Das Ethikkomitee verantwortet die Aufarbeitung aller gemeldeten Verstöße. Bei schwerwiegenden Verdachtsfällen, beispielsweise bezogen auf Zwangs- oder Kinderarbeit, wird es unverzüglich einberufen, ansonsten tagt es monatlich. Wenn das Ethikkomitee Verdachtsfälle identifiziert, werden Maßnahmen zur gründlichen Untersuchung eingeleitet. Sobald konkrete und rechtlich fundierte Beweise vorliegen, ergreifen wir die erforderlichen rechtlichen oder disziplinarischen Schritte. Strafrechtliche Vergehen werden den zuständigen lokalen Behörden gemeldet. Zu den disziplinarischen Maßnahmen zählen arbeitsrechtliche Sanktionen wie Abmahnungen. Schwere Verstöße können zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder zu weiteren rechtlichen Konsequenzen führen. Bei einem bestätigten schwerwiegenden Verstoß eines Geschäftspartners behalten wir uns vor, die Geschäftsbeziehung sofort zu beenden. Unser Aufsichtsrat wird jährlich über alle kritischen Vorfälle innerhalb der Hapag-Lloyd Gruppe, die über die Meldemechanismen eingehen, informiert. _NfB

2 Zwei Bareboat-Charterschiffe inbegriffen

Im Berichtszeitraum hat es insgesamt um die 60 konkrete Hinweise auf potenzielle Compliance-Fälle gegeben. Strafrechtliche Folgen sind nicht entstanden. Fälle von Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Menschenhandel oder strafrechtlich relevante Korruptionsvorfälle sind nicht bekannt. Bei SAAM Terminals wurden im Berichtszeitraum 25 Hinweise auf Compliance-Verstöße gemeldet. [_NfB _205-3](#)

Im Berichtsjahr wurden fünf signifikante Verstöße gegen die Globale Ethikrichtlinie gemeldet, darunter war kein Menschenrechtsverstoß. Auch bei SAAM Terminals wurde kein Menschenrechtsverstoß gemeldet. Unser Anspruch ist, dass sich unsere Mitarbeitenden an geltende Gesetze halten. Eine konkrete quantitative Zielsetzung besteht in diesem Zusammenhang zum jetzigen Zeitpunkt nicht. [_NfB](#)

Compliance in Bezug auf Dritte [_2-24](#)

Wir erwarten auch von unseren Geschäftspartnern, dass sie unseren Werten und Verhaltensgrundsätzen folgen. Unsere Lieferanten sowie die extern beauftragten Manager unserer Schiffe sind daher aufgefordert, sich zu den Inhalten unseres Lieferanten-Verhaltenskodex (Supplier Code of Conduct) zu bekennen. Der Supplier Code of Conduct beinhaltet u. a. Menschenrechtsthemen und wurde im Berichtsjahr überarbeitet (s. Nachhaltige Beschaffung, S. 65 ff.). Auf Charterschiffen soll Menschenrechtsrisiken außerdem im Rahmen der Erfüllung der Maritime Labour Convention (MLC) vorgebeugt werden. Die Einhaltung wird stichprobenartig durch Kontrollen der Flaggenstaaten und Hafenstaatkontrollen überprüft. [_NfB](#)

Eigner von Charterschiffen sowie deren technische Manager werden aufgefordert, unseren Supplier Code of Conduct zu unterschreiben oder eine vergleichbare Erklärung vorzuweisen. [_NfB](#)

Um Interessenskonflikten entgegenzuwirken, hat Hapag-Lloyd einen turnusmäßigen Conflict of Interest Check etabliert, der in regelmäßigen Abständen wiederholt wird, um etwaige mit Interessenkonflikten einhergehende Risiken zu vermeiden. [_NfB _2-15](#)

Neben dem Supplier Code of Conduct erwarten wir, dass Lieferanten sich auch diesbezüglich an geltende Gesetze halten. Eine quantifizierbare Zielsetzung besteht dazu nicht. [_NfB _407-1, 408-1, 409-1](#)

Durch die beschriebenen Prozesse dämmt Hapag-Lloyd relevante Risiken in Bezug auf die Verletzung der Vereinigungsfreiheit, auf Tarifverhandlungen oder auf das Vorhandensein von Kinder-, Zwangs- oder Pflichtarbeit an seinen Standorten an Land sowie auf den eigenen und den gecharterten Schiffen ein. Gleichwohl sind wir uns der Möglichkeit prinzipiell erhöhter Risiken in bestimmten Teilen der Welt bezüglich Kinderarbeit, Versammlungsfreiheit, Diskriminierung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und Anwendung von Gewalt (Use of Force) bewusst. Daneben sehen wir die Möglichkeit prinzipiell erhöhter Risiken insbesondere bezüglich der menschenrechtlichen Situation auf Charterschiffen. [_3-3, 407-1, 408-1, 409-1](#)

DATENSCHUTZ [_3-3](#)

Unser Bestreben ist es, in Bezug auf Qualität eine führende Position für unsere Kunden, Geschäftspartner und Mitarbeitenden einzunehmen. In einer zunehmend digitalen und vernetzten Welt setzen wir uns als weltweit agierendes Unternehmen intensiv dafür ein, sämtliche relevanten Gesetze und Vorschriften einzuhalten. Insbesondere zum Schutz der uns anvertrauten personenbezogenen Daten orientieren wir uns an Standards wie der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sowie an spezifischen Datenschutzgesetzen und -regelungen. [_NfB](#)

Standards zum Schutz von Daten

Die Etablierung eines Hapag-Lloyd-weiten globalen Mindeststandards für Datenschutz schafft einen einheitlichen Rahmen, der von allen Gesellschaften eingehalten wird – unabhängig davon, ob in den jeweiligen Regionen lokale Datenschutzgesetze existieren. Hierfür wurde ein Implementierungspaket zusammengestellt und im vergangenen Geschäftsjahr in priorisierten Ländern eingeführt; die Umsetzung wird im Jahr 2024 auf weitere Länder ausgedehnt.

Mit der Einführung des globalen Mindeststandards für Datenschutz wurde im Berichtsjahr das Datenschutzmanagement restrukturiert, u. a.

durch die Überarbeitung des globalen Verarbeitungsverzeichnisses („Register of Processing Activities“). Es wurde zudem ein unternehmensinternes Vertragspaket zur Regelung des internen Datentransfers zwischen der Hapag-Lloyd AG und sämtlichen Tochtergesellschaften mit Mehrheitsbeteiligung bzw. operationeller Kontrolle und beschäftigten Mitarbeitenden ausgerollt. _NfB

Um flexibel auf lokale Anforderungen und Neuerungen sowie Kundenwünsche reagieren zu können, verfolgen wir kontinuierlich die Entwicklung und Durchsetzung von Datenschutzgesetzen weltweit. Im Jahr 2023 haben wir beispielsweise die Einhaltung der neuen Gesetze in ausgewählten Ländern überprüft. Zudem wurde die Datenschutzkonformität in den zentralen Abteilungen evaluiert, um Bereiche zu identifizieren, in denen Verbesserungsmaßnahmen umgesetzt werden müssen.

Für eine Balance aus Datenschutz-Compliance und kundenfreundlichen Lösungen kooperieren wir mit Lieferanten und Geschäftspartnern, um stets über neue Technologien, Bedrohungen und kommende Vorschriften informiert zu bleiben. _NfB

Hapag-Lloyd hat den Anspruch, durch hohe technische und prozessuale Standards sowie gut ausgebildete Mitarbeitende sowohl geltende Gesetze als auch spezifische Kundenanforderungen zu erfüllen. Ein wesentlicher Schwerpunkt liegt dabei auf der regelmäßigen Überprüfung unserer technischen Systeme und der Dokumentation. Auf diese Weise können potenzielle Schwachstellen in der Regel im laufenden Betrieb erkannt und entsprechende Maßnahmen zur Behebung entwickelt werden. _NfB

Im Bereich des technischen Datenschutzes kooperieren wir bei Hapag-Lloyd mit dem Chief Information Security Office. Für personenbezogene Daten gelten die gleichen Sicherheitsstandards wie für andere sensible Daten des Unternehmens.

Unser Ziel ist es, die Vertraulichkeit, Integrität, Verfügbarkeit und Resilienz von Informationen sicherzustellen. Wir streben danach, alle relevanten Normen und Anforderungen zu erfüllen, indem wir die ISO-Normen 27001 und 27701 umsetzen, zudem ergänzen wir diese Standards bei Bedarf.

Organisatorische Verankerung des Datenschutzes

Jede Geschäftseinheit ist für die Sicherstellung des Datenschutzes und jede/r Mitarbeitende für die Einhaltung des Datenschutzes bei der eigenen Tätigkeit verantwortlich.

Um mit den stetig wachsenden Anforderungen weltweit Schritt zu halten, wurden im Corporate Data Protection Office neben Hamburg regionale Stellen in Singapur (für Asien, den Mittleren Osten und Afrika) und Atlanta (für Nord- und Lateinamerika) besetzt.

Das Corporate Data Protection Office gibt Richtlinien vor und berät die Zentralabteilungen sowie die Regionen und Areas bei der Einhaltung datenschutzrechtlicher Standards. Jede Region und jede Area verfügen über einen eigenen Data Protection Champion bzw. Officer (DPO), wo gesetzlich erforderlich. Die Data Protection Champions oder Officer sind lokale Ansprechpartner für Fragen zum Datenschutz für das Management und die Mitarbeitenden. Bei komplexeren Fragestellungen binden die Data Protection Champions oder Officer die Experten des Corporate Data Protection Office mit ein. _NfB

Es besteht außerdem ein regelmäßiger Austausch zwischen dem Corporate Data Protection Office und dem Chief Financial Officer. Darüber hinaus gibt es bei Bedarf Meetings mit dem Executive Board bzw. weiteren Vorstandsmitgliedern. _NfB

Datenschutz-Schulungen _404-2

Wie auch für Compliance, sind Datenschutzeschulungen verpflichtend für alle Mitarbeitenden weltweit.

Wir legen großen Wert darauf, dass alle Mitarbeitenden im Unternehmen für den verantwortungsvollen und gesetzeskonformen Umgang mit personenbezogenen Daten sensibilisiert sind. Hierfür werden Schulungen durchgeführt, die verschiedene Lernmethoden kombinieren. Zum Beispiel verwenden wir ein Trainingskonzept, das webbasierte Schulungen, Präsenzveranstaltungen sowie Informationen im Intranet einschließt. Neben webbasierten Schulungen für neue Mitarbeitende gibt es monatliche Präsenzs Schulungen für besonders risikobehaftete Gruppen wie



beispielsweise die Datenanalysten. Darüber hinaus wurden im Jahr 2023 weitere Schulungen nach Bedarf durchgeführt. _NfB

Datenschutzanfragen .418-1

Über die Datenschutzerklärung auf unserer Website, per Mobile App oder über das Intranet für unsere Mitarbeitenden machen wir unseren Umgang mit dem Thema transparent. Von Kunden und Mitarbeitenden erhalten wir immer wieder spezifische Anfragen zum Datenschutz und zur Datenverarbeitung, z. B. über unsere Whistleblower-Hotline oder per E-Mail.

Im Jahr 2023 gab es einen meldepflichtigen Vorfall im Bereich Datenschutz. Dabei handelte es sich um einen Cybersecurity-Vorfall, bei dem bei einer routinemäßigen Überprüfung festgestellt wurde, dass Mitarbeitendennutzerkontodaten im Hapag-Lloyd-Netz ungeschützt abgelegt waren. Eine Ursachenanalyse wurde durchgeführt, und es wurden Verbesserungsmaßnahmen beim verantwortlichen Dienstleister eingeleitet.

_NfB

Die Anzahl meldepflichtiger Vorfälle im Bereich Datenschutz bei SAAM Terminals kann aktuell nicht berichtet werden. Der Prozess zur Datenerfassung wurde im Berichtsjahr initiiert. _NfB

DIGITALE SICHERHEIT

Wir streben an, unseren Kunden und Mitarbeitenden die bestmögliche Qualität zu bieten. Angesichts zunehmender Cyber-Bedrohungen und einer wachsenden Abhängigkeit von IT und vernetzter Technologie kann dies nur mit einer fundierten Cybersicherheit und einem starken Engagement für die Einhaltung der einschlägigen Gesetze und Vorschriften sowie stets sicheren Dienstleistungen für unsere Kunden erreicht werden. Aus diesem Grund stärken wir kontinuierlich unsere Cybersicherheitskapazitäten und arbeiten in diesem Bereich ebenfalls mit Lieferanten und öffentlichen Einrichtungen zusammen, um über neue Entwicklungen in Bezug auf Technologien, Bedrohungen und kommende Vorschriften informiert zu bleiben. _NfB

Unsere Ziele³ und Maßnahmen im Bereich Cybersicherheit sind:

- auf führenden Information- und Cyber-Security-Standards und -Praktiken aufbauen;
- Business Continuity Management für alle kritischen Services sicherstellen;
- durch Secure by Design die Sicherheit als einen grundlegenden Aspekt umsetzen;
- kontinuierliche Anpassung und Verbesserung der Cyber-Fähigkeiten über alle Geschäftsprozesse, Anlagen/Systeme und Daten sowie
- fortlaufende Einhaltung wichtiger Vorschriften.

All dies ist eingebettet in ein ausgereiftes Compliance- und Risikomanagement und wird durch ein starkes Awareness-Programm zur Förderung des Sicherheitsbewusstseins unterstützt.

Unser Cybersicherheitsrahmen ist nach dem internationalen Sicherheitsstandard ISO27001 und den ergänzenden Maßnahmen zertifiziert. Darüber hinaus gelten unsere Dienste in Deutschland als „kritische Infrastruktur“, und wir werden regelmäßig gemäß dem deutschen IT-Sicherheitsgesetz 2.0 geprüft.

3 Quantifizierbare Ziele existieren gegenwärtig nicht.

Standards zum Schutz von IT-Systemen

Wir halten uns streng an alle relevanten Vorgaben und Gesetze zur IT-Sicherheit. Von entscheidender Bedeutung sind beispielsweise die Richtlinie der Europäischen Kommission zur Netz- und Informationssicherheit (NIS-Richtlinie) und die deutschen Umsetzungen der NIS, das deutsche IT-Sicherheitsgesetz 1.0 und 2.0 zum Schutz kritischer Infrastrukturen (KRITIS) und das chinesische Cybersicherheitsgesetz.

Wie auch im Datenschutz, ist es im Bereich Digitale Sicherheit unser Anspruch, geltende Gesetze und spezifische Kundenanforderungen durch hohe technische und prozessuale Standards sowie gut ausgebildete Mitarbeitende gleichermaßen zu erfüllen. Wir setzen dabei maßgeblich auf die kontinuierliche Weiterbildung unserer Mitarbeitenden und die regelmäßige Überprüfung unserer technischen Systeme. So lassen sich etwaige Sicherheitslücken meist im Regelbetrieb identifizieren und Maßnahmen zur Schließung formulieren. _NfB

Im Berichtszeitraum wurde unser Informationssicherheitsmanagement-System für die Kerngeschäftsfunktionen, Dienstleistungen und Aktivitäten innerhalb der Hapag-Lloyd AG (Geschäftsbereiche Technische Infrastruktur und Operations Management) nach der Norm ISO 27001 rezertifiziert. Das Zertifikat ist in der Anlage A14 enthalten. _NfB

Organisatorische Verankerung der IT-Sicherheit

Die Rechenschaftspflicht für IT-Sicherheit liegt innerhalb von Hapag-Lloyd weltweit bei den jeweiligen Geschäftseinheiten. Im Berichtsjahr wurden verstärkt Audits durchgeführt (z. B. in Zentralabteilungen), um herauszufinden, wo Verbesserungsmaßnahmen umgesetzt werden müssen. Beispielsweise arbeiten wir daran, die Dokumentation zum Thema IT-Sicherheit zu erweitern. _NfB

Unsere Cybersicherheits-Governance, Risiko-, Compliance-, Identitäts- und Zugriffsmanagement, Geschäftskontinuität und Sicherheitsbewusstsein sowie der Großteil unserer operativen Sicherheitsexpertise wurden in der Abteilung CISO zusammengefasst. Wir haben in deutlich mehr Ressourcen in der CISO-Abteilung investiert, die Prozesse verbessert und die Berichtslinien zu den leitenden Interessengruppen und dem Vorstand verstärkt.

CISO Platform Security Leads wurden in wichtige IT-Teams eingebettet. Diese beraten zu Secure-by-Design-Prinzipien und unseren Cyber-Security-Lösungen und helfen bei der Implementierung. Damit wurde eine weitere Schnittstelle zwischen CISO und IT geschaffen. In anderen IT-Teams setzen wir speziell geschulte Security Champions ein, die das Bewusstsein für Cybersicherheit und Compliance schärfen.

Sicherheit der IT-gestützten operativen Systeme der Flotte

Die Sicherheit der IT auf See verantworten für unsere eigenen Schiffe die regionalen Flottenmanagements. Für die Schiffe unter deutscher Flagge ist dies beispielsweise das Team Fleet IT. _NfB

Zudem ist der gesamte Bereich über die bestehenden Governance-Prozesse abgedeckt. Ein maritim-spezifisches Reporting an den Vorstand ist daher nicht vorhanden. _NfB

Dem Risiko digitaler Bedrohungen möchten wir auf See entsprechend den Empfehlungen der BIMCO und der Digital Container Shipping Association (DCSA) begegnen. _NfB

Grundsätzlich gilt bei uns die Devise, dass ein Schiff im Notfall auch ohne IT-Unterstützung fahren können muss. Zugleich rücken mit der zunehmenden Digitalisierung vieler Prozesse in der Schifffahrt die Sicherheit der IT-Systeme und Netzwerke an Bord sowie die Auseinandersetzung mit den damit verbundenen Herausforderungen – z. B. der Bedrohung durch Cyber-Angriffe – in den Fokus. Für Hapag-Lloyd spielt das vor allem mit Blick auf weitere Neuanschaffungen eine Rolle, für die perspektivisch zusätzliche Sicherheitsvorkehrungen nötig sind, da sie über externe technische Zugriffsmöglichkeiten verfügen. Entsprechend beobachten wir aktuelle Entwicklungen und stehen mit Wettbewerbern im Austausch. _NfB

Im Berichtsjahr 2023 wurde vorbeugend zur Begegnung der steigenden Bedrohungen durch z. B. Cyber-Angriffe auf den Schiffen unter deutscher Flagge die Netzwerk- und Server-Infrastruktur komplett erneuert, um aktuellsten Sicherheitsstandards zu entsprechen.

In der Digital Container Shipping Association setzen wir uns für die Harmonisierung der gesetzlichen IT-Sicherheitsstandards in einem Branchenrahmenwerk ein, um den steigenden Anforderungen der Cyber Security gerecht zu werden.

Es ist unser Anspruch, auf allen Schiffen die Vorgaben der IMO 2021 zu erfüllen. Die Regelungen zum Thema Cyber Security, einschließlich der Verantwortlichkeiten, Prozesse, Trainings, Assessments und Contingency Plans, sind Teil des Safety-Management-Systems der jeweils zuständigen Manager. Die Auditierung und Zertifizierung erfolgt im Rahmen von ISM. _NfB

Information-/Cyber-Security-Schulungen _404-2

Unsere Mitarbeitenden im gesamten Unternehmen sollen für einen verantwortungsvollen und rechtskonformen Umgang mit Informationen und Daten sensibilisiert sein. Diesbezügliche Schulungen werden an Land über ein Blended-Learning-Trainingskonzept durchgeführt, das verschiedene Schulungsarten kombiniert, beispielsweise werden webbasierte und Präsenzschulungen durch Lerninhalte und Neuigkeiten im Intranet ergänzt. _NfB

Das Security-Awareness-Programm wurde 2023 mit firmenweiten Events, mit Experteninterviews, Vorträgen und spielerischem Lernen ausgebaut. Die etablierten Phishing-Kampagnen haben wir fortgeführt. Im Oktober haben wir unsere neue „CyberHarbour“-Präsenz veröffentlicht, die einen einheitlichen Auftritt, Hinweise und weiterführende Informationen rund um Information & Cyber Security und Awareness zur Verfügung stellt.

Das Seepersonal wird nach Vorgaben des „Cyber Security Manual“ geschult. Besatzungsmitglieder müssen, abhängig vom Rang, das Basic & Advance Cyber Security Training absolvieren. Des Weiteren wird einmal im Jahr ein Cyber Security Drill an Bord durchgeführt, um die Besatzung zu sensibilisieren. _NfB

VERANTWORTUNGSVOLLER UMGANG MIT STEUERN _3-3

Der ordnungsgemäße Umgang mit dem Thema Steuern spielt bei uns als international agierendem Konzern eine bedeutende Rolle. Die sich

kontinuierlich verändernden nationalen wie internationalen gesetzlichen Vorgaben erfordern ein permanentes und intensives Monitoring der bestehenden Strukturen und Prozesse. Im Geschäftsjahr 2023 ist hier insbesondere die mit Spannung erwartete nationale Implementierung der EU-Richtlinie zur Einführung einer globalen Mindeststeuer (Pillar II) zu nennen.

Externe Regularien _207-1

Durch unsere weltweiten Geschäftsaktivitäten sind wir in vielen Ländern steuerpflichtig und erfüllen dort die unterschiedlichen regulatorischen Anforderungen, die sie an uns stellen. Die jeweiligen nationalen Steuergesetze bilden dabei in Verbindung mit bilateralen Abkommen zur Vermeidung von Doppelbesteuerungen die rechtlichen Rahmenbedingungen. Maßgebend ist für uns zudem ein multilaterales Abkommen, das im Rahmen des Programms Base Erosion and Profit Shifting (BEPS) der Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) entwickelt wurde. Dieses bildet die rechtliche Grundlage des Country-by-Country Reportings, zu dem die Hapag-Lloyd Gruppe als internationaler Konzern mit einem Umsatz von über 750 Mio. EUR verpflichtet ist. Zudem wurde mit dem Umsetzungsgesetz vom 19. Juni 2023 die Einführung des öffentlichen Country-by-Country Reportings in Deutschland rechtlich verpflichtend implementiert. Hapag-Lloyd muss demnach ab dem Geschäftsjahr 2025 die Daten zum Country-by-Country Reporting öffentlich zugänglich machen. _207-4

Die EU State Aid Guidelines stellen auch für uns ein Rahmenwerk zu den einzelstaatlich gewährten steuerlichen Erleichterungen für die internationale Schifffahrt innerhalb der EU dar.

Die im Oktober 2021 durch die 140 Staaten große Vereinigung OECD/G20 Inclusive Framework verabschiedeten neuen Regelungen zur Neuverteilung der Besteuerungsrechte (Pillar I) und zur globalen internationalen Mindestbesteuerung (Pillar II) wurden 2023 weiterentwickelt und konkretisiert. Während die Regelungen zu Pillar I weiterhin keinen internationalen Konsens in Bezug auf die finale Umsetzung fanden, wurden die Regelungen zu Pillar II zwischenzeitlich von weiteren Ländern akzeptiert. Die Umsetzung in die jeweiligen nationalen Regelungen wurde im Geschäftsjahr 2023 vorangetrieben und findet für Hapag-Lloyd erstmalig ab dem Geschäftsjahr 2024 Anwendung. Aus diesem Grund haben wir im

abgelaufenen Geschäftsjahr intensive Anstrengungen unternommen, um uns auf den neuen umfangreichen Datenerhebungs- und Meldeprozess zur globalen Mindestbesteuerung vorzubereiten.

Mit Wirkung vom 1. Januar 2022 wurde in Deutschland das Steueroasen-Abwehrgesetz (StAbwG) umgesetzt. Ziel ist, sogenannte Steueroasen (Länder, die vonseiten der EU als solche eingestuft werden und auf der EU Black List stehen) zu Transparenz und Informationsaustausch zu bewegen. Hapag-Lloyd hat im Geschäftsjahr 2023 weiterhin daran gearbeitet, das Risiko aus operativ notwendigen Geschäftsbeziehungen möglichst zu reduzieren. Die Kosten bewegten sich im Jahr 2023 im zweistelligen Millionenbereich. Zudem hat das Bundesministerium für Finanzen mit Schreiben vom 30. November 2023 einen Entwurf für ein Anwendungsschreiben zum StAbwG veröffentlicht. Es besteht nun die Möglichkeit zur Stellungnahme bis zum 9. Januar 2024. Hapag-Lloyd erwartet, dass durch das Anwendungsschreiben verschiedene offene Fragestellungen geklärt werden und der Anwendungsbereich dem Sinn und Zweck der Vorschrift nach konkretisiert wird.

Seit 1999 hat sich die Konzernobergesellschaft Hapag-Lloyd AG in Deutschland zur Besteuerung nach der Tonnage entschieden (sogenannte Tonnagesteuer; s. Geschäftsbericht 2023, S. 192 ff.). Diese Entscheidung hat 2023 nach wie vor Bestand. Die Steuerlast für die Einkünfte aus internationaler Schifffahrt wird dabei von der Kapazität der Flotte und nicht vom tatsächlich erzielten Geschäftsergebnis bestimmt. Durch diese Art der Besteuerung kann Hapag-Lloyd, insbesondere in Zeiten hoher operativer Erträge, die Steuerlast in der Bundesrepublik Deutschland begrenzen. Auch in wirtschaftlich schwierigen Jahren ist die Tonnagebesteuerung konsequent durchzuführen und als Steuerlast zu tragen, weil die Ertragsteuern unabhängig vom tatsächlich erzielten Ergebnis berechnet und erhoben werden. Andere Erträge (z. B. aus Kapitalanlagen oder Terminalaktivitäten) unterliegen auf Ebene der Hapag-Lloyd AG den normalen Besteuerungsregelungen, ebenso wie die Gewinne der ausländischen Tochterunternehmen und Beteiligungen.

2021 wurden die in Deutschland seit 2016 geltenden Regelungen zur vollständigen Befreiung des Arbeitgebers von der Lohnsteuerabführung für Seeleute auf Schiffen unter deutscher Flagge um weitere 72 Monate

verlängert und durch die EU-Kommission genehmigt. Dementsprechend galt sie auch im Berichtszeitraum. Die Regelungen sind ein wesentlicher Schritt zur Stärkung der deutschen Flagge.

Organisatorische Verankerung [_207-1, 207-2](#)

Die Abteilung Steuern trägt die globale Verantwortung für die Organisation und Kontrolle aller steuerlichen Aktivitäten. Verantwortlichkeiten, Melde- und Abstimmungsverpflichtungen sind in der internen Konzernsteuerrichtlinie geregelt. Im Berichtszeitraum wurden die Arbeiten zur Aktualisierung dieser Richtlinie im Hinblick auf die organisatorischen Veränderungen und Umstrukturierungen bei Hapag-Lloyd abgeschlossen. Mit Vorstandsbeschluss vom 27. Juni 2023 wurde die aktualisierte Konzernsteuerrichtlinie verabschiedet und somit wirksam.

Im Rahmen der Quartalsabschlussarbeiten nehmen wir regelmäßige und umfassende Risikoreportings vor. Die Anforderungen an Reporting und Transparenz steigen stetig, und die Komplexität nimmt im Bereich der internationalen Besteuerung insgesamt zu, sodass sich Hapag-Lloyd auch im Geschäftsjahr 2023 mit weiteren internen Steuerexpertinnen und -experten verstärkt hat.

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

Unsere Prinzipien zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Steuern [_207-1, 207-3, 3-3](#)

Hapag-Lloyd setzt sich für eine gerechte und transparente Unternehmensbesteuerung ein. Das Leitbild, einen gerechten Anteil an die Gesellschaft zu zahlen, hat dabei weiterhin seine Gültigkeit. Folgende Prinzipien sind für uns von entscheidender Bedeutung:

- ein transparenter Dialog mit Stakeholdern inklusive Steuerbehörden;
- eine strikte Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben in steuerlichen Angelegenheiten;
- die rechtzeitige und korrekte Zahlung aller Unternehmenssteuern unter Berücksichtigung bilateraler Abkommen zur Vermeidung von Doppelbesteuerungen;

- eine Ablehnung künstlich geschaffener Unternehmensstrukturen mit dem alleinigen Ziel, die Steuerlast zu senken;
- Transparenz hinsichtlich der operativ notwendigen Präsenz in sogenannten Low-Tax Countries (s. u.);
- die Implementierung eines Tax-Compliance-Managements zur Sicherstellung der Einhaltung gesetzlicher Vorgaben zur Unternehmensbesteuerung. [_207-2](#)

Zu den sogenannten Low-Tax Countries zählen Länder mit geringen administrativen Anforderungen und aus rechtlicher Sicht guten Rahmenbedingungen für Finanzierungen und Sicherheitenbestellungen. Hier sind wir zum Teil über Zweckgesellschaften – Special Purpose Vehicles (SPVs) – präsent. SPVs sind nicht operativ tätig und dienen in der Regel als Finanzierungsvehikel für Schiffe oder Container. Die Wahl des Standorts erfolgt nicht zur Steuersenkung, denn die Gesellschaften erwirtschaften dort keine Gewinne.

Tax-Compliance-Management-System

Auch im Geschäftsjahr 2023 hat Hapag-Lloyd konsequent daran gearbeitet, das Tax-Compliance-Management-System (Tax CMS) für Deutschland weiterzuentwickeln. Durch die Schaffung der neuen Rolle des Tax CMS Officer für Deutschland und die erfolgreiche Besetzung erhielt der Prozess die notwendige Unterstützung, sodass wir mit Vorstandsbeschluss vom 27. Juni 2023 die dafür notwendigen Richtlinien verabschieden und das Tax CMS für Deutschland erfolgreich implementieren konnten. Bedenken zu unseren Steuerpraktiken können weiterhin über unser Whistleblower-System gemeldet werden (s. Compliance, S. 23 ff.). Im Jahr 2023 wurde kein Verstoß registriert. [_207-1](#), [207-2](#), [207-3](#)

Anforderungen an die Berichterstattung zu Steuern

Hapag-Lloyd unterliegt in allen Ländern mit eigener wirtschaftlicher Tätigkeit den jeweiligen nationalen Regelungen zur Berichterstattung in steuerlichen Belangen und erfüllt diese selbstverständlich. Außerdem kommen wir der gesetzlichen Verpflichtung zum Country-by-Country Reporting im Land des Sitzes der Konzernobergesellschaft (Deutschland) vollumfänglich nach (mehr dazu unter „Externe Regularien“ im Abschnitt „Verantwortungsvoller Umgang mit Steuern“, S. 31 f.). [_207-4](#)

Im Rahmen der sogenannten DAC-6-Reporting-Verpflichtung setzte die EU neue Maßstäbe in Sachen Transparenz im Hinblick auf grenzüberschreitende Transaktionen innerhalb international agierender Konzerne. Sie sieht vor, dass eine Vielzahl von grenzüberschreitenden Transaktionen automatisch an die jeweils betroffenen EU-Mitgliedstaaten zu melden ist. Die Steuerexpertinnen und -experten der Hapag-Lloyd AG überprüften auch 2023 regelmäßig die notwendigen Unternehmenstransaktionen auf DAC-6-Melde- und -Dokumentationspflichten. Vorgänge, die nach den gesetzlichen Regelungen meldepflichtig waren, wurden an das Bundeszentralamt für Steuern fristgerecht gemeldet.

Aufgrund des im Geschäftsjahr 2023 im Vergleich zum außerordentlich guten Geschäftsjahr 2022 wesentlich geringeren wirtschaftlichen Ergebnisses des Hapag-Lloyd Konzerns reduzierte sich auch der Ertragsteueraufwand nach IAS 12 auf rund 84 Mio. EUR (2022: 200 Mio. EUR). Hinzu kommen in diversen Ländern sogenannte Frachtsteuern. Das sind Einkommenssteuern, die nicht auf Basis des Nettogewinns ermittelt werden, sondern anhand abweichender Bemessungsgrundlagen wie Umsatz oder Transportvolumen. Die Gesamtaufwendungen aus Frachtsteuern betragen im Jahr 2023 rund 34 Mio. EUR (2022: 85 Mio. EUR). Gemessen am Ergebnis vor jeglichen Ertragsteuern (inklusive Frachtsteuern) beträgt die Steuerquote des Hapag-Lloyd Konzerns somit ca. 3,8 % (2022: 1,6 %). [_201-1](#)

Die außergewöhnlich niedrigen Steuerquoten der Jahre 2021 und 2022 resultierten im Wesentlichen aus den pandemiebedingt sehr stark angestiegenen Frachtraten. Diese unterliegen vollumfänglich der Tonnagebesteuerung. Im Geschäftsjahr 2023 normalisierten sich die Frachtraten, wodurch die Steuerquote bereits einen ersten Anstieg verzeichnete. Sollte sich dieser Trend fortsetzen, so ist zukünftig wieder mit einer wesentlich höheren effektiven Steuerbelastung zu rechnen. Im Zeitraum 2009 bis 2020 zahlte Hapag-Lloyd Ertragsteuern in Höhe von rund 383 Mio. EUR bei einem Vorsteuerergebnis (EBT) von lediglich 959 Mio. EUR. Dies entspricht einer Steuerbelastung über die Gesamtperiode von 2009 bis 2020 von rund 40 %.

Weitere Informationen zum Thema Steuern finden Sie im Geschäftsbericht 2023 (S. 175 ff.).

KONSOLIDIERTE ANGABEN NACH ARTIKEL 8 DER TAXONOMIE-VERORDNUNG

HINTERGRUND

Die Taxonomie-Verordnung (Verordnung (EU) 2020/852) ist ein Kernelement des Aktionsplans der Europäischen Kommission zur Umlenkung der Kapitalströme auf eine nachhaltigere Wirtschaft. Sie stellt einen wichtigen Schritt zur Erreichung der Klimaneutralität bis zum Jahr 2050 im Einklang mit den EU-Zielen dar. _NfB

Die EU-Taxonomie ist ein normiertes Klassifizierungssystem für ökologisch nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten und umfasst grundsätzlich die folgenden sechs Umweltziele, welche in Art. 9 der Taxonomie-Verordnung geregelt sind:

1. Klimaschutz
2. Anpassung an den Klimawandel
3. die nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen
4. der Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft
5. Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung
6. der Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme

_NfB

Eine erste delegierte Verordnung über nachhaltige Maßnahmen zur Anpassung an den Klimawandel und zum Klimaschutz (Delegierte Verordnung (EU) 2021/2139, im Folgenden „Delegierte Verordnung Klima“) ergänzt die Taxonomie-Verordnung und ist seit Januar 2022 anwendbar. Eine zweite delegierte Verordnung für die verbleibenden, nicht klimabezogenen Umweltziele (Delegierte Verordnung (EU) 2023/2486, im Folgenden "Delegierte Verordnung Umwelt"), wurde im November 2023 veröffentlicht und ist seit Januar 2024 anwendbar. _NfB

Im Folgenden stellen wir als nichtfinanzielles Mutterunternehmen gemäß Art. 8 der Taxonomie-Verordnung und der Delegierten Verordnung zur Ergänzung von Artikel 8 der Taxonomie-Verordnung (Delegierte Verordnung (EU) 2021/2178, im Folgenden: „Delegierte Verordnung zu Art. 8“), den Anteil unseres Konzernumsatzes, der Investitionsausgaben (CapEx) und der Betriebsausgaben (OpEx) für den Berichtszeitraum 2023 dar. _NfB

DEFINITIONEN

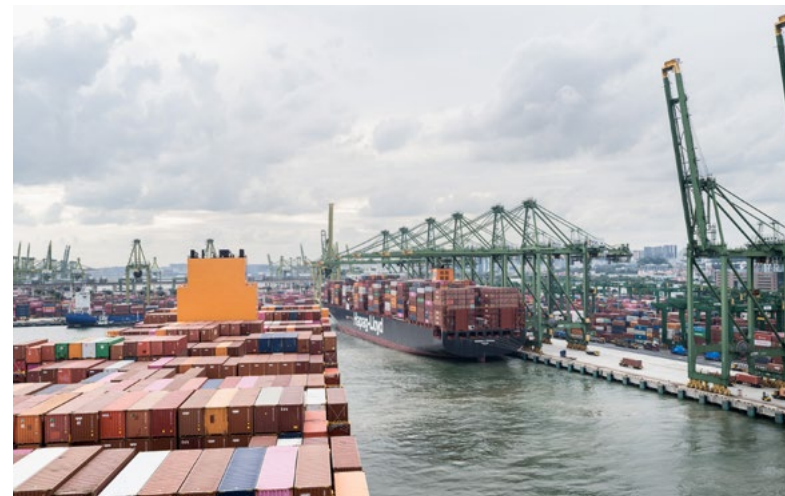
Eine taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeit ist gemäß Art. 1 Nr. 5 und 6 der delegierten Verordnung zu Art. 8 eine Wirtschaftstätigkeit, die in den gemäß Taxonomie-Verordnung erlassenen delegierten Rechtsakten beschrieben ist, unabhängig davon, ob diese Wirtschaftstätigkeit alle in diesen delegierten Rechtsakten festgelegten technischen Bewertungskriterien erfüllt. _NfB

Eine nicht taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeit ist jede Wirtschaftstätigkeit, die nicht in den gemäß Taxonomie-Verordnung erlassenen delegierten Rechtsakten beschrieben ist. _NfB

Eine taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeit ist eine Wirtschaftstätigkeit, die alle folgenden Anforderungen erfüllt:

- a) Die wirtschaftliche Tätigkeit trägt wesentlich zu einem oder mehreren der Umweltziele bei (Substantial Contribution);
- b) sie führt nicht zu einer gemäß Art. 17 der Taxonomie-Verordnung bestimmten erheblichen Beeinträchtigung eines oder mehrerer der Umweltziele (Do No Significant Harm);

c) sie wird unter Einhaltung des gemäß Art. 18 der Taxonomie-Verordnung festgelegten Mindestschutzes (Minimum Safeguards) ausgeübt, der sicherstellen soll, dass eine wirtschaftliche Tätigkeit nur dann als nachhaltig angesehen werden kann, wenn sie auch den internationalen Menschenrechtsstandards entspricht. Neben der Einhaltung der Menschenrechte (inkl. Arbeitsrechte) fallen unter den Mindestschutz auch die Themenbereiche Bestechung und Korruption, Besteuerung und fairer Wettbewerb. _NfB



UNSERE WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN

Wir haben die relevanten taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten der delegierten Verordnungen auf der Grundlage unserer Aktivitäten geprüft und unsere Aktivitäten den folgenden wirtschaftlichen Tätigkeiten zugeordnet. Die folgende Tabelle zeigt, für welches Umweltziel die Tätigkeiten relevant sind: _NfB

Wirtschaftstätigkeit <small>_NfB</small>	Beschreibung	NACE-Code	Klimaschutz	Klimawandel	Wasser- und Meeresressourcen	Kreislaufwirtschaft	Umweltverschmutzung	Biodiversität
CCM 6.10 Güterbeförderung in der See- und Küstenschifffahrt, Schiffe für den Hafenbetrieb und Hilfstätigkeiten	Transport von Containern über See mit eigenen und gecharterten Schiffen	H50.2, N77.34	✓	✗	✗	✗	✗	✗
CCM 6.16 Infrastruktur für eine CO ₂ -arme Schifffahrt	Bau, Modernisierung, Betrieb und Wartung von Hafinfrastruktur	F52.22.2, F52.24.0	✓	✗	✗	✗	✗	✗

Das Kerngeschäft von Hapag-Lloyd umfasst vorrangig den Transport von Containern über See mit eigenen und gecharterten Schiffen (Wirtschaftstätigkeit 6.10 Güterbeförderung in der See- und Küstenschifffahrt, Schiffe für den Hafenbetrieb und Hilfstätigkeiten in Bezug auf das Umweltziel „Klimaschutz“ (Climate Change Mitigation bzw. CCM)). Seit der Übernahme des Terminalgeschäfts sowie damit verbundenen Logistikdienstleistungen von SAAM Terminals am 1. August 2023 gliedern sich die Geschäftsaktivitäten des Hapag-Lloyd Konzerns in die Segmente Linienschifffahrt sowie Terminal & Infrastruktur. Die Geschäftsaktivitäten der vollkonsolidierten Seehafenterminals in den USA und Lateinamerika sind

der Wirtschaftstätigkeit 6.16 „Infrastruktur für eine CO₂-arme Schifffahrt“ in Bezug auf das Umweltziel „Klimaschutz“ zuzuordnen. _NfB

Neben den für unsere eigenen Aktivitäten identifizierten Wirtschaftstätigkeiten wurden im Rahmen der Ermittlung der Kennzahlen zur Taxonomiefähigkeit zudem Wirtschaftstätigkeiten im Zusammenhang mit dem Erwerb von Produktion aus taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten unserer Lieferanten berücksichtigt. Abweichend vom Vorjahr wird die effizienzsteigernde Nachrüstung von Schiffen (Wirtschaftstätigkeit CCM 6.12) hierunter erfasst und nicht als eigene Wirtschaftstätigkeit von Hapag-Lloyd

angesehen. Für weitere Informationen wird auf die Ausführungen zu unseren Kennzahlen und Rechnungslegungsgrundsätzen verwiesen. _NfB

Aus der Analyse der Wirtschaftstätigkeiten im Rahmen der EU-Taxonomie ergeben sich für uns keine Aktivitäten, die eigens dem Umweltziel Anpassung an den Klimawandel Rechnung tragen und somit für dieses Umweltziel als taxonomiekonform anzusehen sind. Um Doppelerfassungen zu vermeiden, werden die Tätigkeiten ebenfalls nicht als taxonomiefähig für dieses Umweltziel berücksichtigt. _NfB

In Bezug auf die nicht klimabezogenen Umweltziele wurden ebenfalls keine relevanten Aktivitäten von Hapag-Lloyd identifiziert. _NfB

Da für die in der Delegierten Verordnung 2022/1214 der EU-Kommission und in Anhang XII beschriebenen Wirtschaftstätigkeiten keine wesentliche Anwendung identifiziert wurde, findet auch die Berichterstattung nach Anhang XII der Delegierten Verordnung 2021/2178 der EU-Kommission keine Anwendung. _NfB

Abgrenzung der Wirtschaftstätigkeiten

Im Rahmen der Wirtschaftstätigkeit CCM 6.10 bietet Hapag-Lloyd insbesondere den Transport von Containern über See, aber auch den Transport von Door-to-Door an. Die von Hapag-Lloyd angebotene Leistung bezieht sich immer auf die Durchführung eines Transportauftrags und beinhaltet dabei eine Vielzahl an Teilkomponenten. Hierzu gehört neben dem Seetransport unter anderem der Transport des leeren Containers aus dem Depot zum Kunden bzw. vom Kunden ins Depot, der Transport des Containers vom Kunden zum Hafen/Terminal (Vorlauf) bzw. der Transport des Containers vom Hafen/Terminal zum Empfänger (Nachlauf). _NfB

In der externen Rechnungslegung nach IFRS 15 stellt die Abwicklung eines Transportauftrags im Hapag-Lloyd Konzern insgesamt eine integrierte Leistungsverpflichtung dar. Bei der Erlöserfassung wird daher nicht zwischen Vor- und Nachlauf sowie Seetransport unterschieden. Dieser Einschätzung wird auch für Zwecke der EU-Taxonomie gefolgt. Da der wesentliche Teil eines Containertransports auf dem Seeweg erfolgt, ordnen wir den gesamten Transport des Containers von A nach B der Wirtschaftstätigkeit CCM 6.10 zu. Dies gilt ungeachtet der Tatsache,

dass Teile des Transports unter Umständen per Lastkraftwagen, per Bahn oder per Binnenschiff erfolgen. _NfB

Konzernbegriff

Bei der Analyse der Wirtschaftstätigkeiten wurde auf die Umsatzerlöse des Hapag-Lloyd Konzerns abgestellt. Nur Wirtschaftstätigkeiten von vollkonsolidierten Konzerngesellschaften wurden daher berücksichtigt. _NfB

WESENTLICHER BEITRAG ZUM KLIMASCHUTZ

Im Anhang 1 zur Delegierten Verordnung Klima werden die technischen Bewertungskriterien beschrieben, anhand derer bestimmt wird, unter welchen Bedingungen davon auszugehen ist, dass eine Wirtschaftstätigkeit einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz leistet. _NfB

CCM 6.10 Güterbeförderung in der Seeschifffahrt

Für die für Hapag-Lloyd relevante Wirtschaftstätigkeit CCM 6.10 „Güterbeförderung in der See- und Küstenschifffahrt“ muss mindestens eines von derzeit vier technischen Kriterien in Bezug auf die eingesetzten Schiffe erfüllt sein. Darüber hinaus dürfen die Schiffe nicht für den Transport fossiler Brennstoffe bestimmt sein. Die Kriterien stellen grundsätzlich auf direkte Emissionen am Schornstein ab und bewerten nicht die Klimaneutralität des Antriebskonzeptes eines Schiffes insgesamt. Antriebe auf dieser Basis sind jedoch derzeit nicht marktreif oder für den breiten Praxiseinsatz verfügbar. Eine Erzeugungs- und Versorgungsinfrastruktur ist nicht vorhanden. Verursachen die Schiffe direkte CO₂-Abgasemissionen, erfüllen aber eines der weiteren Kriterien, handelt es sich grundsätzlich um eine Übergangstätigkeit nach Artikel 10 Absatz 2 der Taxonomie-Verordnung. _NfB

Schiffe im Hapag-Lloyd Konzern erfüllen vor diesem Hintergrund die technischen Bewertungskriterien, wenn sie einen EEDI (Energy Efficiency Design Index) erreichen, der 10 % unter den am 1. April 2022 anwendbaren EEDI-Anforderungen liegt und mit Kraftstoffen aus erneuerbaren Quellen betrieben werden können. Aus unserer Sicht kann der EEXI (Energy Efficiency Existing Ship Index) als gleichwertiges Bewertungskriterium im Vergleich zum EEDI angesehen werden. Beide Indizes messen in der Praxis

dasselbe, allerdings wird der EEDI auf neue Schiffe angewandt, während der EEXI für bestehende Schiffe gilt. EEDI und EEXI haben die gleiche Metrik und die gleichen Referenzwerte. _NfB

Unter Kraftstoffen aus erneuerbaren Energien sind Wasserstoff oder wasserstoffbasierte synthetische Brennstoffe gemäß Abschnitt 3.10 sowie Biogas oder Biokraftstoffe gemäß Abschnitt 4.13 von Anhang 1 der Delegierten Verordnung Klima zu verstehen. Die Bewertungskriterien verlangen nur, dass Schiffe mit den entsprechenden Kraftstoffen betrieben werden können, ein Nachweis über den tatsächlichen Betrieb der Schiffe mit den entsprechenden Kraftstoffen ist nicht erforderlich. _NfB

CCM 6.16 Infrastruktur für eine CO₂-arme Schifffahrt

Für die Wirtschaftstätigkeit CCM 6.16 muss mindestens eines von vier technischen Kriterien in Bezug auf die Seehafenterminals erfüllt sein, damit diese Wirtschaftstätigkeit einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz leisten kann. Darüber hinaus darf die Infrastruktur nicht für den Transport oder die Lagerung fossiler Brennstoffe bestimmt sein. Die Kriterien beziehen sich zum einen auf Infrastruktur für den Betrieb von Schiffen ohne direkte CO₂-Abgasemissionen und zum anderen auf Infrastruktur für die landseitige Stromversorgung von Schiffen am Liegeplatz. Die vollkonsolidierten Terminals von Hapag-Lloyd weisen derzeit keine Infrastruktur für den Betrieb von Schiffen ohne direkte CO₂-Abgasemissionen sowie keine Landstromlösungen auf. Die Terminals von Hapag-Lloyd verfügen jedoch über Infrastruktur und Anlagen, die für die Be- und Entladung bzw. Umladung von Gütern zwischen verschiedenen Verkehrsträgern bestimmt sind. Damit stellt die Wirtschaftstätigkeit 6.16 grundsätzlich eine ermöglichende Tätigkeit gemäß Artikel 10 Absatz 1 Buchstabe i der Taxonomieverordnung dar. _NfB

DO NO SIGNIFICANT HARM (DNSH)

CCM 6.10 Güterbeförderung in der Seeschifffahrt

Eine Wirtschaftstätigkeit kann nur dann als ökologisch nachhaltig gelten, wenn sie kein Umweltziel erheblich beeinträchtigt (DNSH-Kriterium). Eine Wirtschaftstätigkeit führt dann zu einer erheblichen Beeinträchtigung eines oder mehrerer Umweltziele, wenn sie deren Zielerreichung gefährdet. _NfB

Im Berichtsjahr wurden die DNSH-Kriterien für die Wirtschaftstätigkeit CCM 6.10 mit Unterstützung eines externen Beraters analysiert. Die Analyse erfolgte auf Ebene der einzelnen Schiffe bzw. auf Ebene der (externen) Schiffseigentümer bzw. -manager. Zur Einholung der relevanten Informationen wurden die Schiffseigentümer bzw. -manager aufgefordert, einen Online-Fragebogen auszufüllen. Eine Verifizierung der von den externen Schiffseigentümern bzw. -managern erhaltenen Antworten durch Einholung entsprechender Nachweise erfolgt grundsätzlich nur, sofern das entsprechende Schiff bei der Ermittlung der Taxonomiekonformität berücksichtigt wurde. Im Folgenden stellen wir unsere Interpretation und die wesentlichen Analysen dar, mit denen wir untersucht haben, ob eine erhebliche Beeinträchtigung der anderen Umweltziele vorlag. _NfB

Anpassung an den Klimawandel

Wir haben eine Klimarisiko- und Vulnerabilitätsbewertung durchgeführt, um die Wesentlichkeit physischer Klimarisiken zu ermitteln, die sich auf die Leistung unserer Tätigkeit auswirken können. Bei der Identifizierung und Bewertung der physischen Klimarisiken wurden die Wirtschaftstätigkeiten separat betrachtet. In Bezug auf die Containerschifffahrt wurde dabei die gesamte Transportstrecke von Tür-zu-Tür berücksichtigt. Die Analyse erfolgte hierbei auf regionaler Ebene. Sofern basierend auf den Einschätzungen zur Schwere und Eintrittswahrscheinlichkeit hohe Risiken für unsere Wirtschaftstätigkeiten identifiziert wurden, werden Anpassungslösungen bewertet. _NfB

Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen

Für das Umweltziel der nachhaltigen Wassernutzung werden Tätigkeiten, die den Zustand oder das Potenzial von Wasserressourcen schädigen, als erheblich beeinträchtigend angesehen. _NfB

Unsere Wirtschaftstätigkeiten haben wir bezüglich einer nachhaltigen Nutzung und des Schutzes von Wasser- und Meeresressourcen hinsichtlich der Analyse von Wasserrisiken (Erhaltung der Wasserqualität und Vermeidung von Wasserstress) bewertet. Potenzielle Beeinträchtigungen der Meeresumwelt durch die Seeschifffahrt können sich insbesondere durch Chemikalien im Schiffsanstrich, das Einschleppen von standortfrem-

den Organismen als Bewuchs oder mit dem Ballastwasser, das Einbringen von Abwasser und Abfällen ins Meer, Schadstoffen aus Abgasen sowie Schiffslärm ergeben. Die möglichen Beeinträchtigungen werden bereits durch die DNSH-Kriterien anderer Umweltziele abgedeckt. _NfB

Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft

Tätigkeiten mit einer erheblichen Ineffizienz bei der Nutzung natürlicher Ressourcen, u. a. bezogen auf Haltbarkeit, Reparaturfähigkeit, Nachrüstbarkeit, Wiederverwendbarkeit oder Recyclingfähigkeit der Produkte, stellen eine erhebliche Beeinträchtigung für das Umweltziel der Kreislaufwirtschaft dar. Sowohl in der Nutzungsphase als auch am Ende der Lebensdauer des Schiffes müssen daher Maßnahmen zur Abfallbewirtschaftung im Einklang mit der Abfallhierarchie bestehen. _NfB

Die Anforderungen an unsere Wirtschaftstätigkeiten in Bezug auf den Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft werden teilweise bereits im Rahmen regelmäßiger Überprüfungen durch den Flaggenstaat und durch Hafenstaatinspektionen kontrolliert (z. B. die Überprüfung des Öl- und Abfallregisters). Darüber hinaus basierte unsere Analyse u. a. auf Abfallwirtschaftsplänen, Gefahrstoffinventaren und Shipboard-Management-Systemen. Zudem wurde die Hapag-Lloyd Schiffsrecyclingpolitik berücksichtigt. Hapag-Lloyd ist eine der ersten großen Reedereien der Welt, die ihre eigenen Schiffe nach den strengen EU-Umweltstandards recycelt. _NfB

Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung

Für das Umweltziel der Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung gelten Tätigkeiten, die zu einem erheblichen Anstieg der Schadstoffemissionen führen, als erhebliche Beeinträchtigung. Die technischen Bewertungskriterien machen insbesondere Vorgaben in Bezug auf Schwefeloxid- und Stickstoffoxidemissionen und Feinstaub, Einleitungen von Schwarz- und Grauwasser sowie zur Minimierung der Toxizität von Antifoulingfarben und Bioziden. _NfB

Die für das Umweltziel der Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung geltenden Anforderungen an Schadstoffemissionen werden teilweise ebenfalls im Rahmen regelmäßiger Überprüfungen durch den Flaggenstaat und durch Hafenstaatinspektionen kontrolliert oder von der Werft dokumentiert. Darüber hinaus wurden insbesondere

die Anforderungen der IMO an die Stickstoffoxidemissionen der jeweiligen Schiffsmotoren sowie die Verwendung zulässiger Bewuchsschutzsysteme überprüft. _NfB

Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme

Tätigkeiten, welche Biodiversität und Ökosysteme schädigen, beeinträchtigen das Umweltziel Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme erheblich. Die technischen Bewertungskriterien beziehen sich daher unter anderem auf die Freisetzung von Ballastwasser, das nicht einheimische Arten enthält, die Einschleppung nicht einheimischer Arten durch biologischen Bewuchs (Biofouling) von Schiffsrümpfen und -nischen sowie Lärm und Vibrationen durch den Schiffsverkehr. _NfB

Zur Überprüfung der Einhaltung der Anforderungen zu Biodiversität und Ökosystemen wurden Ballastwasser-Bewirtschaftungssysteme und -pläne, Pläne zur Verhinderung von Biofouling, Lärminderungsmaßnahmen, Maßnahmen zur Gewährleistung der Unversehrtheit des Meeresbodens und Spitzendruckmessungen (Änderung des Wasserdrucks in Verbindung mit Unterwasserlärm) der jeweiligen Schiffe analysiert. _NfB

CCM 6.16 Infrastruktur für eine CO₂-arme Schifffahrt

Die Analyse der DNSH-Kriterien für die Wirtschaftstätigkeit CCM 6.16 konnte im Geschäftsjahr vor dem Hintergrund der zeitlichen Nähe des Erwerbs der Seehafenterminals zum Bilanzstichtag nicht vollständig abgeschlossen werden. Da diese Wirtschaftstätigkeit zwar taxonomiefähig, allerdings für Hapag-Lloyds Geschäftstätigkeit im aktuellen Geschäftsjahr nicht wesentlich ist, wurde keine weitere Bewertung der Taxonomiekonformität vorgenommen. _NfB

MINDESTSCHUTZ (MINIMUM SAFEGUARDS)

Unter dem Mindestschutz sind Verfahren zu verstehen, die sicherstellen, dass die Anforderungen bestimmter Rahmenwerke internationaler Menschenrechtsstandards befolgt werden. _NfB

Zu den Rahmenwerken zum Mindestschutz zählen die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, die Kernarbeitsnormen der International Labour Organisation (ILO) sowie die Internationale Charta der Menschenrechte. Die abzudeckenden Inhalte betreffen insbesondere:

1. Menschenrechte (einschließlich Arbeits- und Verbraucherrechte);
2. Bekämpfung von Bestechung, Bestechungsgeldforderungen und Schmiergelderpressung;
3. Besteuerung und
4. fairen Wettbewerb. _NfB

Die Prinzipien in den genannten Rahmenwerken decken mehrere inhaltliche Bereiche ab und fordern die Einrichtung von Due-Diligence-Prozessen, welche die Einhaltung der Leitprinzipien sicherstellen sollen. Die Anforderungen des Mindestschutzes umfassen die gesamte Wertschöpfungskette, und implementierte Prozesse müssen für das gesamte Berichtsjahr bestehen. _NfB

Hapag Lloyd kann die Erfüllung der Anforderungen an den Mindestschutz nicht für das gesamte Geschäftsjahr 2023 nachweisen. Die Implementierung der entsprechenden Due-Diligence-Prozesse wurde mittlerweile abgeschlossen, sodass ein Nachweis ab dem Geschäftsjahr 2024 möglich sein wird. _NfB

UNSERE KENNZAHLEN UND RECHNUNGSLEGUNGS-GRUNDSÄTZE

Zu den wichtigsten zu berichtenden Indikatoren gehören die Umsatz-Kennzahl, die CapEx-Kennzahl und die OpEx-Kennzahl. Die Kennzahlen werden in Übereinstimmung mit Anhang I der Delegierten Verordnung zu Art. 8 ermittelt. _NfB

Vor dem Hintergrund der Ausführungen zum Mindestschutz ist es Hapag-Lloyd für das Geschäftsjahr 2023 nicht möglich, taxonomiekonforme Umsätze und Betriebsausgaben zu berichten. Die Kennzahlen für das Geschäftsjahr 2023 stellen sich daher wie folgt dar: _NfB

Kennzahl	Nenner 2023 (in Mrd. EUR)	Taxonomie- fähig 2023 (in %)	Taxonomie- konform 2023 (in %)
Umsatz	17,9	99,6	0,0
Aktivität CCM 6.10		99,0	0,0
Aktivität CCM 6.16		0,6	0,0
Investitionsausgaben	3,3	97,2	6,5
Aktivität CCM 6.10		72,1	6,5
Aktivität CCM 6.16		17,2	0,0
Erwerb von Produktion		7,9	0,0
Betriebsausgaben	1,1	85,9	0,0
Aktivität CCM 6.10		73,5	0,0
Aktivität CCM 6.16		0,8	0,0
Erwerb von Produktion		11,6	0,0

Die Kennzahlen aus dem vorangegangenen Geschäftsjahr stellen sich wie folgt dar: _NfB

Kennzahl	Nenner 2022 (in Mrd. EUR)	Taxonomie- fähig 2022 (in %)	Taxonomie- konform 2022 (in %)
Umsatz	34,5	99,9	0,0
Aktivität CCM 6.10		99,9	0,0
Aktivität CCM 6.16		0,0	0,0
Investitionsausgaben	2,6	98,4	16,3
Aktivität CCM 6.10		94,6	16,3
Aktivität CCM 6.16		0,0	0,0
Erwerb von Produktion		3,8	0,0
Betriebsausgaben	1,0	89,9	0,0
Aktivität CCM 6.10		79,0	0,0
Aktivität CCM 6.16		0,0	0,0
Erwerb von Produktion		10,9	0,0

Im Folgenden stellen wir unsere Rechnungslegungspolitik in Bezug auf die entsprechenden Kennzahlen dar. _NfB

Umsatz-Kennzahl

Definition

Der Anteil der taxonomiefähigen bzw. -konformen wirtschaftlichen Tätigkeiten an unserem Gesamtumsatz wurde berechnet als der Teil des Nettoumsatzes, der aus Produkten und Dienstleistungen im Zusammenhang mit taxonomiefähigen bzw. -konformen wirtschaftlichen Tätigkeiten stammt (Zähler), dividiert durch den Nettoumsatz (Nenner), jeweils für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023. _NfB

Der Nenner der Umsatz-Kennzahl basiert auf unserem konsolidierten Nettoumsatz gemäß IAS 1.82(a). Weitere Einzelheiten zu unseren Rechnungslegungsgrundsätzen für unseren konsolidierten Nettoumsatz finden Sie im Abschnitt „Bilanzierung und Bewertung“ des Konzernanhangs unseres Geschäftsberichts 2023. _NfB

Der Zähler der Umsatz-Kennzahl ist definiert als der Nettoumsatz, der mit Produkten und Dienstleistungen im Zusammenhang mit taxonomiefähigen bzw. -konformen wirtschaftlichen Tätigkeiten erzielt wird. _NfB

Berichterstattung

Unser konsolidierter Nettoumsatz beträgt 17.929,5 Mio. EUR (Vorjahr: 34.542,7 Mio. EUR) und kann mit unserem Konzernabschluss abgestimmt werden, siehe Gewinn- und Verlustrechnung unseres Geschäftsberichts 2023 ("Umsatzerlöse"). _NfB

Die taxonomiefähigen Umsatzerlöse belaufen sich auf 17.857,0 Mio. EUR bzw. 99,6 % vom Konzernumsatz. Auf die Wirtschaftstätigkeit CCM 6.10 „Güterbeförderung in der See- und Küstenschifffahrt“ entfallen dabei 17.758,1 Mio. EUR bzw. 99,0 % (Vorjahr: 34.516,7 bzw. 99,9 %) vom Konzernumsatz. Hierin enthalten sind die Umsatzerlöse aus Nettofrachterlösen, Umsatzerlöse aus der punktuell vorgenommenen Vercharterung von Schiffen sowie der Vercharterung von Stellplätzen im Rahmen von Slotcharter-Verträgen sowie Stand- und Lagergelder (Demurrage und Detention). Auf die Wirtschaftstätigkeit CCM 6.16

„Infrastruktur für eine CO₂-arme Schifffahrt“ entfallen zudem 98,9 Mio. EUR bzw. 0,6 % vom Konzernumsatz. _NfB

Von den taxonomiefähigen Umsatzerlösen können 1.838,1 Mio. EUR, entsprechend 10,3 % des Konzernumsatzes, Schiffen zugeordnet werden, welche die technischen Bewertungskriterien der Wirtschaftstätigkeit CCM 6.10 einhalten. Nicht einzelnen Schiffen zugeordnet werden können insbesondere Stand- und Lagergelder für Container (Demurrage und Detention) sowie Umsatzerlöse für nicht beendete Reisen. _NfB

Für die Wirtschaftstätigkeit CCM 6.16 wurde, wie bereits erläutert, keine Bewertung der Taxonomiekonformität vorgenommen. _NfB

Da Hapag-Lloyd die Einhaltung des Mindestschutzes nicht für das gesamte Jahr 2023 nachweisen kann, betragen die tatsächlichen taxonomiekonformen Umsatzerlöse, wie im Vorjahr, 0,0 Mio. EUR bzw. 0,0 % des Konzernumsatzes. _NfB

Hapag-Lloyd transportiert Container nicht nur auf eigenen oder gecharterten Schiffen, sondern durch die Inanspruchnahme von Allianz-, Vessel-Sharing- oder Slotcharter-Vereinbarungen zu einem erheblichen Teil auch auf fremden Schiffen. Da eine Prüfung der Kriterien für die Taxonomiekonformität für diese Schiffe aufgrund der Vielzahl der beteiligten externen Schiffsmanager, mit denen keine Vertragsbeziehung besteht, nicht durchführbar ist, werden diese Umsätze pauschal als nicht taxonomiekonform angesehen. _NfB

Für den Meldebogen zur Umsatz-Kennzahl wird auf Seite 126 verwiesen. _NfB

CapEx-Kennzahl

Definition

Die CapEx-Kennzahl ist definiert als die taxonomiefähigen bzw. -konformen Investitionen (Zähler) geteilt durch unsere Gesamtinvestitionen (Nenner). Die Gesamtinvestitionen umfassen die Zugänge an Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten während des betrachteten Geschäftsjahres vor Abschreibungen und Neubewertungen, einschließlich solcher, die sich aus Neubewertungen und Wertminderungen für das betreffende Geschäftsjahr und ohne Änderungen des beizulegenden Zeitwerts ergeben. Dies umfasst den Erwerb von immateriellen Vermö-

genswerten (IAS 38), Sachanlagen (IAS 16) und Nutzungsrechten (IFRS 16). Im Nenner müssen ebenfalls Zugänge an immateriellen Vermögenswerten, Sachanlagen und Nutzungsrechten berücksichtigt werden, die aus Unternehmenszusammenschlüssen resultieren. Der Geschäfts- oder Firmenwert ist nicht in den CapEx enthalten, da er gemäß IAS 38 nicht als immaterieller Vermögenswert definiert ist. Weitere Einzelheiten zu unseren Rechnungslegungsgrundsätzen in Bezug auf unsere CapEx finden Sie auf im Abschnitt „Bilanzierung und Bewertung“ des Konzernanhangs unseres Geschäftsberichts 2023. _NfB

Der Zähler besteht aus den folgenden Kategorien von taxonomiefähiger bzw. -konformer Investitionsausgaben:

- a) Investitionsausgaben, die sich auf Vermögenswerte oder Prozesse beziehen, die mit taxonomiefähigen bzw. -konformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind („Kategorie a“);
- b) Investitionen, die Teil eines Plans zur Ausweitung von taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten oder zur Umwandlung taxonomiefähiger in taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeiten („CapEx-Plan“) sind („Kategorie b“);
- c) Investitionen im Zusammenhang mit dem Erwerb von Produktion aus taxonomiefähigen bzw. -konformen Wirtschaftstätigkeiten und einzelnen Maßnahmen, durch die bestimmte Zieltätigkeiten kohlenstoffarm ausgeführt werden oder der Ausstoß von Treibhausgasen gesenkt wird („Kategorie c“). _NfB

Berichterstattung

Im Geschäftsjahr 2023 beliefen sich im Hapag-Lloyd Konzern die Gesamtinvestitionen auf

- 466,8 Mio. EUR (Vorjahr: 10,3 Mio. EUR) aus immateriellen Vermögenswerten
- 2.834,4 Mio. EUR (Vorjahr: 2.591,9 Mio. EUR) aus Sachanlagen inklusive Nutzungsrechten _NfB

Hierin enthalten sind die Zugänge aus Konsolidierungskreisänderungen, die im Geschäftsjahr 2023 bei 737,8 Mio. EUR (Vorjahr: 141,2 Mio. EUR) lagen. Somit ergaben sich insgesamt Investitionsausgaben in Höhe von 3.301,2 Mio. EUR (Vorjahr: 2.602,2 Mio. EUR). _NfB

Unsere Gesamtinvestitionen lassen sich mit unserem Konzernabschluss abstimmen, vgl. Zugänge zu den immateriellen Vermögenswerten und Sachanlagen in den Anmerkungen (10) und (11) unseres Geschäftsberichts 2023. _NfB

Vermögenswerte und Prozesse sind mit taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten verbunden, wenn sie wesentliche Komponenten sind, die für die Durchführung einer Wirtschaftstätigkeit erforderlich sind. Folglich werden Investitionen in unsere Schiffe und Container inklusive in Nutzungsrechte für Charterschiffe und gemietete Container aus der Wirtschaftstätigkeit CCM 6.10 „Güterbeförderung in der See- und Küstenschifffahrt“ grundsätzlich im Zähler der CapEx-Kennzahl berücksichtigt. In Bezug auf die Wirtschaftstätigkeit CCM 6.16 „Infrastruktur für eine CO₂-arme Schifffahrt“ werden Investitionen in Hafenterminals inkl. Konzessionen und Kundestamm (bei Unternehmenserwerben) sowie Grundstücke, Infrastruktur und Anlagen für die Be- und Entladung bzw. Umladung von Gütern (Containerbrücken, Portal Kräne, Portalhubwagen bzw. Reach Stacker sowie Gabelstapler und LKWs) berücksichtigt. _NfB

Die taxonomiefähigen Investitionsausgaben betragen 3.221,5 Mio. EUR bzw. 97,2 % (Vorjahr: 2.561,2 Mio. EUR bzw. 98,4 %) der Investitionsausgaben des Konzerns. Diese stehen im Wesentlichen (2.390,8 Mio. EUR bzw. 72,1 % der Investitionsausgaben des Konzerns) im Zusammenhang mit der Wirtschaftstätigkeit CCM 6.10 (Kategorie a und b). Daneben beziehen sich 569,2 Mio. EUR bzw. 17,2 % der Investitionsausgaben des Konzerns auf die im Berichtsjahr neu hinzugekommenen Wirtschaftstätigkeit CCM 6.16 (Kategorie a). Des Weiteren sind Investitionsausgaben in Höhe von 261,5 Mio. EUR bzw. 7,9 % (Vorjahr: 98,1 Mio. EUR bzw. 3,8 %) der Investitionsausgaben des Konzerns im Zusammenhang mit dem Erwerb von Produktion aus taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten, insbesondere dem Erwerb bzw. dem Leasing von Gebäuden und Fahrzeugen (Wirtschaftstätigkeiten CCM 6.5, 7.2 und 7.7), enthalten (Kategorie c). _NfB

Um Doppelzählungen zu vermeiden, werden Investitionsausgaben auf Schiffen bei der Wirtschaftstätigkeit CCM 6.12 „Nachrüstung von Schiffen für die Güterbeförderung in der See- und Küstenschifffahrt“ nicht erneut berücksichtigt. _NfB

Im Rahmen der Wirtschaftstätigkeit CCM 6.10 können Investitionsausgaben grundsätzlich unmittelbar einzelnen Schiffen zugeordnet werden. Investitionsausgaben in Container lassen sich nicht eindeutig einzelnen Schiffen zuordnen und werden daher grundsätzlich anteilig über einen Verteilungsschlüssel auf Basis der tatsächlich transportierten Mengen je Schiff berücksichtigt. _NfB

Die Investitionsausgaben in Schiffe, welche die technischen Bewertungskriterien der Wirtschaftstätigkeit CCM 6.10 einhalten, sowie die anteiligen Investitionen in Container lagen bei 639,0 Mio. EUR bzw. 19,3 % (Vorjahr: 38,4 Mio. EUR bzw. 1,5 %) der Investitionsausgaben des Konzerns. _NfB

Für die Wirtschaftstätigkeit CCM 6.16 wurde, wie bereits erläutert, keine Bewertung der Taxonomiekonformität vorgenommen. _NfB

Unter Pläne zur Ausweitung von taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten fallen Investitionen in den Neubau und Erwerb von zwölf Dual-Fuel-23.660-TEU-Containerschiffen. Im Geschäftsjahr 2023 wurden bereits drei dieser Schiffe fertiggestellt und ausgeliefert. Die übrigen Schiffe werden in den Jahren 2024 und 2025 ausgeliefert und sollen anschließend im Rahmen der Wirtschaftstätigkeit CCM 6.10 eingesetzt werden. Die Investitionsausgaben 2023 für Schiffe, welche bei Inbetriebnahme voraussichtlich einen wesentlichen Beitrag zum Klimaziel Umweltschutz beitragen und die entsprechenden DNSH-Kriterien erfüllen werden, belaufen sich auf 214,8 Mio. EUR bzw. 6,5 % (Vorjahr: 423,8 Mio. EUR bzw. 16,3 %) der Investitionsausgaben des Konzerns. Wir gehen davon aus, dass wir vor dem Hintergrund der abgeschlossenen Umsetzungsprojekte bei Auslieferung der Schiffe die Einhaltung der Minimum Safeguards nachweisen können. Daher werden die Investitionsausgaben in die entsprechenden Schiffe als taxonomiekonform berücksichtigt. Der gesamte Kapitalaufwand, der während der Laufzeit des CapEx-Plans voraussichtlich anfallen wird, beträgt rund 2,0 Mrd. EUR. _NfB

Die Investitionsausgaben aus dem Erwerb von Produktion aus der Wirtschaftstätigkeit CCM 6.12, welche die technischen Bewertungskriterien dieser Wirtschaftstätigkeit einhalten, lagen bei 43,6 Mio. EUR bzw. 1,3 % (Vorjahr: 15,6 Mio. EUR bzw. 0,6 %) der Investitionsausgaben des Kon-

zerns. Um Doppelzählungen zu vermeiden, wurden nur Investitionsausgaben auf Schiffen berücksichtigt, welche nicht die technischen Bewertungskriterien der Wirtschaftstätigkeit CCM 6.10 erfüllen. _NfB

Da Hapag-Lloyd die Einhaltung des Mindestschutzes nicht für das gesamte Jahr 2023 nachweisen kann, können lediglich die Investitionsausgaben aus dem CapEx-Plan als taxonomiekonform angesehen werden. Daher betragen die taxonomiekonformen Investitionsausgaben 214,8 Mio. EUR bzw. 6,5 % (Vorjahr: 423,8 Mio. EUR bzw. 16,3 %) der Investitionsausgaben des Konzerns. _NfB

Für den Meldebogen zur CapEx-Kennzahl wird auf Seite 127 verwiesen. _NfB

OpEx-Kennzahl

Definition und Überleitung

Der OpEx-Kennzahl ist definiert als taxomiefähige bzw. -konforme OpEx (Zähler) geteilt durch unsere gesamten Taxonomie-OpEx (Nenner). _NfB

Der Taxonomie-OpEx besteht aus direkten, nicht kapitalisierten Kosten, die sich auf Forschung und Entwicklung, Gebäudesanierungsmaßnahmen, kurzfristiges Leasing, Wartung und Reparatur sowie sämtliche anderen direkten Ausgaben im Zusammenhang mit der täglichen Wartung von Vermögenswerten des Sachanlagevermögens beziehen. Dazu gehören:

- Aufwendungen für Forschung und Entwicklung, die in der Berichtsperiode in der Gewinn- und Verlustrechnung als Aufwand erfasst wurden (vgl. Abschnitt „Erläuterungen zur Konzernbilanz“ des Konzernanhangs unseres Geschäftsberichts 2023). In Übereinstimmung mit unserem Konzernabschluss (IAS 38.126) umfasst dies alle nicht aktivierten Ausgaben, die direkt den Forschungs- oder Entwicklungsaktivitäten zuzuordnen sind.
- Das Volumen der nicht aktivierten Leasingverhältnisse wurde nach IFRS 16 ermittelt und beinhaltet Aufwendungen für kurzfristige Leasingverhältnisse und Leasingverhältnisse von geringem Wert (vgl. Abschnitt „Sonstige Erläuterungen“ des Konzernanhangs unseres Geschäftsberichts 2023). Auch wenn Leasingverhältnisse von geringem Wert nicht explizit in der Delegierten Verordnung zu Art. 8 erwähnt

werden, haben wir die Gesetzgebung so interpretiert, dass diese Leasingverhältnisse einzubeziehen sind.

– Wartungs- und Reparaturkosten und andere direkte Ausgaben im Zusammenhang mit der täglichen Wartung von Vermögenswerten des Sachanlagevermögens wurden auf Grundlage der Sachkonten gemäß Hauptbuch ermittelt. Die entsprechenden Aufwendungen finden sich in der Gewinn- und Verlustrechnung sowohl in den Transportaufwendungen als auch im sonstigen betrieblichen Ergebnis. Die Wartungs- und Reparaturkosten beinhalten auch Aufwendungen für Gebäudesanierungsmaßnahmen. _NfB

Zu den berücksichtigten OpEx gehören in der Regel Kosten für Dienstleistungen und Materialkosten für die tägliche Instandhaltung sowie für regelmäßige und ungeplante Wartungs- und Reparaturmaßnahmen. Diese Kosten werden direkt unserem Sachanlagevermögen zugerechnet. _NfB

Zu den berücksichtigten OpEx gehören nicht die Ausgaben für den täglichen Betrieb der Vermögenswerte des Sachanlagevermögens, wie beispielsweise Aufwendungen für Brennstoffe, Handling und Haulage oder Personalaufwendungen. _NfB

Direkte Kosten für Schulungen und sonstige Anpassungserfordernisse bei den Arbeitskräften sind weder im Nenner noch im Zähler enthalten. Der Grund dafür ist, dass Anhang I der Delegierten Verordnung zu Art. 8 diese Kosten nur im Zähler aufführt, was eine mathematisch sinnvolle Berechnung der OpEx-Kennzahl nicht zulässt. _NfB

Der Zähler der OpEx-Kennzahl besteht wie der Zähler der CapEx-Kennzahl aus den Kategorien a) bis c) taxonomiefähiger bzw. -konformer Betriebsausgaben. Die entsprechenden Ausführungen zu den Kategorien taxonomiefähiger bzw. -konformer Investitionsausgaben gelten in Bezug auf die Betriebsausgaben entsprechend. _NfB

Berichterstattung

Im Geschäftsjahr 2023 beliefen sich im Hapag-Lloyd Konzern die gesamten Taxonomie-OpEx auf 1.065,3 Mio. EUR (Vorjahr: 1.060,3 Mio. EUR). _NfB

Die taxonomiefähigen Betriebsausgaben betragen 915,4 Mio. EUR bzw. 85,9 % (Vorjahr: 953,4 Mio. EUR bzw. 89,9 %) der Betriebsausgaben des Konzerns. Diese stehen im Wesentlichen (782,7 Mio. EUR bzw. 73,5 %) im Zusammenhang mit Wirtschaftstätigkeit CCM 6.10 „Güterbeförderung in der See- und Küstenschifffahrt“ (Kategorie a). Daneben beziehen sich 8,6 Mio. EUR bzw. 0,8 % der Betriebsausgaben des Konzerns auf die im Berichtsjahr neu hinzugekommenen Wirtschaftstätigkeit CCM 6.16 (Kategorie a). Des Weiteren sind Betriebsausgaben in Höhe von 124,1 Mio. EUR bzw. 11,6 % (Vorjahr: 115,7 Mio. EUR bzw. 10,9 %) der Betriebsausgaben des Konzerns im Zusammenhang mit dem Erwerb von Produktion aus verschiedenen taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten, insbesondere der Renovierung sowie dem Erwerb bzw. dem Leasing von Gebäuden und Fahrzeugen sowie dem Datenhosting und damit verbundenen Tätigkeiten (Wirtschaftstätigkeiten CCM 6.5, 7.2, 7.7 und 8.1), enthalten (Kategorie c). _NfB

Um Doppelzählungen zu vermeiden, werden Betriebsausgaben auf Schiffen bei der Wirtschaftstätigkeit CCM 6.12 „Nachrüstung von Schiffen für die Güterbeförderung in der See- und Küstenschifffahrt“ nicht erneut berücksichtigt. _NfB

Die Betriebsausgaben in Schiffe, welche die technischen Bewertungskriterien der Wirtschaftstätigkeit CCM 6.10 einhalten lagen bei 147,9 Mio. EUR bzw. 13,9 % der Betriebsausgaben des Konzerns. _NfB

Für die Wirtschaftstätigkeit CCM 6.16 wurde, wie bereits erläutert, keine Bewertung der Taxonomiekonformität vorgenommen. _NfB

Da Hapag-Lloyd die Einhaltung des Mindestschutzes nicht für das gesamte Jahr 2023 nachweisen kann, betragen die tatsächlichen taxonomiekonformen Betriebsausgaben, wie im Vorjahr, 0,0 Mio. EUR bzw. 0,0 % der Betriebsausgaben des Konzerns. _NfB

Für den Meldebogen zur OpEx-Kennzahl wird auf Seite 128 verwiesen. _NfB



WE FOCUS ON SUSTAIN- ABILITY

NACHHALTIGKEIT BEI HAPAG-LLOYD



FOCUS-STORY 2: Neue Experten



UNTERNEHMENS- WEIT GELEBTE NACHHALTIGKEIT

Damit unsere unternehmerischen Nachhaltigkeitsziele erreicht werden, müssen sie auf breiter Basis von unseren Mitarbeitenden mitgetragen werden. Daher haben wir im vergangenen Jahr rund 240 Mitarbeitende zu den für uns relevantesten Themen und zu unseren Fortschritten im Bereich Nachhaltigkeit geschult.



Die Schulung hat mir gezeigt, wie engagiert meine Kolleginnen und Kollegen in Bezug auf das Thema Nachhaltigkeit sind und mit welcher Begeisterung sie gemeinsam an den verschiedenen Themen gearbeitet haben.

Simone Ziegler, Manager Sustainability

240

Teilnehmende wurden 2023 zu Nachhaltigkeitsthemen geschult

WEITERBILDUNG

Die im Berichtsjahr durchgeführten Schulungen zielten darauf ab, ein breites Verständnis in Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen in der Containerschifffahrt bei den Teilnehmenden zu kultivieren. An vier Veranstaltungen haben knapp 90 Mitarbeitende teilgenommen. Darüber hinaus wurden kürzere Management-Sessions mit rund 150 Teilnehmenden durchgeführt. Der inhaltliche Fokus unserer Schulungen lag auf den Schwerpunktthemen Dekarbonisierung, menschenrechtliche Sorgfaltspflicht, Nachhaltigkeitsberichtserstattung und QEM (Qualitäts- und Umweltmanagementsystem). Mehr dazu auf Seite 56.



SCHULUNG

Teilnehmende im Austausch zu Nachhaltigkeitsthemen



NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

Der Sinn und Zweck unserer Arbeit im Bereich Nachhaltigkeit ist der Erhalt von Chancen und Perspektiven für zukünftige Generationen sowie für unser eigenes Handeln. Um diese strategische Ausrichtung in unsere Geschäftstätigkeit und unser tägliches Vorgehen zu integrieren, sind wir bestrebt, unsere Strukturen und Prozesse für ein Nachhaltigkeitsmanagement ständig weiter zu entwickeln. _NfB

UNSERE NACHHALTIGKEITSMISSION _3-3

Für Hapag-Lloyd ist Nachhaltigkeit ein integraler Bestandteil unserer Qualitätsführerschaft, die darauf ausgerichtet ist, unseren Planeten zu schützen, die Menschen wertzuschätzen und Wohlstand zu ermöglichen. Als eines der führenden Unternehmen unserer Branche verfolgen wir konsequent diesen Kurs, um positive Veränderungen zu fördern und eine lebenswerte Umwelt zu schaffen.

Wir wollen unseren Einfluss auf Klima und Umwelt so gering wie möglich halten, z. B. indem wir Treibhausgasemissionen durch die Nutzung von Biofuels reduzieren. Andere Initiativen, mit denen wir beabsichtigen, die Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit zu minimieren, betreffen beispielsweise den Ausbau des Anteils von Containern mit Stahlboden oder auch die Teilnahme an Walschutzprogrammen zum Erhalt der Biodiversität. Mit der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie stärken wir darüber hinaus die Diversität im Unternehmen und leisten wertvolle Beiträge durch unsere Projekte im Bereich des gesellschaftlichen Engagements.



Ende 2021 haben wir Nachhaltigkeit als vierte Säule in unsere „Hapag-Lloyd Strategy 2023“ aufgenommen. Über unsere Nachhaltigkeitsstrategie haben wir Ziele und Maßnahmen für diese Säule entwickelt.

Hapag-Lloyd Nachhaltigkeitsstrategie

Mit der Ende 2021 vorgestellten Nachhaltigkeitsstrategie wollen wir im Einklang mit unserem unternehmerischen Selbstverständnis einen wirksamen Beitrag zur Nachhaltigkeit in der Schifffahrt leisten. Ein wesentliches Ziel ist es, einen Netto-null-Treibhausgasausstoß unserer Flotte bis 2045 zu erreichen. Mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie wollen wir den globalen Herausforderungen auf dem Weg unserer Branche in eine saubere Zukunft begegnen. _NfB

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie umfasst drei Fokusfelder: „Saubere Schifffahrt und zukunftssichere Antriebe“, „Vielfalt und Gesellschaft“ sowie „Compliance und Verantwortung“. Für diese Felder wurden acht Fokus-themen mit dazugehörigen Zielen und Maßnahmen definiert, die wir seit 2022 verfolgen und umsetzen. Das verantwortliche Sustainability-Team kommuniziert dazu kontinuierlich mit den Fachabteilungen. _NfB _2-13

Unser Programm „Prepare for Tomorrow“ _NfB

Zentrales Thema unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist der Netto-null-Treibhausgasausstoß für die gesamte Flotte bis 2045. Entsprechend haben wir innerhalb der Nachhaltigkeitsinitiative unseres Programms „Prepare for Tomorrow“ auch 2023 den Fokus auf die Dekarbonisierung gelegt. Auf folgenden vier Arbeitsfeldern lag weiterhin unser Schwerpunkt: Sustainable Fleet, Sustainable Fuels, Sustainable Products und Sustainable Offices.

Zusätzlich haben wir 2023 ein weiteres Arbeitsfeld definiert: Sustainable Supply Chain. Hier lag der Fokus unserer Arbeit u. a. auf der Definition von spezifischen Nachhaltigkeitsplänen für die verschiedenen Einkaufs-

kategorien, der Zusammenarbeit mit Lieferanten zum Thema Dekarbonisierung und der Schaffung von Transparenz über den aktuellen Status der Nachhaltigkeitsthemen bei unseren Lieferanten.

In dem Geschäftsjahr 2023 wurde eine neue Unternehmenstrategie für den Zeitraum bis 2030 entwickelt. Diese soll künftig die Fokusthemen für unsere Nachhaltigkeitsarbeit enthalten, und somit wollen wir ab 2024 mit einer integrierten Unternehmensstrategie arbeiten. Die Veröffentlichung ist für das zweite Quartal 2024 geplant.

Im Folgenden berichten wir über den Status bis Ende 2023:

SUSTAINABLE FLEET <small>_NfB</small>		
ZIELE	MASSNAHMEN	STATUS 2023
100%ige Übereinstimmung der Flotte mit den regulatorischen Änderungen (EEXI und CII), die ab dem 1.1.2023 gelten	Konstante Analyse der Schiffe	Evaluierung des Carbon-Intensity-Indicator (CII)-Werts aller Schiffe dauert an (rund 3 % in Kategorie „E“ verbleibend)
Effizienzsteigerung der Flotte	Weitere Umsetzung des Fleet-Upgrade-Programms	Nachrüstung von 17 hydrodynamisch optimierten Bugwulsten und 27 Propellern sowie 56 verbesserte Anstriche der Schiffsrümpfe im Berichtsjahr
SUSTAINABLE FUELS <small>_NfB</small>		
ZIELE	MASSNAHMEN	STATUS 2023
Ausbau der Beschaffung von Biofuels	Sicherung der Versorgung mit flüssigem Biofuel durch Verträge mit Lieferanten	Rund 213.000 Tonnen gebunkerte Biofuel-Mischung (Vorjahr: rund 120.500 Tonnen)
Sicherstellung des mittel- und langfristigen Zugangs zu ausgewählten alternativen Kraftstoffen zu wettbewerbsfähigen Preisen	Austausch mit potenziellen Lieferanten	Weiterer Austausch mit potenziellen und bestehenden Lieferanten
SUSTAINABLE PRODUCTS <small>_NfB</small>		
ZIELE	MASSNAHMEN	STATUS 2023
Angebot von nachhaltigeren, klimaschonenderen Transportoptionen durch Biofuels für Kunden	Weitere Verbesserungen des Produkts Ship Green	Einführung von Ship Green, einem Produkt zum CO ₂ e-reduzierten Transport von Ware
Verbesserte Transparenz bezüglich unserer CO ₂ e-Emissionen gegenüber unseren Kunden	Aufbau einer zentralen IT-Lösung zu CO ₂ e-Berechnungen für diverse Anwendungsfälle	Erste Funktionen in der Emissionsdatenbank bereits entwickelt

SUSTAINABLE OFFICES _NfB

ZIELE	MASSNAHMEN	STATUS 2023
Signifikante Treibhausgaseinsparungen im Bürobetrieb (landseitig) bis Ende 2023	Verbesserung der Energieeffizienz von Büros	Maßnahmen u. a. geplant oder in Umsetzung: Energie-reduzierung durch die Installation von LED-Beleuchtung mit Bewegungsmeldern, Solaranlagen, Bezug von grünem Strom, Umzug in energieeffizientere Bürogebäude
	Green-&-Smart-Building-Konzepte für Büros	„Green Commuting“-Budget seit Sommer 2023 zur Förderung von Initiativen zum grünen Pendeln in den jeweiligen Regionen
Ausschließliche Unterstützung von E-Dienstfahrzeugen ab 2027	Anpassung der Firmenwagenrichtlinie	Bereits 2022 erfolgt
Förderung von Dienstreisen per Zug	Anpassung der Reiserichtlinie	Neue weltweite Reiserichtlinie im Oktober 2023 eingeführt

SUSTAINABLE SUPPLY CHAIN _NfB

ZIELE	MASSNAHMEN	STATUS 2023
Erhöhung der Transparenz im Sinne der Reduzierung von Emissionen in der Lieferkette	Auswahl eines Tools zur Erfassung und zur Messung von Scope-3-Emissionen (s. auch Tabelle „Die acht Fokusthemen der Nachhaltigkeitsstrategie und Ziele“, S. 50)	In 2023 erfolgt



SAUBERE SCHIFFFAHRT UND ZUKUNFTSSICHERE ANTRIEBE

ZIELE	MASSNAHMEN	STATUS 2023
Weniger Treibhausgasemissionen _NfB		
Reduzierung der CO ₂ e-Intensität (EEOI)* der gesamten Flotte um 30 % bis 2030 gegenüber 2019; im Einklang mit der Reduzierung für die eigene Flotte von 60 % bis 2030 gemäß AER** gegenüber 2008	Investitionen in effizienzsteigernde Umbaumaßnahmen für ca. 150 Schiffe innerhalb der nächsten fünf Jahre (Fleet-Upgrade-Programm – FUP)	Erreichung des AER*** unter der definierten Trajektorie. 2022: –40 % gegenüber 2008
Netto-null-Treibhausgasausstoß für die gesamte Flotte bis 2045 unter Verwendung von alternativen Kraftstoffen	Investition in zwölf neue Dual-Fuel-Containerschiffe in den Jahren 2020 und 2021 Vermehrte Bunkerung und Verwendung von Biofuel-Mischung	Die ersten Schiffe sind im regulären Liniendienst. Erhöhung der Biofuel-Mengen im Berichtszeitraum auf rund 213.000 Tonnen gebunkerte Biofuel-Mischung (Vorjahr: rund 120.500 Tonnen)
Saubere Luft _NfB		
Kontinuierliche Verringerung der Emissionen von Luftschadstoffen wie Schwefel- und Stickoxiden	Investitionen in zwölf neue Dual-Fuel-Containerschiffe in den Jahren 2020 und 2021 (s. auch unter Ziel „Weniger Treibhausgasemissionen“)	Im Jahr 2023 wurden drei Dual-Fuel-Neubauten fertiggestellt.
Verringerung der Luftschadstoffemissionen von Landtransporten im Vor- und Nachlauf	Vorbereitende Maßnahme: Entwicklung einer Emissionsdatenbank zur Erhöhung der Transparenz der Emissionen über die gesamte Transportkette	Erste Elemente der Lösung sind programmiert.
Nachhaltige Lieferkette _NfB		
Entwicklung einer nachhaltigen Lieferkette (s. auch Kapitel Nachhaltige Beschaffung, S. 65 ff.)	Auswahl und Implementierung einer Softwarelösung zum Reporting der Scope-3-CO ₂ e-Emissionen unserer Lieferanten Umsetzung des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetzes (LkSG)	Befüllung mit ersten Daten ist erfolgt. Umsetzung der vom LkSG geforderten Sorgfaltspflichten erfolgt.

* Gemäß EEOI (Energy Efficiency Operational Indicator). Misst das Verhältnis der Emissionen pro Einheit der realen Transportleistung (in Tonnen Ladung x nautische Meilen).

** Gemäß AER (Annual Efficiency Ratio)

*** Anwendung der Tank-to-Wheel(TTW)-Betrachtung, also Berücksichtigung der Emissionen, die bei der Verbrennung im Schiffsbetrieb entstehen

VIELFALT UND GESELLSCHAFT		
ZIELE	MASSNAHMEN	STATUS 2023
Diversity <small>_NfB</small>		
Erhöhung des Anteils der weiblichen Mitarbeitenden im Talentförderprogramm und Führungsnachwuchsprogramm auf 50 % bis 2023	Auswahl von weiblichen Mitarbeitenden für Talentförderprogramm und Führungsnachwuchsprogramm	Anteil an Frauen im TDP: 48 % (2022: 47 %) Anteil an Frauen in ALPHA: 37 % (2022: 37 %)
Erhebliche Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte auf den ersten vier Ebenen bis 2030	Women@Hapag-Lloyd (Arbeitsgruppe)	Um die Frauenanteile in den Förderprogrammen weiter zu fördern, wurden fünf Women@HL-Networking-Veranstaltungen im Headquarter (als Piloten) veranstaltet
	Auswahl von weiblichen Mitarbeitenden für Führungspositionen	
Gesellschaftliches Engagement <small>_NfB</small> _2-6		
Fokussierung auf Bildungsprogramme, humanitäre Hilfe und Meeresschutz	Unterstützung der UNICEF-Bildungsinitiative „Schulen für Afrika“	Fortlaufend
	Hapag-Lloyd Cares: Förderung von sozialen und ökologischen Engagements von Mitarbeitenden* durch einen freiwilligen Tag und Unterstützung von lokalen Initiativen durch finanzielle Mittel	Gewinnung von zwei weiteren Partnern, One Earth – One Ocean für den Bereich Meeresschutz und 4Life Solutions für die Bereiche Bildung und Humanitäre Hilfe. Parallel laufen unter dem Rahmenwerk Hapag-Lloyd Cares lokale Initiativen (s. Kapitel Gesellschaftliches Engagement, S. 118).

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

COMPLIANCE UND VERANTWORTUNG		
ZIELE	MASSNAHMEN	STATUS 2023
Ressourcenschonung _NfB		
Wir recyceln 100 % der eigenen Schiffe nachhaltig.	Erfüllung der Anforderungen der Hapag-Lloyd Ship Recycling Policy	Im Jahr 2023 wurden drei Schiffe dem Recyclingprozess zugeführt.
Weitgehende Abfallvermeidung bis 2030: Die in den Hapag-Lloyd-Büros anfallenden Abfälle sollen schrittweise reduziert und zunehmend recycelt werden.	Gründung von lokalen Green Teams in den Regionen; Planung und Umsetzung von ersten Maßnahmen im Berichtsjahr	Weitere Umsetzung von Maßnahmen (u. a. Förderung von Recycling und Verzicht auf Einwegartikel)
Transportsicherheit _NfB		
Vermeidung von Verlusten von Containern auf See und an Land	Interner Austausch mit Fachabteilungen zur Implementierung eines zentralen Monitoring-Systems	Erste Tests von Containern mit hochwertiger Ladung mittels Live-Tracking auf See. An Land wird Live-Tracking bei Containern mit dem installierten System bereits eingesetzt.
Biodiversität _NfB		
Innerhalb der eigenen Flotte null Verstöße gegen die Vorschriften in Bezug auf Ballastwasser und freigesetzte Stoffe	Implementierung von bestehenden und neuen Regularien durch unsere Management-Systeme, z. B. durch Fleet Circulars/Owner's Circulars	Im Berichtszeitraum gab es keinen Verstoß gegen internationale Vorgaben zum Umgang mit Ballastwasser und eine Leckage.
	Regelmäßige Überwachung der Funktionsfähigkeit der Ballastwasserbehandlungsanlagen	
Betrieb der eigenen Schiffe sowie Charterschiffe auf einheitlich hohem Umweltstandard bis 2024	Datenanalyse der eigenen Schiffe und der Charterschiffe mit dem Schwerpunkt Umwelt zur Prüfung einer möglichen Vereinheitlichung von Umweltstandards	Ausbau des digitalen Berichtswesens für Abfallentsorgung

FORTSCHRITTE UNSERER NACHHALTIGKEITSARBEIT 2023

Der Schiffsantrieb mit LNG (Liquefied Natural Gas) spielte auch im Jahr 2023 eine relevante Rolle. Hapag-Lloyd war 2020 die erste Reederei weltweit, die mit der „Brussels Express“ (ehemals „Sajir“) ein bestehendes Großcontainerschiff (15.000 TEU) auf Dual-Fuel-Antrieb umgerüstet hat. Dadurch kann bei der Verwendung von LNG, Biomethan oder synthetischem Methan der Ausstoß von Schwefeloxid, Stickstoffoxid, Feinstaub

und CO₂ reduziert werden (s. Innovative Treibstoffe und Antriebstechnologien, S. 77 f.). In den Jahren 2020 und 2021 hatten wir insgesamt zwölf Schiffe mit Dual-Fuel-Antrieb bestellt. Die ersten drei dieser Schiffe wurden 2023 ausgeliefert.

Weiter beschäftigten wir uns im Rahmen des Fleet-Upgrade-Programms mit der technischen Erneuerung der Bestandsflotte. Die Maßnahmen umfassen den Einbau strömungsoptimierter Bugwulste, neue widerstandsmi-

dernde Unterwasseranstriche und den Einsatz Energieeffizienz-optimierter Schiffspropeller. Den Auftakt machte im September 2022 in Dubai das 7.500-TEU-Schiff „Ningbo Express“ von Hapag-Lloyd. Im Rahmen der Dockung zur Klassenerneuerung wurden Bugwulst und Propeller erneuert. Das Schiff spart so je nach Fahrtzustand zwischen 10 % und 13 % Brennstoff und CO₂-Emissionen ein. 2023 konnten durch die im Berichtsjahr durchgeführten effizienzsteigernden Maßnahmen 1,4 % Brennstoff für die gesamte Flotte eingespart werden.

INITIATIVE FÜR NACHHALTIGE SCHIFFFAHRTSROUTEN [_2-28, 3-3](#)

Um nachhaltige Schifffahrtsrouten aufzubauen, sind wir im Berichtszeitraum der Initiative „Green & Digital Corridor“ der Häfen von Rotterdam und Singapur beigetreten. Ziel der Initiative ist es, bis 2027 eine nachhaltige Schifffahrtsroute zu realisieren. Daran beteiligt sind auch das Mærsk Mc-Kinney Møller Center for Zero Carbon Shipping in Kopenhagen und das Global Centre for Maritime Decarbonisation in Singapur, in denen wir uns ebenfalls engagieren. Vertretende aus der Branche arbeiten in diesen Initiativen gemeinsam an Forschungs- und Entwicklungsprojekten, um die Dekarbonisierung der Schifffahrt voranzubringen. In die gleiche Richtung geht auch eine Studie zu windunterstützten Antrieben, an der Hapag-Lloyd beteiligt ist.



Weitere Fortschritte haben wir im Jahr 2023 auch hinsichtlich der gebunkerten Biofuelmenge gemacht. Darüber hinaus sprachen wir regelmäßig mit Lieferanten über die mögliche Verfügbarkeit von grünem Methanol und Biomethan für unsere Schiffe.

Neben der Fokussierung unserer Aktivitäten auf Neubauten und effizienzsteigernde Umbaumaßnahmen mit dem Ziel, die CO₂e-Emissionen der Flotte weiter zu senken, haben wir 2023 unser Produkt Ship Green auf den Markt gebracht (s. S. 11 ff., 78 f.). [_3-3](#)

Auch unsere Aktivitäten zur Verringerung von CO₂e-Emissionen im laufenden Bürobetrieb und bei Geschäftsreisen haben wir im Berichtszeitraum durch entsprechende Maßnahmen wie die Einführung einer neuen, weltweit gültigen Reiserichtlinie weiter vorangetrieben. Unsere Green Teams entwickelten auf regionaler Ebene Maßnahmen zur Energieeffizienzsteigerung und zur Vermeidung von Treibhausgasemissionen. Über den aktuellen Status wird auf Seite 49 unter Sustainable Offices berichtet. [_2-13, 3-3](#)

Außerdem stand das gesellschaftliche Engagement von Hapag-Lloyd im Mittelpunkt vieler Initiativen (s. Kapitel Gesellschaftliches Engagement, S. 118). [_3-3](#)

Wir setzten darüber hinaus im Berichtsjahr weiterhin Vorsorgemaßnahmen zum Schutz von Mensch, Umwelt, Ladung und Sachanlagen um. Das beinhaltet u. a. die Zertifizierung nach ISO-Standards sowie die Fortführung des Safety Management Systems (SMS) auf unseren Schiffen und die Einbeziehung von Umweltschutzregeln in unser Emergency Manual (s. Klima- und Umweltschutz, S. 69 ff.). [_NfB _3-3](#)

Unsere nachhaltigkeitsbezogenen Ansprüche an Lieferanten und Subunternehmer bauen wir konstant weiter aus (s. deutsches Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), S. 25). Seit 2023 führen wir im Rahmen unserer Ausschreibungsaktivitäten umfassende Erhebungen zum Nachhaltigkeitsstatus unserer Lieferanten durch. Unser ESG-Fragebogen deckt dabei sowohl Umwelt- und Sozialaspekte als auch Compliance-Themen ab. Das Thema Nachhaltigkeit steht dabei auch im Mittelpunkt gemeinsamer Verbesserungsprojekte mit unseren Lieferanten (s. Nachhaltiges Lieferantenmanagement, S. 66 f.). [_2-23, 2-24](#)

Wir unterstützen die SDGs

Mit unseren Aktivitäten im Jahr 2023 leisteten wir einen Beitrag insbesondere zu den folgenden sechs der 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen:



SDG 4: **Hochwertige Bildung**

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



SDG 8: **Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum**

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



SDG 13: **Maßnahmen zum Klimaschutz**

Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen.



SDG 14: **Leben unter Wasser**

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



SDG 16: **Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen**

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



SDG 17: **Partnerschaften zur Erreichung der Ziele**

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

HAPAG-LLOYD NACHHALTIGKEITSBEIRAT

Unser im Jahr 2021 gegründeter Nachhaltigkeitsbeirat traf sich 2023 einmal. Schwerpunkt des Treffens waren die Themen Dekarbonisierung und Biodiversität. Durch die Einrichtung des Nachhaltigkeitsbeirats möchte Hapag-Lloyd Feedback von externen Vertretenden aus Wissenschaft, Politik, UN-Organisationen und NGOs in seine Nachhaltigkeitsarbeit aufnehmen. Der Vorstand wird über den Austausch informiert. Der Beirat setzt sich aus sechs externen Nachhaltigkeitsexpertinnen und -experten sowie zwei Vorständen und zwei Mitarbeitenden von Hapag-Lloyd zusammen. [_NfB _2-29](#)

Mitglieder des Hapag-Lloyd Nachhaltigkeitsbeirats:

Aaron Dietenberger, Mitglied der Naturschutzjugend NAJU — Boris Herrmann, Profisegler und Klimaaktivist — Dr. Bettina Kaltenhäuser, Corporate Partnerships Manager bei UNICEF — Prof. Dr. Dr. h. c. Stefan Schaltegger, Professor für Nachhaltigkeitsmanagement — Dr. Anjes Tjarks, Senator der Behörde für Verkehr und Mobilitätswende Hamburg — Jörg Weber, Chefredakteur ECOreporter — Janin Aden, Director Sustainability Hapag-Lloyd — Mark Frese, Chief Financial Officer Hapag-Lloyd — Rolf Habben Jansen, Chief Executive Officer Hapag-Lloyd — Ulf Schawohl, Senior Managing Director Regulatory Affairs & Sustainability Hapag-Lloyd

ZERTIFIZIERTES QUALITÄTS- UND UMWELTMANAGEMENT [_3-3](#)

Basis unseres Nachhaltigkeitsmanagements ist das Quality and Environmental Management(QEM)-System, welches nach ISO 9001 (Qualitätsmanagement) und ISO 14001 (Umweltmanagement) zertifiziert ist. Unserem Zertifikatsrahmen entsprechend haben wir auch im Jahr 2023 Audits in Hapag-Lloyd-Büros vor Ort und virtuell durchgeführt. Unser QEM-Zertifikat umfasst die Zentrale, sämtliche Regionen und etablierte Quality Service Centers (QSCs). Die Liste aller auditierten Organisationseinheiten kann den aktuellen ISO-Zertifikaten auf unserer Website entnommen werden. Daneben halten wir weiterhin am etablierten Prozess fest und auditieren jährlich intern Areas, Regionen, QSCs und die

Zentrale hinsichtlich der Erfüllung der ISO-Vorgaben. Die Ergebnisse der Audits nutzen wir, um unsere Prozesse fortlaufend zu verbessern. [_NFB](#)

2023 wurden weltweit insgesamt 165 (Hapag-Lloyd AG: 37) interne und externe Audits durchgeführt. In diesem Zusammenhang nehmen Mitarbeitende an Land an verpflichtenden Trainings zum Thema QEM teil. Im Rahmen der Anforderungen von ISO 9001 werden u. a. der Kundenfokus, die ständige Verbesserung, die Arbeitssicherheit, das Mitarbeitenden-training und die Evaluation von Dienstleistern mithilfe eines risikobasierten Ansatzes bewertet. Bei den Auditierungen gemäß ISO 14001 geht es u. a. um Themen wie den effizienten Umgang mit Ressourcen und die Reduzierung negativer Umwelteinflüsse sowie die Einhaltung aller Umweltgesetze und Verordnungen. Für einige Themenbereiche haben wir regionsübergreifende und regionale QEM-Ziele sowie Maßnahmenpakete definiert, die einmal jährlich nachgehalten werden. [_2-18](#)

Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements [_2-12, 2-13](#)

Das Thema Nachhaltigkeit wird bei Hapag-Lloyd durch die Abteilung Sustainability verantwortet. Die Abteilung ist Teil der Stabsstelle Regulatory Affairs & Sustainability und berichtet direkt an den CEO. Im Berichtsjahr

fand ein regelmäßiger Austausch des Head of Regulatory Affairs & Sustainability mit dem CEO statt. Außerdem wurde die Abteilung um neue Mitarbeitende erweitert, insbesondere um zunehmende regulatorische Anforderungen fristgerecht erfüllen zu können. [_NFB _2-9](#)

Die Abteilung Sustainability koordiniert und begleitet unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten abteilungsübergreifend, u. a. das Umweltmanagement für den See- und Landbetrieb als Teil unseres konzernweiten QEM-Systems. Das Team beschäftigt sich in enger Abstimmung mit den Fachabteilungen u. a. mit zukünftigen Technologien und Brennstoffen und möglichen Maßnahmen zur Energieeffizienz für Hapag-Lloyd. Die Abteilung Sustainability ist zudem verantwortlich für die Beantwortung von Anfragen zu Nachhaltigkeitsthemen und die Mitarbeit in Arbeitsgruppen zu nachhaltigkeitsrelevanten Themen. Außerdem koordiniert sie die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts und die Vorbereitung der Berichterstattung gemäß der Corporate Sustainability Reporting Directive. [_NFB _2-14](#)

Darüber hinaus informiert die Abteilung Sustainability das Sustainability Committee (bestehend aus Bereichsleiterinnen und -leitern sowie Vertretenden aus den Regionen) über laufende Nachhaltigkeitsaktivitäten. Das



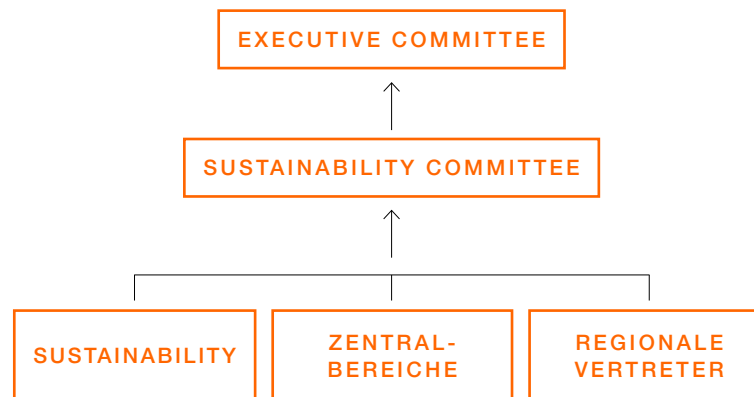
Sustainability Reporting, Methods & Communication Team (von links nach rechts): Alexander Kinas, Simone Ziegler, Yves Kaminski, Liza Schneider, Finja Warnke, Janin Aden, Mark Pingel, Christin Grandt, Frank Dubielzig

Committee trägt zur Identifikation von Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen bei, fördert den bereichsübergreifenden Informationsaustausch und beteiligt sich an der Koordination von nachhaltigkeitsbezogenen Maßnahmen. Das Sustainability Committee hat im Dezember 2023 getagt.

_NfB _3-1

Gegenstand regelmäßiger Sitzungen mit dem Vorstand sind verschiedene Themen aus dem Bereich Nachhaltigkeit, wobei der Schwerpunkt auf dem Thema Dekarbonisierung liegt.

NACHHALTIGKEITSORGANISATION VON HAPAG-LLOYD



Weltweit sind in den Regionen, Areas und Zentralbereichen über 105 sogenannte QEM Delegates (Hapag-Lloyd AG: über 25) im Einsatz. Sie unterstützen die operative Nachhaltigkeitsarbeit der Abteilung Sustainability, indem sie Nachhaltigkeitsaktivitäten koordinieren und die Umsetzung des QEM-Systems sicherstellen. Die Delegates nehmen außerdem an der jährlichen Nachhaltigkeitskonferenz teil. 2023 fanden zwei Nachhaltigkeitskonferenzen mit Trainings statt, u. a. zu den Themen Audits, QEM-Status, Umweltverhalten und Umweltbewusstsein. Die QEM Delegates nehmen an der jährlichen Nachhaltigkeitskonferenz teil und sind wie alle Mitarbeitenden dazu verpflichtet, das QEM-Training zu absolvieren. _NfB

TRAININGS ZUR EXPERTIN ODER ZUM EXPERTEN FÜR NACHHALTIGKEIT _404-2

Die Abteilung Sustainability bildete im Jahr 2023 86 Mitarbeitende zu Nachhaltigkeitsexperten aus. Im November 2023 führte das Nachhaltigkeitsteam dazu Nachhaltigkeitstrainings in vier Regionen von Hapag-Lloyd, nämlich RNA, RLA, RAS und RME, durch. Die eineinhalbtägigen Trainings wurden persönlich und auch digital durchgeführt.

Die Trainings zielten darauf ab, ein breiteres Verständnis über Nachhaltigkeit in der Containerschifffahrt bei den teilnehmenden Kolleginnen und Kollegen aus Vertrieb, Operations und anderen Abteilungen zu entwickeln. Insbesondere die Bedeutung der Dekarbonisierung für die Geschäftstätigkeit stand im Mittelpunkt der Trainings. Außerdem sollen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer künftig in der Lage sein, über Nachhaltigkeitsthemen und die Aktivitäten von Hapag-Lloyd zu kommunizieren.

Weitere Schwerpunkte des Trainings waren u. a. die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht, die Anforderungen an die Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie unser Qualitäts- und Umweltmanagementsystem (QEM). Die Teilnehmenden erhielten von der Hapag-Lloyd Academy zum Abschluss das Sustainability-Professional-Zertifikat.

Auszeichnungen und Ratings

Im Jahr 2022 wurde Hapag-Lloyd erneut von EcoVadis bewertet und mit Silber ausgezeichnet. Außerdem haben wir uns im Jahr 2023 zum dritten Mal an der CDP-Bewertung beteiligt und ein B-Rating für unser Klimawandelmanagement erhalten. Die guten Bewertungen nehmen wir als Ansporn, zusätzliche Maßnahmen aufzusetzen und bestehende Aktivitäten, beispielsweise im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie und im Bereich Klimaschutz, weiter auszubauen.

Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements

Wir streben eine fortlaufende Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements bei Hapag-Lloyd an. Im Fokus unserer Arbeit im Berichtsjahr standen das Thema Dekarbonisierung und die Vorbereitung auf die CSRD-Berichterstattung.

WESENTLICHE THEMEN UND RISIKEN

Hapag-Lloyd ist ein global agierendes Dienstleistungsunternehmen. Unsere Arbeit und die Entscheidungen, die wir treffen, sind verbunden mit Entwicklungen in der Gesellschaft, Umwelt und Weltwirtschaft. Unsere Stakeholder tragen unterschiedliche Anforderungen an uns heran, die wir – wie auch die damit verbundenen Risiken – kontinuierlich hinsichtlich Relevanz und Chancen analysieren, um unsere Geschäftstätigkeiten entsprechend auszurichten und anzupassen. _NfB

WESENTLICHE THEMEN _2-29, 3-1, 3-2

2023 haben wir keine neue Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Die Abteilung Sustainability hat die wesentlichen Themen als weiterhin gültig bewertet. Diese Validierung schließt auch SAAM Terminals ein. _NfB

Im Rahmen der gegenwärtigen Vorbereitung auf die CSRD-Berichtspflicht 2024 werden wir eine neue Wesentlichkeitsanalyse durchführen und die dazugehörigen Ziele überarbeiten. Die neue Wesentlichkeitsanalyse soll auch das neue Segment Terminal & Infrastruktur abdecken.

SAAM Terminals hat bereits in der Vergangenheit im Rahmen der SAAM Gruppe eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt (s. SAAM Integrated Report 2022, S. 77 ff.).

Die Analyse wurde durch ein Mapping zu den wesentlichen Themen von Hapag-Lloyd und die interne Überprüfung auf Anwendbarkeit vollständig von SAAM Terminals validiert. Somit finden alle wesentlichen Themen von Hapag-Lloyd für das Berichtsjahr auch Anwendung für SAAM Terminals (ab 1. August 2023). Im Rahmen des Validierungsprozesses haben in diesem Jahr keine weiteren Interviews oder ein Austausch mit internen und externen Stakeholdern stattgefunden. Eine Anpassung der Wesentlichkeitsgrenzen hat ebenso nicht stattgefunden, da wir den Validierungsprozess auf die bereits existierende Wesentlichkeitsanalyse von



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

SAAM Terminals und Hapag-Lloyd aufgesetzt haben. Die Anforderungen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG) wurden in der Wesentlichkeitsanalyse von 2022 umgesetzt, womit ihnen weiterhin entsprochen wird. [_NfB](#)

Für die Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse 2022 haben wir eine Liste möglicher Nachhaltigkeitsthemen erstellt. So haben wir zur Identifizierung von Themen und Auswirkungen u. a. eine Wettbewerbsanalyse durchgeführt, den damaligen Entwurf der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) analysiert und die Wesentlichkeitsanalyse 2019 als Bezugsrahmen gewählt. Für die Wesentlichkeitsanalyse kontaktierten wir intern QEM-Delegierte, Mitarbeitende, Management (Level 1 bis 3), Aufsichtsrat und externe Lieferanten, Kunden, NGOs, Wissenschaft, Medien und Anteilseigner. Die Outside-in-Perspektive zur Abdeckung des CSR-RUG wurde durch Fachverantwortliche in Workshops bewertet. [_NfB](#) [_2-12](#)

Kriterien für die Bewertung waren der Schweregrad und die Wahrscheinlichkeit von Auswirkungen. Letztere wurden im letzten Jahr durch externe und interne Expertinnen und Experten identifiziert. Die anschließende Bewertung wurde unter Verwendung einer Skala von 0 bis 4 sowohl für die Inside-out- als auch die Outside-in-Perspektive vorgenommen. Für die

Priorisierung wurde ein Cut-off Point festgelegt, d. h. ein Thema muss aus einem bestimmten Blickwinkel eine definierte Punktzahl erreicht haben, um wesentlich zu sein. Zusätzlich zu diesen Kriterien hat Hapag-Lloyd darüber hinaus alle Themen der Nachhaltigkeitsstrategie als wesentlich betrachtet, da es sich dabei ausnahmslos um Themen handelt, denen ein hoher Auswirkungsgrad attestiert wird und die eine maßgebliche Bedeutung für die Geschäftsentwicklung von Hapag-Lloyd haben. [_NfB](#)

Aufbauend auf den genannten Vorarbeiten wurden die wesentlichen Themen in Erfüllung der Anforderungen des CSR-RUG final durch die Abteilung Sustainability festgelegt. Dafür wurden die Kriterien „Auswirkung der Geschäftstätigkeit auf die nichtfinanziellen Belange“ und „Relevanz für die Geschäftstätigkeit von Hapag-Lloyd“ herangezogen und die Themen nachfolgend den wesentlichen Themenkomplexen Wirtschaft, Umwelt und Soziales zugeordnet. Sie sind Bestandteil des nichtfinanziellen Berichts (NfB) von Hapag-Lloyd. Die Ableitung der Bewertungsergebnisse wurde von der Abteilung Sustainability auch mit dem Vorsitzenden des Hapag-Lloyd Nachhaltigkeitsbeirats besprochen. [_NfB](#)

In diesem Nachhaltigkeitsbericht berichten wir schwerpunktmäßig über die als wesentlich identifizierten Themen. [_NfB](#)

WESENTLICHE THEMEN [_3-2](#)

WIRTSCHAFT

Governance [_NfB](#)

Compliance [_NfB](#)

Geschäftsstrategie unter Beachtung von Nachhaltigkeitschancen und -risiken [_NfB](#)

Datenschutz und IT-Sicherheit [_NfB](#)

Digitalisierung

Innovation und Forschung

Service- und Prozessqualität

UMWELT

Emissionen: Treibhausgase [_NfB](#)

Emissionen: Luftschadstoffe [_NfB](#)

Energienutzung und -effizienz [_NfB](#)

Entsorgung von Abfall und Abwasser [_NfB](#)

Ressourcenverbrauch [_NfB](#)

Schutz des Meeres und der Biodiversität [_NfB](#)

Umweltschonende Transportketten [_NfB](#)

Wasserverbrauch und -effizienz

Transport von Gefahrgütern [_NfB](#)

SOZIALES

Aus- und Weiterbildung [_NfB](#)

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz [_NfB](#)

Arbeitsstandards und Menschenrechte in der Lieferkette [_NfB](#)

Diversität und Chancengleichheit [_NfB](#)

Gesellschaftliches Engagement [_NfB](#)

Menschenrechte in der eigenen Geschäftstätigkeit [_NfB](#)

Faire Entlohnung

Work-Life-Balance

Folgende wesentliche Themen der Wesentlichkeitsbetrachtung 2022 konnten für den Berichtszeitraum validiert werden:

Im Themenfeld Wirtschaft kommt das Thema Governance hinzu. Ins Themenfeld Umwelt reihen sich die Punkte Ressourcennutzung, Entsorgung von Abfall und Abwasser sowie umweltschonende Transportketten ein. Auch das neue Thema Transport von Gefahrgütern wird als wesentliches Thema eingestuft. In das Themenfeld Soziales werden die Themen Gesellschaftliches Engagement, Diversität und Chancengleichheit, Menschenrechte und Arbeitsstandards in der Lieferkette als neue wesentliche Themen aufgenommen. _NfB

Die Themen Geschäftsstrategie unter Beachtung von Nachhaltigkeitschancen und -risiken sowie Datenschutz und IT-Sicherheit werden – dort, wo dies relevant ist – jeweils direkt im nichtfinanziellen Bericht angesprochen (s. Index zum nichtfinanziellen Bericht, S. 7).¹ _NfB

Die Sozialbelange im Sinne des CSR-RUG spielen für Hapag-Lloyd ebenfalls eine wichtige Rolle. Das Thema Gesellschaftliches Engagement ist nun Teil des Themenkomplexes und somit auch Teil des nichtfinanziellen Berichts. Über diesen hinaus berichten wir in diesem Nachhaltigkeitsbericht u. a. über das Thema Kundenfokus und Digitalisierung (s. S. 19 ff.). _NfB

RISIKOMANAGEMENT

Unsere Unternehmensstrategie und unsere an den darin definierten Mittel- und Langfristzielen ausgerichtete Risikostrategie bilden den Grundstein für einen dauerhaften Unternehmenserfolg. Die Identifizierung von Risiken findet im Rahmen unseres konzernweiten Risikomanagement-Systems über eine Nettorisikobetrachtung statt. Hier werden alle Risiken in einem systematischen Verfahren erfasst, bewertet, gesteuert und überwacht. _NfB.

¹ Die Abschnitte, die im Sinne des CSR-RUG als berichtspflichtig identifizierten Themen enthalten, sind mit NfB gekennzeichnet.

Das Management-System

Risiken frühzeitig zu erkennen, zu analysieren und geeignete Bewältigungsmaßnahmen zu entwickeln und umzusetzen, ist das erklärte Ziel des Risikomanagements, um die Risikoposition auf ein angemessenes Niveau zu senken und somit die Erreichbarkeit der Unternehmensziele von Hapag-Lloyd abzusichern. Durch unternehmensweit installierte Kontroll- und Steuerungssysteme werden die Geschäftsentwicklung und damit verbundene Risiken in ihren Auswirkungen auf Hapag-Lloyd überwacht. Das Risikomanagement ist entsprechend der Organisationsstruktur von Hapag-Lloyd dezentral aufgebaut. _NfB

Die Funktionstrennung und das damit verbundene Rollenkonzept sind in Anlehnung an das Drei-Linien-Modell des Institute of Internal Auditors konzipiert. Darüber hinaus sind weitere Grundsätze, Rollen und Zuständigkeiten, Prozesse sowie Schwellenwerte des Risikomanagements in einer für den gesamten Konzern gültigen Konzernrichtlinie definiert. Im Kontext der dezentralen Organisation des Risikomanagements sind konzernweit Risk Manager benannt, die für die fortlaufende Identifizierung, Bewertung, Steuerung und Überwachung der Risiken in den Geschäfts- und zentralen Fachbereichen verantwortlich zeichnen. Sie dokumentieren die identifizierten Risiken und deren Bewertung einschließlich der Maßnahmen zur Risikobewältigung im Rahmen der quartalsweisen Risikoberichterstattung. _NfB

Die Bewertung der Risiken durch die dezentral Verantwortlichen erfolgt anhand mindestens eines Szenarios. Weitere Szenarien können optional zur Vervollständigung der Risikoquantifizierung ergänzt werden. Die quantitative Beschreibung der Szenarien beinhaltet die Einschätzung der Eintrittswahrscheinlichkeit und der potenziellen finanziellen Auswirkungen. Ausgehend von der initialen Bruttobetrachtung wird die Nettobetrachtung unter Berücksichtigung der bereits implementierten Bewältigungsmaßnahmen abgeleitet, die auf die Risiken wirken. Angesetzt wird dabei eine Meldegrenze von 1 Mio. USD Nettoschadenswert. Risikoberichte werden quartalsweise an die Risikomanagementfunktion im zentralen Fachbereich Accounting übermittelt. Eine außerplanmäßige Berichterstattung an die Risikomanagementfunktion ist erforderlich, sofern Risiken neu identifiziert oder neu bewertet und dabei festgelegte Meldegrenzen überschritten werden oder außerordentliche Sachverhalte

aufzutreten, die ein potenziell kritisches Schadensausmaß erreichen könnten (Ad-hoc-Meldungen). _NfB

Die Risikomanagementfunktion überwacht die regelmäßige Berichterstattung durch die Risikomanager. Außerdem vervollständigt sie die Portfolio-betrachtung und fasst die bedeutsamsten Risiken quartalsweise sowie in dringenden Fällen außerplanmäßig für das Risikokomitee zusammen. Dieses erörtert die vorliegenden Risiken und berichtet im Anschluss über die Gesamtrisikosituation an den Vorstand. _NfB

RISIKOMANAGEMENT BEI HAPAG-LLOYD _NfB



* Das zum 1. Januar 2024 neu eingerichtete Vorstandsressort Terminal & Infrastruktur (CTIO) wurde ab diesem Zeitpunkt in das Risikomanagementsystem einbezogen. _NfB

Die jeweiligen, teils lokalen, Fachbereiche sind grundsätzlich für die Umsetzung von anfallenden Sorgfaltspflichten verantwortlich. Einen

übergreifenden, einheitlichen Ansatz gibt es aufgrund der lokalen und individuellen Gegebenheiten an den jeweiligen Standorten aktuell nicht. _NfB

Nichtfinanzielle Risiken _3-3

Im Sinne der nichtfinanziellen Berichterstattung gelten Risiken dann als relevant, wenn sie mit der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen sowie den Produkten und Dienstleistungen von Hapag-Lloyd verknüpft sind, ihr Eintreten sehr wahrscheinlich ist und sie schwerwiegende negative Auswirkungen auf Aspekte wie Umwelt oder Soziales haben. Weitere bei der Risikoanalyse relevante Themen sind Arbeitnehmerbelange, die Achtung der Menschenrechte sowie die Bekämpfung von Korruption und Bestechung. _NfB

Auf Grundlage der über das Risikomanagement-System gemeldeten Risiken werden diese den oben genannten Themen zugeordnet. Kann ein Risiko einem für die nichtfinanzielle Berichterstattung relevanten Thema zugeordnet werden, erfolgt eine Analyse der gemeldeten Eintrittswahrscheinlichkeit sowie der Auswirkungen auf die Themen. Im Falle einer hohen Eintrittswahrscheinlichkeit und schwerwiegender negativer Auswirkungen auf die nichtfinanziellen Aspekte handelt es sich um ein berichtspflichtiges Risiko. _NfB

Die gesetzliche Verankerung unternehmerischer Sorgfaltspflichten, in Form des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes, bringt im Bereich der internationalen Lieferketten eine Ausweitung des Verantwortungsbereichs von Unternehmen sowie steigende Anforderungen, unter anderem an die Integration von entsprechenden Überwachungs- und Risikovermeidungsprozessen zur Achtung von Menschenrechten und Einhaltung von Arbeitsrechtsstandards, mit sich. Es besteht das Risiko, dass Hapag-Lloyd im Falle eines Verstoßes gegen die Sorgfaltspflichten mit beträchtlichen Bußgeldern konfrontiert werden könnte. Darüber hinaus würden mit Inkrafttreten des Europäischen Lieferkettengesetzes (Corporate Sustainability Due Diligence Directive), in der derzeitigen Entwurfsfassung, künftig die Anforderungen an die unternehmerischen Sorgfaltspflichten sowie Haftungsansprüche ausgeweitet. Die damit verbundene Erhöhung des Bußgeldrahmens würde die Risikoexposition entsprechend erhöhen. _NfB _2-23

DIALOG MIT UNSEREN STAKEHOLDERN _2-29

Es ist uns wichtig, unser unternehmerisches Handeln für unsere Stakeholder transparent zu halten und es ihren Erwartungen und Bedürfnissen entsprechend auszurichten. Um diese Erwartungen und Bedürfnisse zu kennen und in strategisches Handeln umsetzen zu können, legen wir Wert darauf, uns regelmäßig mit den für uns wichtigsten Stakeholdern auszutauschen. Im Dialog erhalten wir wertvolle Anregungen für Verbesserungspotenziale, denen wir mit konkreten Maßnahmen begegnen.

Dialog mit unseren Anteilseignern und dem Finanzmarkt

Neben den Geschäfts- und Zwischenberichten ist unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung ein wichtiges Instrument, um Aktionäre, Analysten und Investoren einmal jährlich über unsere Entwicklung und aktuellen Risikopotenziale zu informieren. Darüber hinaus tauschen sich unser Vorstand und das Investor-Relations-Team in persönlichen Gesprächen und auf Veranstaltungen wie unserer Hauptversammlung mit den Anteilseignern von Hapag-Lloyd aus.

Investoren und Kreditgeber stellen zunehmend Anforderungen an klimafreundliche Geldanlagen. Wie bereits im Vorjahr verzeichnen wir vermehrt Anfragen von Ratingagenturen zu den Themen Social und Governance und konnten darüber hinaus beobachten, dass das Thema Emissionseinsparungen besondere Aufmerksamkeit erfährt. Mit dem im Jahr 2021 veröffentlichten Green Financing Framework legt Hapag-Lloyd den Rahmen für Schuldinstrumente fest, bei denen die generierten Mittel unmittelbar für Projekte eingesetzt werden, die Fortschritte im Bereich des umweltverträglichen Transports fördern – im Einklang mit den Richtlinien der IMO, den Poseidon-Prinzipien, den Standards der Climate Bonds Initiative oder anderen Standards oder Initiativen, die auf den Schifffahrtssektor anwendbar sein können und mit der Hauptgeschäfts- und Nachhaltigkeitsstrategie der HLAG-Gruppe übereinstimmen („Green Debt Instruments“). Unter dem Sustainability-Linked Bond Framework anerkannte Finanzierungen sind der Sustainability-Linked Bond, Sustainability-Linked Revolving Credit Facilities sowie Darlehen und Leasingverträge, die sich an den Empfehlungen der International Capital Markets Association („ICMA“) und der Loan Markets Association („LMA“) orientieren. Anders als bei den Finanzierungen unter dem Green Financing



Framework ist die Mittelverwendung bei diesen Finanzierungen jedoch offen. Allerdings stehen bestimmte Vertragskomponenten (insbesondere die Höhe der Zinsvereinbarung) in Zusammenhang mit der Reduktion der CO₂-Intensität der eigenen Flotte. Diese Finanzierungen sind extern durch die Klassifikationsgesellschaft DNV gemäß der Richtlinie der ICMA und LMA geprüft. Die Investition in effizientere Schiffe mit Dual-Fuel-Antrieb und die Einhaltung der Trajektorie zur Reduktion der Annual Efficiency Ratio (AER) bis 2030 um 60 % (2008 Basisjahr) sind wesentlich in diesen Finanzierungen.

Dialog mit den Mitarbeitenden

Wir pflegen eine offene Gesprächskultur mit unseren Mitarbeitenden, denn wir sind davon überzeugt, dass der Dialog mit den Beschäftigten das Fundament unseres unternehmerischen Handelns festigt. Unser Ziel ist es, Hierarchien abzubauen, das Gemeinschaftsgefühl zu stärken und die Identifikation unserer Mitarbeitenden mit Hapag-Lloyd als Arbeitgeber zu fördern. Dabei setzen wir u. a. auf jährliche Mitarbeitendengespräche (Global Staff Dialogue, siehe Weiterbildung und Talentförderung an Land, S. 100). Erstmals wurden im Vorjahreszeitraum 2022 auch unterjährige Gespräche zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften angeboten. Im

Berichtsjahr wurde dieses Konzept weitergeführt. Zudem haben wir die Mitarbeitenden in virtuellen Townhall-Meetings auf regionaler und auf Area-Ebene über aktuelle Herausforderungen informiert.

Auch das Intranet und unser Mitarbeitenden-Magazin Logbook sind wichtige Kanäle, über die wir unsere Belegschaft erreichen. Der Vorstand wendet sich darüber hinaus direkt per E-Mail oder Videobotschaft an alle Mitarbeitenden weltweit und steht außerdem mit dem Betriebsrat in regelmäßigem Austausch.

Unsere Wertvorstellungen bzw. Value-based Behaviours gelten für alle (Land-)Mitarbeitenden und Führungskräfte weltweit und sind der Kompass unserer Unternehmenskultur. Sie orientieren sich an den übergeordneten Unternehmenswerten und übersetzen diese in Richtlinien für das alltägliche Verhalten innerhalb der eigenen Rolle. Die Value-based Behaviours stellen auch eine wichtige Grundlage für die Leistungsbeurteilung im jährlichen Mitarbeitendengespräch dar. Im Berichtsjahr haben wir im Rahmen unserer Werteorientierung einen „Women’s Day“ mit einer für alle Mitarbeitenden live übertragenen Podiumsdiskussion mit Rolf Habben Jansen, Chief Executive Officer Hapag-Lloyd, und Donya Amer, Chief Information and Human Resources Officer, durchgeführt. Außerdem nahmen Mitarbeitende am Standort Hamburg am Christopher Street Day und an der Pride Parade in Atlanta, USA, teil.

Dialog mit Kunden und Lieferanten [_2-12](#)

Unsere Kunden sind zunehmend an Nachhaltigkeitsthemen interessiert, insbesondere an den Umweltauswirkungen unserer Tätigkeit wie den CO₂e-Emissionen. Wir fördern den aktiven Dialog mit unseren Kunden auf vielfältige Weise, beispielsweise durch unsere „Customer Connect Calls“, vierteljährliche virtuelle Live Sessions mit unserem Vorstandsvorsitzenden und jährliche Jahresendgespräche mit ausgewählten Kunden.

Mit unseren Lieferanten haben wir im Jahr 2023 in allen Regionen Workshops zum Thema Nachhaltigkeit mit dem Schwerpunkt Dekarbonisierung durchgeführt. Auch das Thema Menschenrechte stand im Fokus des Dialogs. Mit Blick auf das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) und weitere geplante Regulierungen auf EU-Ebene gewinnen

Menschenrechtsfragen sowie Umweltbelange in der Lieferkette für die Lieferantenentwicklung zunehmend an Bedeutung (s. S. 25, S. 66 f.).

Dialog mit Nichtregierungsorganisationen

Unser Ziel ist es, regelmäßig im Dialog mit Nichtregierungsorganisationen (NGOs) zu stehen, um das gegenseitige Verständnis für wichtige und kritische Themen zu fördern. Im Fokus stehen dabei vor allem das Schiffsrecycling, das Thema Emissionen und der Schutz der von uns befahrenen Gewässer (s. Klima- und Umweltschutz, S. 69 ff.). So führten wir im Berichtszeitraum Gespräche mit der Ship Recycling Transparency Initiative (SRTI), einer global agierenden NGO, die sich für die Verbesserung der derzeitigen Abwrackpraktiken hinsichtlich Umweltschäden und Menschenrechtsverletzungen einsetzt, und nahmen an Veranstaltungen des NABU teil. Im Dialog wollen wir unsere fachliche Expertise einbringen, um gemeinsam Lösungen zu erarbeiten. Diesen Ansatz verfolgen wir auch mit unserem Nachhaltigkeitsbeirat, in dem sich neben Wissenschaftlern auch Vertreter von NGOs und aus der Politik engagieren. [_NFB](#)

Dialog mit der Politik [_2-28, 3-3](#)

Unsere Konzernrichtlinie „Spenden und Sponsoring“ sieht vor, dass keine Spenden und Zuwendungen an politische Parteien und Wählervereinigungen geleistet werden. Ein unabhängiger und kontinuierlicher Austausch mit der Politik ist uns jedoch besonders wichtig.

Als internationale Containerlinienreederei bringen wir uns auf Ebene der EU aktiv in den politischen Meinungsbildungsprozess ein. So ist uns beispielsweise die Ausgestaltung einer tragfähigen Umsetzungsstrategie zur Erreichung der Klimaziele wichtig, und wir arbeiten u. a. in der Climate Change Expert Group (CCEG) der Europäischen Kommission mit. Außerdem arbeiten wir weiter in der Untergruppe „Sustainable Alternative Power and Ship Efficiency“ des ESSF (European Sustainable Shipping Forum) mit. Damit wollen wir nicht zuletzt auch auf politischer Ebene sicherstellen, dass unsere Investitionen in effizientere und umweltschonendere Schiffe keinen Wettbewerbsnachteil mit sich bringen. Auf Landes- und Kommunalebene stehen wir in engem Dialog mit der Stadt Hamburg, die als Miteigentümerin von Hapag-Lloyd ein zentraler Anteilseigner ist. Wir suchen das Gespräch mit den politischen Fraktionen und berichten regelmäßig über die wirtschaftliche Entwicklung und die

strategischen Ziele von Hapag-Lloyd. Dreimal im Jahr, so auch im Berichtsjahr, versenden wir den politischen Newsletter „Hapag-Lloyd Inside“ an Empfänger aus der Politik, Verbänden und Kammern.

Dialog mit der Nachbarschaft

Wir sind ein global agierendes Unternehmen mit Hauptsitz in Hamburg. Der Dialog mit den Bürgerinnen und Bürgern der Stadt liegt uns daher besonders am Herzen. Wir öffnen regelmäßig im Rahmen von Veranstaltungen wie dem Tag des offenen Denkmals unsere Türen für interessierte Hamburgerinnen und Hamburger und laden über unsere Hapag-Lloyd Stiftung zu öffentlichen Kultur- und Informationsveranstaltungen ein (s. Kapitel Gesellschaftliches Engagement, S. 118).

Mitgliedschaften und Engagements _2-28

Wir sind Mitglied in diversen Verbänden, Arbeitsgruppen und Institutionen und engagieren uns für die Weiterentwicklung unterschiedlicher Themen, die unsere Geschäftstätigkeit betreffen. 2023 nahm Hapag-Lloyd beispielsweise an Treffen des Responsible Sourcing Council (The Conference Board) teil. Außerdem engagierten wir uns u. a. bei der Handelskammer Hamburg, der Metropolregion Hamburg, bei Hanseatic Help, der American Chamber of Commerce, der Atlantik-Brücke, der Bundesvereinigung Logistik, der Akademischen Gesellschaft und dem Ostasiatischen Verein.



BEISPIELE UNSERER MITGLIEDSCHAFTEN UND ENGAGEMENTS

ORGANISATION



Clean Cargo Initiative _2-28

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



EcoTransIT World Initiative (EWI) _2-28

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



Maritime Anti-Corruption Network (MACN)

Internationales Netzwerk für korruptionsfreien Handel in der maritimen Industrie.



Maritime Platform

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



Ship Recycling Transparency Initiative (SRTI) _2-28

Austausch von Informationen über Schiffsrecycling, um verantwortungsbewusste Praktiken voranzutreiben.



Die UmweltPartnerschaft

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

ORGANISATION



World Shipping Council _2-28

Internationaler Interessensverband der Linienreedereien.



BIMCO _2-28

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



The Conference Board _2-28

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



Getting to Zero Coalition

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



IMO Glofouling Working Group

Arbeitsgruppe zur Weiterentwicklung internationaler Biofouling-Standards.



Charta der Vielfalt

Arbeitgebendeninitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen.

NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

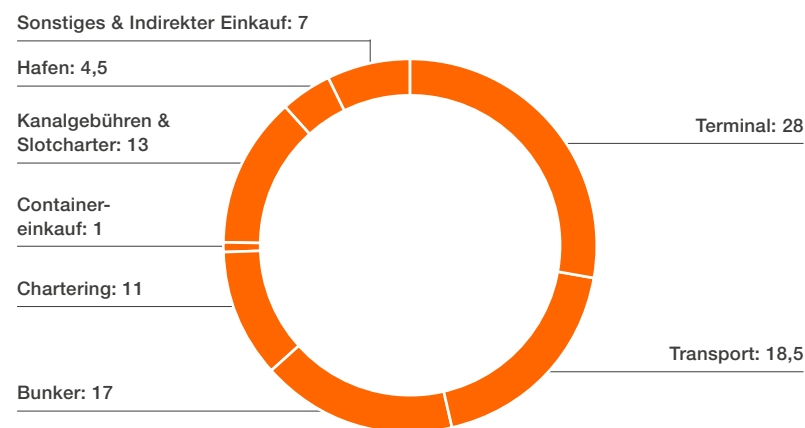
Unser weltweites Beschaffungsmanagement trägt wesentlich zum Erfolg des Hapag-Lloyd-Geschäftsmodells und dabei insbesondere auch zur Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsambitionen bei. Als global agierendes Unternehmen ist Hapag-Lloyd mit einer Vielzahl von Herstellern und Dienstleistern auf der ganzen Welt vernetzt. Der nachhaltige Einkauf von Dienstleistungen und Waren ist ein wichtiger Beitrag zum Umwelt-, Ressourcen- und Klimaschutz. Zugleich nutzen wir unser Netzwerk an Herstellern und Dienstleistern, um den Geschäftsbetrieb sicherzustellen und zu optimieren, damit wir für unsere Kunden bestmögliche Leistungen erbringen können. [_NfB _2-6](#)

MANAGEMENTANSATZ [_3-3](#)

Unser Wareneinkauf erstreckt sich von Bunker, Containern, Containerschiffen und Schiffersatzteilen bis hin zu Büromaterial. Der weitaus überwiegende Teil der von uns getragenen Beschaffungskosten entfällt jedoch auf Dienstleistungen, beispielsweise in den Bereichen Transport und Terminals, Wartung und Reparatur sowie Training und Beratung. 2023 haben wir Waren und Dienstleistungen im Wert von rund 13,8 Mrd. EUR¹ (Vorjahr: 16,5 Mrd. EUR) beschafft. Der rückläufige Trend liegt insbesondere in gesunkenen Kosten im Bereich Transport und Terminals begründet. [_2-6](#)

¹ Jährliche Ausgaben berechnet in EUR unter Verwendung eines durchschnittlichen Wechselkurses

AUFTEILUNG DER BESCHAFFUNGSKOSTEN NACH EINSATZZWECK (IN %)



Um zur nachhaltigen Transformation der Wirtschaft beizutragen, richten wir unser Augenmerk insbesondere auch auf die Lieferketten. 2023 haben wir die Entwicklung unserer Strategie für eine nachhaltige Lieferkette abgeschlossen und mit deren Umsetzung begonnen.

Die Gestaltung eines nachhaltigen Lieferkettenmanagements rückt damit in den Fokus unserer Beschaffungsaktivitäten. Wir tauschen uns dazu laufend – u. a. im Responsible Sourcing Council der Initiative „The Conference Board“ – mit namhaften Firmen aus anderen Industrien aus. So fanden auch im Berichtsjahr wieder Council Meetings zu einschlägigen Themen wie Dekarbonisierung, Sustainability KPIs, EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) und Lieferketten-transparenz statt. [_NfB _2-28](#)

Einkaufsorganisation _ 3-3

Die zentrale Global-Procurement-Organisation setzt eine Vielzahl von Beschaffungsprozessen und das globale Lieferantenmanagement um. ESG-Kriterien wie Menschen- und Arbeitnehmerrechte, Sicherheitsstandards und Umweltziele werden bei der Evaluation der Performance unserer Lieferanten berücksichtigt. So streben wir an, negative Auswirkungen auf Menschen und Umwelt in unserer Wertschöpfungskette so gering wie möglich zu halten und gleichzeitig Menschenrechte und menschenwürdige Arbeit zu fördern. Um diesen Aspekt zu stärken, wurden im Berichtsjahr organisatorische Einheiten für die Themenbereiche Supplier Sustainability und deutsches Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetz (LkSG) im Global Procurement aufgebaut, zudem wurde das Human Rights Office dort platziert. Im Rahmen der Anforderungen des LkSG werden regelmäßig (mindestens einmal pro Jahr) Berichte vom Human Rights Officer erstellt, die den Vorstand von Hapag-Lloyd über den Status zum Thema Menschenrechte in der Lieferkette informieren. In den Regionen haben wir sogenannte Sustainability Champions ernannt, um alle wichtigen Themen rund um das nachhaltige Lieferantenmanagement lokal zu vertreten. Unseren Mitarbeitenden boten wir außerdem im Berichtsjahr Schulungen zu Einkaufsmethoden bzw. -systemen und in Zusammenhang damit auch zu Nachhaltigkeitsaspekten an. _NfB

Für einzelne Einkaufskategorien haben wir neue Vorgaben implementiert, mit denen die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien beim Einkauf sichergestellt werden soll. Auf Basis eines ESG-Fragenkatalogs spielen Nachhaltigkeitsaspekte seit dem Berichtsjahr als neues Kriterium eine Rolle bei Vergabeentscheidungen im Rahmen von Ausschreibungen. Im ESG-Fragenkatalog sind die Themen Umwelt, Soziales und Compliance berücksichtigt. Er soll künftig in die Approved Supplier List aufgenommen und zum Monitoring der Lieferantenentwicklung genutzt werden. Unser Anspruch ist es, damit einen umfassenden Überblick über den Status unserer Lieferanten in Bezug auf ihren Umgang mit Nachhaltigkeitsthemen zu erhalten. _NfB

Nachhaltiges Lieferantenmanagement _ 2-23, 2-24, 308-2, 414-2, 3-3

Vertrauensvolle und langfristige Lieferantenbeziehungen sind die Basis für ein gutes, ganzheitliches und global synchronisiertes Lieferantenmanagement. Unsere Globale Ethikrichtlinie und unser Supplier Code of

Conduct, das Quality-and-Environmental-Management-Handbuch (QEM-Handbuch) und unsere Einkaufsrichtlinien (Procurement Guidelines) ermöglichen uns die Verständigung mit unseren Lieferanten auf einen einheitlichen Umgang mit unseren Werten. Im Berichtsjahr haben wir unseren Supplier Code of Conduct umfassend überarbeitet, um darin menschenrechtliche Aspekte noch stärker in den Vordergrund zu rücken. _NfB

Unser Supplier Code of Conduct enthält Aspekte wie Umwelt, Arbeitnehmerrechte, Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption bzw. Bestechung. Lieferanten, die an Ausschreibungen teilnehmen, Selbstauskünfte erteilen oder einen Rahmenvertrag mit Hapag-Lloyd abschließen, sind verpflichtet, den Supplier Code of Conduct zu unterschreiben oder einen eigenen gleichwertigen Supplier Code of Conduct vorzuweisen. _NfB

Im Rahmen der abstrakten externen Risikoanalyse haben wir zahlreiche Lieferanten aufgrund ihres Standorts und ihrer Tätigkeit als Hochrisikolieferanten identifiziert. Die von uns im Vorfeld erwarteten Risikoschwerpunkte innerhalb der Lieferkette wie beispielsweise Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Anwendung von Gewalt, Diskriminierung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie adäquate Löhne haben sich bestätigt, weil sich diese LkSG-Risiken in bestimmten Ländern als besonders hoch erwiesen. Daraufhin haben diese Lieferanten einen Selbstauskunftsfragebogen zum Thema Human Rights Due Diligence erhalten. Die Auswertung der Rückläufe ist noch nicht abgeschlossen. Wir werden den besagten Hochrisikolieferanten den neuen Hapag-Lloyd Supplier Code of Conduct zur Bestätigung übermitteln und sie darüber hinaus in die kontinuierliche Medienüberwachung integrieren, um über eventuelle Vorfälle frühzeitig informiert zu sein. Als weitere Schritte sind Lieferantentrainings und Audits vor Ort für 2024 vorgesehen. _NfB

Im Jahr 2024 streben wir an, unserer gesamten Lieferantenbasis den neuen Supplier Code of Conduct zur formellen Bestätigung zur Verfügung zu stellen. Darüber hinaus planen wir für 2024 weitergehende Maßnahmen, wie Lieferantenbesuche zum Thema Menschen- und Arbeitnehmerrechte sowie Lieferantentrainings. Ebenso ist es unser Anspruch, unsere Rahmenverträge zu überarbeiten und uns an internationalen Grundsätzen

und Leitprinzipien für Vertragsgestaltung zu orientieren, wie sie auch im „Responsible Contracting Project Toolkit“ erarbeitet werden. _NfB

Strukturierte Auswahlkriterien, Bewertungsprozesse, die Entwicklung der Lieferanten sowie die Berücksichtigung von Risiken in der Lieferkette sind wichtige Elemente unseres zentralen Lieferantenmanagements. In diesem Zusammenhang sorgen Lieferantenaudits für wichtige Erkenntnisse, die neben operationellen Fragen auch Nachhaltigkeitsthemen abdecken. 2023 wurden erneut in erster Linie eigene Lieferantenaudits durchgeführt und in unserem eProcurement-System dokumentiert. Dabei sind keine kritischen Abweichungen festgestellt worden. Folgende nachhaltigkeitsrelevante Themen werden über unsere standardisierten Auditfragebögen abgedeckt: Kenntnis und Bestätigung unseres Supplier Code of Conduct, Status bezüglich Umweltmanagementsystem, Müll und Umweltverschmutzung, Energie, Gesundheit & Sicherheit, Menschenrechte und Subcontracting. Außerdem sieht jedes Audit, sofern sinnvoll, die Inaugenscheinnahme der operativen Bereiche der Lieferanten vor.

_NfB

Rund 600 Lieferanten mit den größten Liefervolumina decken rund 80 % unseres relevanten Einkaufsvolumens ab. Bei ihnen fordern wir – basierend auf den Vorgaben des QEM Manuals – alle zwei Jahre eine Selbstauskunft an, das nächste Mal im Jahr 2024. Es ist geplant, mit Blick auf die Anforderungen des LkSG dabei den Fokus auf ESG-Belange zu verstärken. Für alle weiteren Lieferanten sind Audits und Selbstauskünfte optional.

[_2-6, 308-2, 414-2](#)

Im Rahmen der Selbstauskunft wird auch das Thema Datenschutz abgebildet. _NfB

Für unser Ziel der größtmöglichen Transparenz im Sinne der Reduzierung von Emissionen in der Lieferkette arbeiten wir zurzeit an der Erstellung einer Scope-3-Bilanzierung, deren Fertigstellung planmäßig im zweiten Halbjahr 2024 erfolgen soll. Die Auswahl eines Tools zur Erfassung und zur Messung von Scope 3 ist erfolgt, bis Jahresende 2023 wurden dort die transportbezogenen Kategorien (Scope 3.4) vollständig abgebildet. Weitere Scope-3-Kategorien sollen im Laufe des Jahres 2024 in das Tool integriert werden.

Wir führen eine Approved Supplier List (ASL) mit Lieferanten, die unsere Anforderungen erfüllen. Sie wird jährlich aktualisiert. Wenn ein Lieferant von unseren Anforderungen abweicht und wir davon Kenntnis erhalten, setzt sich die zuständige (in der Regel lokale) Einkaufsorganisation mit dem Lieferanten zur Klärung, zur Vereinbarung von Korrekturmaßnahmen und ggf. zur Erstellung eines gemeinsamen Aktionsplans zur Beseitigung der Abweichung in Verbindung. _NfB

Im Berichtsjahr wurden die Aktivitäten von der zuständigen Einkaufsorganisation verantwortet und durchgeführt. Sollte ein Maßnahmenplan nicht zum gewünschten Ergebnis führen, behalten wir uns vor, das Vertragsverhältnis zu beenden. _NfB

Im Berichtszeitraum haben wir ein neues zentrales Case-Management-System und die dazugehörigen Prozesse implementiert. Bis Jahresende 2023 wurde ein Großteil der Einkaufsorganisation geschult. Wir streben an, LkSG-relevante Vorfälle bei unseren direkten Lieferanten zukünftig als sogenannte „Cases“ in unserem System zu erfassen und zu dokumentieren. Die Kommunikation mit den betroffenen Lieferanten über Ursachen, Hintergründe, ergriffene Maßnahmen etc. erfolgt über das Case-Management-System und ist somit zentral dokumentiert und nach diversen Kriterien auswertbar. _NfB

Wir haben 2023 keine Lieferantenbeziehungen aufgrund von Verstößen gegen unseren Supplier Code of Conduct beendet. Uns sind keine Fälle bekannt geworden, bei denen von unseren Lieferanten erhebliche negative Auswirkungen auf die Umwelt oder negative soziale Auswirkungen ausgingen.

Wir suchen auch die persönliche Begegnung mit unseren Lieferanten, denn es ist uns wichtig, mit ihnen an einem Strang zu ziehen, insbesondere in Bezug auf die gemeinsame Verfolgung von ESG-Zielen. Im Berichtsjahr fanden diverse Lieferantentage in verschiedenen Formaten (vor Ort, virtuell, einzeln oder in Gruppen) und zu unterschiedlichen Themen statt. Das Spektrum reichte von Dekarbonisierung über operative Themen und Prozessoptimierungen bis hin zum Themenfeld Ausschreibungen. Darüber hinaus beschäftigen wir uns aktiv mit dem Thema

Lieferkette und suchen nach Ideen und Ansätzen, um die ESG-Ziele im Einkauf durch eine Ausweitung unserer Lieferantenbasis umsetzen zu können.

Nachhaltigkeitsstandards im Containereinkauf

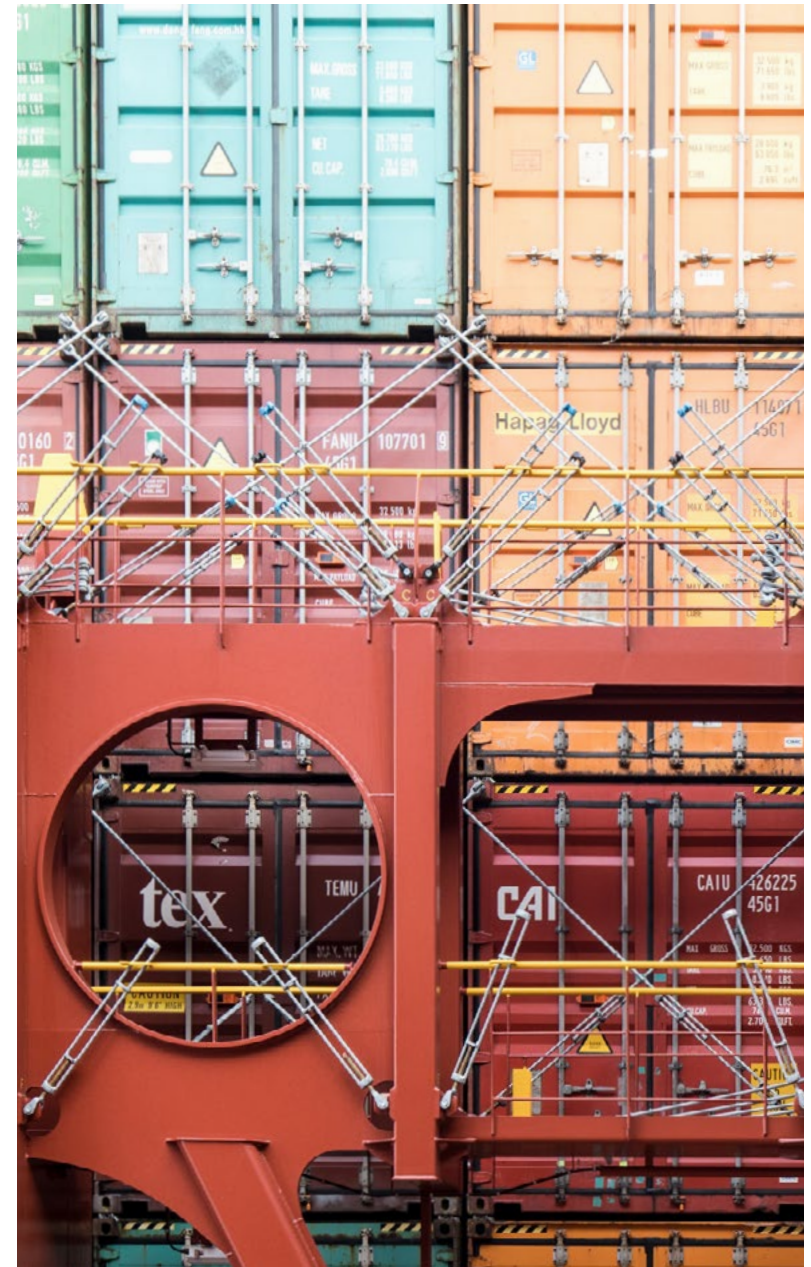
Abhängig von der Ladung bieten wir unseren Kunden verschiedene Containertypen für den Transport an: Standardcontainer, Container für Spezialverladungen und Kühlcontainer (Reefer). 60 % der Container sind unser Eigentum, die restlichen 40 % sind geleast. Die Fertigung unserer eigenen Container erfolgt auf Basis unserer Qualitätsansprüche und Spezifikationen (s. Unterkapitel Verantwortungsvoller Ressourceneinsatz, S. 83).

Von unseren Produzenten, den Containerleasinggesellschaften und im Containereinkauf fordern wir die Unterzeichnung des Supplier Code of Conduct und regelmäßige Selbstauskünfte ein. [_NfB _308-2, 414-2](#)

Softwarebasiertes Lieferanten-Monitoring

Mithilfe einer eProcurement-Software werden die Selbstauskünfte unserer Lieferanten durch Auditergebnisse und Bewertungen verschiedener interner Stakeholder ergänzt. So schaffen wir einen digital unterstützten Lieferantenbewertungsprozess unter Einbeziehung aller betroffenen Parteien. [_NfB](#)

Unsere Software vereinfacht das Risikomanagement durch die systematische Erfassung und Evaluierung von Lieferkettenrisiken und hilft bei der Definition und Standardisierung von Qualitäts-, Umwelt- und Sozialthemen als Einkaufskriterien. Über 240 Mitarbeitende sind im Umgang mit einem Tool für KI-basiertes Web Crawling geschult und nutzen es, um aktuelle Entwicklungen für rund 1.700 Lieferanten auch im Hinblick auf Nachhaltigkeitsthemen zu verfolgen. Neben detaillierten Lieferantenprofilen bieten insbesondere tägliche E-Mails mit Neuigkeiten, die unsere Lieferanten betreffen, einen großen Zugewinn. [_308-2, 414-2](#)





WE FOCUS ON THE CLIMATE

KLIMA UND UMWELTSCHUTZ

NEUE ÄRA – BERLIN EXPRESS

Die Schiffstaufe am 2. Oktober

2023 markierte den Beginn einer neuen Ära für die Hapag-Lloyd-Flotte. Ausgestattet mit Dual-Fuel-Technologie gehört die „Berlin Express“ mit einer Länge von 400 Metern und einer Breite von 61 Metern zu den größten Containerschiffen der Welt. Bis 2025 stellen wir weitere elf baugleiche Schwesterschiffe in Dienst.



SCHIFFSTAUFEN

Taufpatin Elke
Büdenbender
mit Kapitän
Michael Kowitz
vor der Berlin
Express





**DUAL-FUEL-
MASCHINE**
Blick in den
Maschinenraum
der Berlin Express



Als Kapitän einer neuen Schiffsklasse ist mir neben dem sicheren führen des Schiffes auch wichtig, dass wir die Umwelt im Blick haben.

Michael Kowitz, Kapitän der Berlin Express

DUAL-FUEL IM DUTZEND

Die „Berlin Express“ fährt im Liniendienst zwischen Fernost und Nordeuropa, angetrieben von einer leistungsstarken MAN-Hauptmaschine. Alle zwölf neuen Großcontainerschiffe haben eine Kapazität von je rund 23.600 TEU und werden mit jeweils 1.500 Anschlüssen für Reefer-Container ausgestattet sein.

Fahrt voraus in die Zukunft

Die neue Schiffsklasse kann aufgrund ihrer Dual-Fuel-Technologie mit schwefelarmem Bunkeröl und Flüssiggas fahren und ist auch dafür geeignet, zukünftig nicht fossile Brennstoffe wie Bio-Methan oder e-Methan zu nutzen. Im LNG-Betrieb lassen sich die CO₂-Emissionen um 15 % bis 25 % reduzieren. Durch den Einsatz alternativer Brennstoffe wie e-Methan können im Vergleich zu herkömmlichem Brennstoff sogar über 80 % eingespart werden. Mehr dazu auf Seite 77 f.

MANAGEMENTANSATZ _3-3

Als weltweit agierendes Schifffahrtsunternehmen engagiert sich Hapag-Lloyd für eine nachhaltigere Zukunft und die nachhaltige Transformation der Branche. Unsere Ambition ist es, unser unternehmerisches Handeln danach auszurichten, unseren ökologischen Fußabdruck möglichst gering zu halten. Dafür haben wir unternehmensweite Standards im Bereich Umwelt- und Qualitätsmanagement implementiert. Mit unserem Engagement wollen wir dem Klimawandel entgegen-treten, um Gefahren für Mensch und Ökosysteme zu minimieren. _NfB

Die Schifffahrt ist gegenwärtig einer der emissionsärmsten Wege für weltweite Warentransporte. Dennoch ist die gesamte Branche gehalten, ihren CO₂e-Fußabdruck noch deutlich weiter zu senken. Hapag-Lloyd ist sich dessen bewusst und ergreift Maßnahmen, um einen Beitrag zur Erreichung der Ziele des Pariser Abkommens zu leisten. Eine ganz wesentliche davon ist unser Fleet-Upgrade-Programm (FUP), mit dem wir in der Flotte rund 9 % CO₂ vermeiden wollen. _NfB

Um die Nutzung fossiler und alternativer Energieträger zu verringern, ist die Steigerung der Effizienz ein zentrales Ziel. Durch Anpassungen im Schiffsbetrieb wie beispielsweise reduzierte Geschwindigkeiten (Slow Steaming) konnten wir die Effizienz unserer Flotte spürbar steigern. Dies begründet sich durch die kubische Abhängigkeit von Schiffgeschwindigkeit und Leistungsbedarf, d. h. kleine Geschwindigkeitsänderungen ziehen relative große Leistungänderungen nach sich. Zudem ist es unser Anspruch, regulatorische Vorgaben wie beispielsweise den Energy Efficiency Design Index (EEDI), Energy Efficiency Existing Ship

Index (EEXI) und, soweit dies unter Aufrechterhaltung der Services praktisch möglich ist, den Carbon Intensity Indicator (CII) in Bezug auf Energieeffizienz und Emissionen einzuhalten. _NfB

Besonders entlang unserer Fahrtrouten und in den Häfen, die wir anlaufen, hat unsere Geschäftstätigkeit ggf. Einfluss auf die marine Biodiversität – ein Thema, das sowohl im Kapitalmarkt als auch grundsätzlich in Fragen des Umweltschutzes zunehmend an Bedeutung gewinnt und dem wir uns widmen (s. Schutz der Gewässer und der marinen Biodiversität, S. 81). Das Umweltmanagement auf See und für Standorte an Land wird von der Stabsstelle Regulatory Affairs & Sustainability gesteuert. Die Umsetzung an Bord wird von den jeweiligen Schiffsleitungen ausgeführt (s. Nachhaltigkeitsmanagement, S. 44 ff.). _NfB

UNSER ENGAGEMENT

Zertifizierungen

Alle Schiffsmanagementgesellschaften unserer eigenen Schiffe sind gemäß den globalen Umwelt- und Qualitätsmanagementstandards ISO 9001 und ISO 14001 zertifiziert. Bei Maßnahmen, die wir an unseren Standorten und auf den eigenen Schiffen ergreifen, streben wir die Berücksichtigung aller Vorgaben an und überprüfen deren Einhaltung im Rahmen weltweit definierter Prozesse und Audits. ISO 14001 ist eine Managementnorm für Umweltthemen, über die wir uns verpflichten, unsere Auswirkungen auf die Umwelt in relevanten Themenbereichen zu reduzieren. Das schließt z. B. auch Ballastwassermanagement und dessen Wirkung auf die Biodiversität ein (s. Schutz der Gewässer und der marinen Biodiversität, S. 81).

Dekarbonisierung

Eine besondere Herausforderung ist es, die Dekarbonisierung des globalen Seeverkehrs zu beschleunigen. Für die Schifffahrtsbranche ist es ein Imperativ, die IMO-Ziele für 2030, 2040 und die Netto-null-Treibhausgasemissionen 2050 zu erreichen. Die Branche ist für 2 bis 3 % der weltweiten Treibhausgasemissionen verantwortlich, und ihre Aufgabe besteht darin, den Übergang von fossilen zu emissionsarmen und -freien Kraftstoffen in großem Umfang und mit Tempo zu gestalten. Diese Aufgabe ist zu groß, als dass ein Akteur sie allein bewältigen könnte. Vor diesem Hintergrund kam es im Berichtsjahr auf der COP 28 in Dubai zu einer gemeinsamen Erklärung der Vorstandsvorsitzenden weltweit führender Linienreedereien, darunter Hapag-Lloyd. In dieser fordern sie u. a. ein Enddatum für Schiffsneubauten, die ausschließlich mit fossilen Brennstoffen betrieben werden, und rufen die International Maritime Organization (IMO) dazu auf, die rechtlichen Voraussetzungen für einen beschleunigten Übergang zu nachhaltigeren Kraftstoffen zu schaffen.

Branchen-Initiativen 2-28

Daneben beteiligt sich Hapag-Lloyd an weiteren Initiativen, in denen Vertreter der Branche gemeinsam an Lösungen für die Dekarbonisierung arbeiten. Besonders hervorzuheben ist unser Engagement im Mærsk Mc-Kinney Møller Center for Zero Carbon Shipping (MMMCZCS) und im Global Centre for Marine Decarbonisation (GCMD), zudem sind wir Mitglied im Global Maritime Forum. Durch unseren CEO wird Hapag-Lloyd im Leitungsausschuss des World Shipping Council (WSC) repräsentiert. Zudem sind wir Mitglied im Verband Deutscher Reeder. Innerhalb des European Sustainable Shipping Forum (ESSF) der Europäischen Kommission, in dem es um die Optimierung der kommerziellen Schifffahrt mit Blick auf ihre Umweltauswirkungen geht, ist Hapag-Lloyd sowohl in der Hauptversammlung als auch in Arbeitsgruppen zu alternativen Antrieben und zu Fragen der Schiffseffizienz aktiv. Seit Mitte 2020 sind wir Mitglied der Green Shipping Expert Group der EU-Waterborne-Initiative für einen klimaneutralen Seetransport.



Wir haben eine gemeinsame Verantwortung für eine nachhaltige Zukunft. Wir bei Hapag-Lloyd setzen uns dafür ein, die Dekarbonisierung voranzutreiben und wollen die Energiewende in der maritimen Wirtschaft beschleunigen. Um dies zu erreichen, sind ein klarer regulatorischer Rahmen und präzise Ziele entscheidend. Nur so können wir die Nutzung alternativer Kraftstoffe vorantreiben und unseren CO₂-Fußabdruck reduzieren.

Rolf Habben Jansen, Vorstandsvorsitzender Hapag-Lloyd

KLIMASCHUTZ UND EMISSIONSREDUKTION



Unser Ziel: Reduzierung der CO₂e-Intensität (EEOI)* der gesamten Flotte um 30 % bis 2030 gegenüber 2019

Die Dekarbonisierung der Schifffahrt ist ein langfristiges Ziel, das wir fest vor Augen haben. Beim Betrieb unserer Flotte wollen wir unsere Emissionen durch den effizienten Einsatz von Energie maßgeblich reduzieren. Unser Bekenntnis zu den IMO-Zielen zur Treibhausgasreduzierung für 2030, 2040 und 2050 ist gekoppelt an

die Überzeugung, dass eine noch engere Zusammenarbeit mit der IMO zu wirksamen und konkreten politischen Maßnahmen führen wird. Diese sind erforderlich, um Investitionen in der Schifffahrt und ihren Zulieferindustrien zu fördern und die Dekarbonisierung mit der nötigen Geschwindigkeit voranzutreiben. _NfB

MÖGLICHE MASSNAHMEN ZUR VERRINGERUNG VON EMISSIONEN

LOGISTIK & DIGITALISIERUNG	HYDRODYNAMIK	ANLAGEN	TREIBSTOFFE & ENERGIEQUELLEN
<ul style="list-style-type: none"> – Schiffsgröße – Auslastung – Hafen- und Terminaleffizienz – Netzwerkdesign 	<ul style="list-style-type: none"> – Optimierung von Rumpfform, Propellern und Rudern – Rumpfbeschichtung – Reinigung 	<ul style="list-style-type: none"> – Motorverbesserung – Abwärmenutzung und effiziente Energieerzeugung an Bord – Landstrom 	<ul style="list-style-type: none"> – LNG – Biofuel – Power-to-X – Biomethan 

* EEOI = Energy Efficiency Operational Indicator. Misst das Verhältnis der Emissionen pro Einheit der realen Transportleistung (in Tonnen Ladung x nautische Meilen)

ENERGIEEINSATZ UND ENERGIEEFFIZIENZ IM FLOTTEN-BETRIEB _3-3

Wir wollen unseren Flottenbetrieb in Bezug auf den Einsatz und Verbrauch von Energie so sparsam und effizient wie möglich gestalten und ergreifen diesbezüglich Maßnahmen im Rahmen unseres Hapag-Lloyd Fleet-Upgrade-Programms (FUP). Auf Basis kontinuierlicher Investitionen in die Energieeffizienz streben wir mithilfe des FUP eine Einsparung von rund 9 % CO₂ für die gesamte Flotte an. _NfB

Energieeffizienzmaßnahmen in der Flottenausstattung und -substanz

Wir arbeiten laufend an der Verbesserung der Kapazitätsauslastung unserer Schiffe, denn sie spielt eine besondere Rolle bei der effizienten Nutzung von Energie. Dazu bündeln und überwachen wir die Daten aus unserem Schiffsbetrieb hinsichtlich Fahrtgebiet und Ladungsmix. Im Berichtsjahr haben Maßnahmen im Rahmen des FUP die Schiffskapazitäten erhöht. Daneben haben wir an der Stau- und Hafenzeitoptimierung gearbeitet. _NfB

Einen erheblichen Beitrag zur optimalen Nutzung des Platzes an Bord leisten Softwarelösungen und Prozessoptimierungen. Unsere Software ermöglicht uns ein standardisiertes Reporting für die gesamte Flotte. Wir erfassen kraftstoffbezogene Daten (z. B. Qualität, Bunkervorräte und Tagesverbrauch) und ereignisbezogene Informationen wie Ankunft, Abfahrt, Wartezeiten auf See und Bunkerprozesse. Ergänzt wird die Software durch unser digitales Routenüberwachungssystem, das uns hilft, die Routenplanung zu optimieren und die Umweltauswirkungen sowie den Energiebedarf so gering wie möglich zu halten. _NfB

In einem sich schnell verändernden Umfeld wie der globalen Logistik werden Datenanalysen immer wichtiger, und wir arbeiten laufend daran, die Digitalisierung unseres Geschäfts voranzutreiben. Mithilfe von Business Analytics entwickeln wir Tools, um unsere Geschäftsabläufe zu optimieren, z. B. indem wir die besten Wege finden, die Kapazität unserer Flotte zu nutzen, leere Container zu verteilen oder volle Container auf dem schnellsten und effizientesten Weg von ihrem Ausgangspunkt zu ihrem Ziel zu bringen. Mit dem Fleet Datalake haben wir ein Projekt zur

Verbindung verschiedener Datenquellen und zur Verarbeitung der Schiffsleistungsdaten in einer Cloud-Umgebung etabliert. Das Projekt soll die Analyse und den Austausch von Informationen innerhalb des Unternehmens zwischen den einzelnen Abteilungen erleichtern.

Schiffsbesatzungen können ihren Energieverbrauch überwachen: Das „Feedback Dashboard“ ermöglicht es, die Daten zur Leistung des eigenen Schiffs aufzurufen und anonym mit der Leistung der anderen Schiffe zu vergleichen. Nahezu unsere gesamte Flotte ist in diesem Tool erfasst, um die Transparenz zu erhöhen und die Brennstoffeffizienz zu verbessern. _NfB

Eine weitere Möglichkeit zur Steigerung der Energieeffizienz besteht in der Verringerung der für den Antrieb erforderlichen Maschinenleistung. Dies erreichen wir u. a. durch Umbau und Nachrüstungen an den Schiffen im Rahmen unseres Flottenmodernisierungsprogramms (FUP, s. o.). Dazu zählten im Berichtszeitraum beispielsweise die Nachrüstung von 17 hydrodynamisch optimierten Bugwulsten und 27 Propellern. Auch das Aufbringen von reibungsreduzierten Unterwasseranstrichen (sowohl bei eigenen als auch bei langfristig gecharterten Schiffen) ist eine wirksame Investition, die wir 2023 für 56 Schiffe getätigt haben. Durch die Entfernung von Bewuchs an 77 Schiffsrümpfen konnten wir bei diesen Schiffen außerdem rund 8 % Treibstoff im Berichtszeitraum einsparen. _NfB [_302-4](#)

Im Berichtszeitraum haben wir vier Neubauten in unsere Flotte aufgenommen. Drei davon sind mit einem Dual-Fuel-Antrieb ausgestattet. 2024 und 2025 werden neun weitere Schiffe mit Dual-Fuel-Antrieb in Betrieb genommen. _NfB

180 der von uns operierten Schiffe¹ sind außerdem beim Environmental Ship Index (ESI) registriert, der die Umweltleistung insbesondere bezüglich ihrer Emissionen regelmäßig bewertet. Schiffe mit besonders guten Werten können von reduzierten Hafengebühren profitieren. _NfB

Im Berichtsjahr haben wir neu beförderte Kapitäninnen und Kapitäne sowie Cheffingenieurinnen und Cheffingenieure in Sachen Energieeffizienz

1 Zwei Bareboat-Chartererschiffe inbegriffen

geschult. Darüber hinaus bilden wir unsere Besatzungen in weiteren spezifischen Themen wie Flottenüberwachung, Geschwindigkeitsmanagement, Trimmoptimierung und Datenqualität des Reportings aus. [_NfB](#)

Energieeinsatz und -effizienz im laufenden Flottenbetrieb

Zum Bunkerportfolio von Hapag-Lloyd gehören grundsätzlich Marine-Destillate und Rückstandsöle, seit 2021 auch LNG. Für die Steigerung der Energieeffizienz im laufenden Flottenbetrieb ist der Bunker ein wichtiger Hebel. Wir können Kosten und Emissionen sparen, indem wir beim Einkauf auf einen möglichst hohen Energiegehalt der Brennstoffe achten (s. Verringerung von Emissionsmengen, S. 78). [_NfB](#)

Bunkerverbrauch

Klare Richtlinien im Ship Energy Efficiency Management Plan (SEEMP) sorgen zudem dafür, dass unser Bunkerverbrauch so gering wie möglich gehalten wird. Die Einhaltung dieser Richtlinien soll laufend überwacht werden. Relevante Änderungen des Plans werden dem Schiffsmangement rechtzeitig mitgeteilt. 2023 lag der Bunkerverbrauch bei 2,12 Tonnen pro Slot (Vorjahr: 2,35 Tonnen pro Slot). [_NfB](#) [_302-3](#)

Im Berichtsjahr gab es keine Einschränkungen mehr durch die COVID-19-Pandemie in Sachen Energieeffizienz. Der Bunkerverbrauch sank aufgrund leicht niedrigerer Transportmengen, der Auflösung von Staus vor den Häfen sowie geringerer Fahrtgeschwindigkeiten der Schiffe.

Durch klimabedingte Dürre und den daraus resultierenden sinkenden Wasserpegel des Panama-Kanals wurden durch die lokale Kanalbehörde Einschränkungen für Schiffsdurchfahrten aufgestellt. Um auf diese Einschränkungen zu reagieren, leiten wir seit dem vierten Quartal einige unserer Schiffe um. Ferner haben wir aufgrund der geopolitischen Situation um das Rote Meer Ende Dezember 2023 begonnen, alle Schiffe mit geplanter Fahrt durch den Suez Kanal um das Kap der Guten Hoffnung umzuleiten.

BUNKERVERBRAUCH (IN TONNEN)* [_NfB](#) [_302-1](#)

	2023	2022
MFO (High Sulphur)	752.437	527.611
MDO, MFO (Low Sulphur)	3.196.549	3.607.570
LNG	22.769	4.582
Gesamter Bunkerverbrauch	3.971.755	4.139.762

* Verbräuche basierend auf Reiseende

EMISSIONEN DER CONTAINERSCHIFFSFLOTTE (TONNEN CO₂e)* [_NfB](#) [_305-1, 305-3](#)

Scope 1	Containerschiffe	rd. 12.608.000
Scope 3	Vorkette eingekaufte Brennstoffe	rd. 2.233.000
Summe		14.841.000

* Basierend auf tagesgenauen Verbräuchen; Landstrom ausgenommen

ENERGIEVERBRAUCH DER TERMINAL-GESELLSCHAFT SAAM TERMINALS [_NfB](#) [_302-1](#)

Stromverbrauch in MWh:	21.813
Brennstoffverbrauch (in Liter):	
Diesel	5.401.680
Flüssiggas	95.622
Benzin	158.607

EMISSIONEN DER TERMINAL-GESELLSCHAFT SAAM TERMINALS (TONNEN CO₂e) [_NfB](#) [_305-1, 305-2, 305-3](#)

Scope 1	Terminals & Infrastruktur	15.751
Scope 2	Emissionen der Stromproduktion	4.022
Scope 3	Vorkette eingekaufter Energieträger	3.926

Die verbrauchten Bunkermengen je Brennstoff wurden mit den jeweiligen Emissionsfaktoren multipliziert. Die Emissionsfaktoren stammen aus der FuelEU-Maritime-Verordnung, EU 2023/1805. Das Global Warming Potential (GWP) wurde dem IPCC-AR6-Report entnommen.

INNOVATIVE TREIBSTOFFE UND ANTRIEBSTECHNOLOGIEN _3-3

Aktuell werden mehrere Brennstoffe als mögliche Alternativen zu fossilen Energieträgern betrachtet. Bisher ist nicht abzusehen, ob und welche Brennstoffe sich durchsetzen werden. Das liegt u. a. an fehlender Infrastruktur und Sicherheitsfragen. Der Schifffahrtsindustrie fehlt bislang die Sicherheit, welche Kraftstoffe sich in Zukunft als sinnvolle Alternativen durchsetzen werden. Globale Verfügbarkeit, Transportvolumen und weitere Kriterien spielen dabei eine Rolle.

Im Schulterschluss mit Partnern aus der Industrie untersuchen wir Möglichkeiten zur künftigen Nutzung von Alternativen wie Methanol als nachhaltigerer Treibstoffquelle oder auch nachhaltigeren Antriebstechnologien. Ein Konzept für ein Methanol-Schiff wurde im Berichtszeitraum erarbeitet und vorgestellt, ebenso ein Konzept für ein segelunterstütztes Containerschiff. Als globaler Akteur bringen wir uns aktiv in Gremien und Fachauschüsse ein, z. B. in die STG (Schiffbautechnische Gesellschaft) und die SGMF (The Society for Gas as a Marine Fuel).

Durch den Einsatz von LNG als Brennstoff können wir den Ausstoß von Schwefeloxid, Stickstoffoxid, Feinstaub und CO₂ reduzieren. Unser 15.000-TEU-Schiff „Brussels Express“ ist das weltweit erste existierende Containerschiff dieser Größe, das auf den LNG-Antrieb umgerüstet wurde und mit dem wir wertvolle Erfahrungen sammeln (s. Sicherheit auf LNG-Schiffen, S. 115). _NfB

Es trägt zu einer Senkung der CO₂-Emissionen um 15 % bis 25 % sowie einer signifikanten Reduktion insbesondere der Schwefeloxid- und Feinstaubemissionen bei. Das Schiff kann auch mit Bio- und synthetischem Methan betrieben werden. Im Berichtszeitraum haben wir drei weitere Schiffe in die Flotte aufgenommen, die mit LNG betrieben werden können.

LNG wird aufgrund des sogenannten Methanschlupfs (Entweichen von Methan in die Atmosphäre) kritisch diskutiert. Um die Methanemissionen an Bord auf ein Minimum zu reduzieren, wurde die Hauptmaschine der „Brussels Express“ mit einem System zur Hochdruck-Gaseinblasung ausgestattet. Dies wurde auch bei unseren drei neuen Dual-Fuel-Schiffen (s. o.) umgesetzt.

Bis 2025 sollen neun weitere Dual-Fuel-Neubauten für den Einsatz von LNG mit jeweils 23.660 TEU in Betrieb genommen werden. _NfB _3-3

Obwohl fossiles LNG für uns primär einen Übergangsbrennstoff darstellt, ist die Antriebstechnik mit verflüssigtem Gas zukunftsfähig, denn LNG-betriebene Schiffe können mittelfristig alternativ auch mit biologischem oder synthetischem Methan betrieben werden und haben dann das Potenzial, stark emissionsreduziert zu fahren. Gegenwärtig beobachten wir die entsprechenden Entwicklungen genau. In diesem Zusammenhang kooperiert Hapag-Lloyd bereits mit potenziellen Produzenten von biologisch und synthetisch erzeugtem Methan.

Eine erste Projektanlage für synthetisches Methan befindet sich momentan in der Entwicklung. Wir erwarten, dass wir ab 2026 erste Mengen bunkern können. Für das kommende Jahr 2024 haben wir ein Pilot-Bunkering mit Biomethan geplant. Wann genau synthetisches Methan auf unseren Dual-Fuel-Schiffen eingesetzt werden kann, ist zum aktuellen Zeitpunkt noch unklar. Synthetisches Methan hat den Vorteil, dass der Methanschlupf bei seiner Herstellung sehr viel geringer ist als bei der Produktion von fossilem LNG. Zudem kann er besser kontrolliert werden.

Um den Einsatz von Bio-Methan weiter zu fördern, beteiligen wir uns am Konsortium für einen Green & Digital Corridor zwischen Rotterdam und Singapur. Das Konsortium hat zum Ziel, die CO₂-Emissionen auf dieser Hauptverkehrsrouten bis 2030 um 20 % bis 30 % zu reduzieren. Hapag-Lloyd ist Teil des Bio-Methane Tracks und arbeitet auf ein Pilot-Bunkering in Singapur im Jahr 2024 hin. Außerdem beteiligen wir uns am Ausbau der Digitalisierung für die Planung und Abfertigung von Schiffen und deren Ladung.

PARTNERSCHAFT ZUR DEKARBONISIERUNG VON LIEFERKETTEN _2-6

Hapag-Lloyd und Nestlé sind 2023 eine Partnerschaft eingegangen, um gemeinsam zur Dekarbonisierung von Lieferketten beizutragen und die Vision einer saubereren Schifffahrt voranzutreiben. Nestlé hat sich für unsere emissionsreduzierte Transportlösung „Ship Green“ als Bestandteil seiner Nachhaltigkeitsinitiativen entschieden. Durch die Umstellung auf Frachtschiffe, die Treibstoffe aus Abfällen verwenden, will das Unternehmen seine jährlichen Treibhausgasemissionen aus dem Schiffsverkehr nach eigenen Angaben um rund 200.000 Tonnen CO₂-Äquivalent reduzieren. Die Partnerschaft zwischen Hapag-Lloyd und Nestlé ist ein wichtiger Meilenstein für beide Unternehmen und betont das gemeinsame Engagement für nachhaltigere Lösungen in der Logistik.

Antrieb mit Biofuels _2-6

Um unsere Zielsetzungen im Bereich Emissionsreduzierung zu erreichen, setzen wir seit 2022 verstärkt auch sogenannte Biofuels ein. Dabei ist es unser Anspruch, dass für deren Gewinnung nachhaltiges Ausgangsmaterial eingesetzt wird, z. B. gebrauchtes Speiseöl, aus dem sich Fettsäuremethylester (FAME) herstellen lässt und das mit fossilen VLSFO² in variablem Verhältnis gemischt wird. Durch den Einsatz von Biofuel können im Vergleich zu herkömmlichem Brennstoff über 80 % der Treibhausgasemissionen eingespart werden.³ _NfB

Im Berichtszeitraum wurden 45 Schiffe der Flotte mit Biofuel betankt. Es wurde mehrheitlich in Rotterdam, aber auch zunehmend in Singapur und erstmals auch in Genua, Barcelona und Jebel Ali gebunkert. In Antwerpen wurde zudem erstmals „Ultra Low Sulphur“-Biofuel statt des bis jetzt gebräuchlichen „Very Low Sulphur“-Biofuels gebunkert.

Nach wie vor existiert kein ISO-Standard für Biofuels. Der neue ISO-Standard wird im Jahr 2024 erwartet. Ihre Verfügbarkeit jedoch hat sich

² VLSFO = Very Low Sulphur Fuel Oil

³ Vorgelagerte Treibhausgasemissionen werden dabei berücksichtigt.

zwischenzeitlich signifikant verbessert. Weitere Bunkerhäfen, u. a. in Südkorea, Westafrika, Südeuropa und auch an der Westküste der USA, werden geprüft. Mit großen Biofuel-Lieferanten wurden Volumenverträge geschlossen, um Liefersicherheiten zu schaffen.

Hapag-Lloyd befindet sich weiter in stetigen Gesprächen mit Schiffseignern, damit Charterschiffe für uns ebenfalls mit Biofuels fahren können. Im Berichtsjahr haben wir das Produkt „Ship Green“ unternehmensweit ausgerollt, ein neues Angebot für emissionsarme Transporte auf Basis von Biofuel. Unsere Kunden können zwischen drei verschiedenen Optionen wählen, mit denen Treibhausgasemissionen (CO₂e) vermieden werden können: je 100 %, 50 % oder 25 % der CO₂e-Emissionen ihrer Seetransporte. Mithilfe des sogenannten „Book & Claim“-Ansatzes kann Hapag-Lloyd die durch den Einsatz von Biofuel auf einem Schiff vermiedenen Emissionen auf andere Seetransporte übertragen, unabhängig von Schiff und Route. Intern wurde unsere Ship Green Community gegründet, die aus Regionalen „Ship Green Heroes“ und deren Vertretern in den Areas besteht. Über diese Community werden die neuesten Informationen zu Ship Green verbreitet und Best-Practice-Informationen geteilt.

Im Berichtsjahr haben wir rund 213.000 Tonnen Biofuel gebunkert. _NfB

VERRINGERUNG VON EMISSIONSMENGEN _3-3

Die verbrannte Bunkermenge und die Bunkerqualität haben wesentlichen Einfluss auf die Emissionsmengen.

Treibhausgasemissionen _305-4, 305-5

Unser Ziel ist es, die CO₂e-Intensität (EEOI) der gesamten Flotte bis 2030 um 30 % gegenüber 2019 zu reduzieren. Im Einklang damit verfolgen wir für die eigene Flotte ein Reduktionsziel (gemäß AER)⁴ von 60 % bis 2030 gegenüber 2008.⁵ Bis 2045 wollen wir unter Verwendung von alternativen Kraftstoffen einen Netto-null-Treibhausgasausstoß für die gesamte Flotte erreichen (s. Hapag-Lloyd-Nachhaltigkeitsstrategie, S. 47 ff.). _NfB

⁴ AER = Annual Efficiency Ratio

⁵ Gemäß Festlegung im Hapag-Lloyd Sustainability-Linked Bond Framework

Für das Jahr 2022 kann die Erreichung des AER unter der definierten Trajektorie berichtet werden: –40 % gegenüber Ausgangswert von 2008. Die spezifischen CO₂e-Emissionen der gesamten Flotte im Jahr 2022 betragen gemäß der Berechnungsmethodik der Clean Cargo Initiative 70,59 g CO₂e pro TEU-Kilometer. Das entspricht einer leichten Verbesserung von rund 1 % gegenüber dem Vorjahr. _NfB

Luftschadstoffe _303-2

Neben Treibhausgasemissionen prägen Luftschadstoffe wie Stickstoffoxide (NO_x) und Schwefeloxide (SO_x), die durch die Treibstoffverbrennung entstehen, den ökologischen Fußabdruck der Schifffahrtsbranche. Wir sind bestrebt, Luftschadstoffe, die durch unseren Flottenbetrieb emittiert werden, auf ein möglichst geringes Maß zu reduzieren. Dabei folgen wir den gesetzlichen Vorgaben. _NfB

Insgesamt sind 29 unserer Schiffe mit Scrubbern ausgestattet, davon drei mit Hybrid-Scrubbern und 26 mit Hybrid-Ready-Scrubbern. Damit begegnen wir der wachsenden Anzahl von lokalen Waschwassereinsatzverboten der Open-Loop-Technik. Im Open-Loop-Betrieb setzen die Scrubber auf See Waschwasser frei. Dieses entspricht in seinem pH-Gehalt und in Bezug auf die Rückstände den Kriterien von MARPOL Annex VI. Wir führen eine ständig aktualisierte Liste der Territorien, in denen Open-Loop-Betrieb verboten ist. Unsere Neubauten verfügen außerdem über SCR⁶-Katalysatoren zur NO_x-Reduktion für den Einsatz in NECA⁷-Gebieten.

2023 haben Laboranalysen unserer Treibstofflieferungen einen durchschnittlichen gewichteten Schwefelgehalt von rund 0,84 % (Vorjahr: 0,76 %) ergeben. Der Anteil des verbrauchten Bunkers mit einem niedrigen Schwefelanteil (MFO Low Sulphur: 0,1 % und MDO: 0,5 %) und von Liquefied Natural Gas (LNG) reduzierte sich von rund 87 % im Jahr 2022 auf 81 % im Berichtsjahr 2023 und ist auf den Betrieb einer höheren Anzahl von Schiffen mit Scrubbern zurückzuführen, die die Nutzung höherschweffiger Brennstoffe erlauben. _NfB

Umweltschonende Transportketten

Damit Kunden und andere Stakeholder die Umweltauswirkungen von Dienstleistungen und Produkten mit in ihr Handeln einbeziehen können, ist Transparenz entscheidend. Das hat auch eine Umfrage bestätigt, die wir im Berichtszeitraum unter unseren Partnern durchgeführt haben. Wir beziehen daher den Vor- und Nachlauf unserer Dienstleistungen und Produkte in unsere Bestrebungen, nachhaltigere Lösungen zu finden, mit ein und verfolgen das Ziel transparenter Transportketten. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, stellen wir auf unserer Homepage im Bereich Quick Quotes Spot die Emissionsdaten von Routen dar. Auch unser neues Produkt Ship Green, das wir eingeführt haben, um unseren Kunden emissionsreduzierte Containerseetransporte anzubieten, erfüllt diesen Zweck. Zudem arbeitet Hapag-Lloyd gegenwärtig daran, ein neues und erweitertes System für die Emissionsberechnung und -darstellung aufzusetzen. Darüber hinaus verfügen wir seit dem Berichtsjahr über ein neues Tool, mit dem wir zukünftig mehr Transparenz über die Emissionen unserer Lieferanten schaffen wollen. Die Dokumentation von Maßnahmen zur Reduzierung unserer Scope-3-Emissionen erfolgt ab 2024.

Im Berichtsjahr gab es außerdem in jeder Region Workshops mit einzelnen Lieferanten zu folgenden Inhalten: Hapag-Lloyd Sustainability Strategy, Supplier Sustainability Strategy und Status, Analyse der Lieferantprozesse und Identifikation von CO₂-Hotspots, Identifikation von bestehenden und möglichen Lösungen zur Reduktion bzw. Eliminierung von CO₂e-Emissionen.

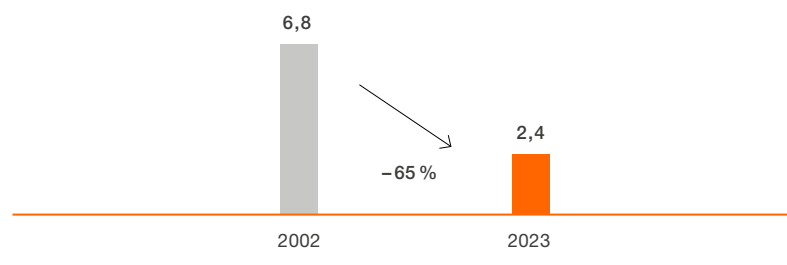
6 SCR (Selective Catalytic Reduction)-Katalysatoren: Abgasentstickung durch Reduktion mittels Ammoniak

7 NECA = NO_x Emission Control Area

UMWELTVERTRÄGLICHERE KÜHLCONTAINER [_3-3, 302-3](#)

Der Transport gekühlter Waren erfolgt durch sogenannte Reefer mit elektrisch betriebenen Aggregaten, die den Container auf –30 bis +30°C temperieren können. Da wir ausschließlich Aggregate mit hoher Energieeffizienz beziehen und unsere Reeferflotte kontinuierlich verjüngen, reduzieren wir den Energieverbrauch stetig. Der durchschnittliche Energieverbrauch je 40-Fuß-Reefercontainer ist in den vergangenen 20 Jahren von 6,8 kWh/unit (2002) auf 2,37 kWh/unit⁸ im Berichtsjahr gesunken. Hapag-Lloyd verfügte zum 31. Dezember 2023 über einen Reeferbestand von rund 320.355 TEU. [_NfB](#)

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



ENERGIEVERSORGUNG WÄHREND DER HAFENLIEGEZEITEN [_3-3](#)

Während der Liegezeit im Hafen nutzen Schiffe regulär Bunker zur Deckung ihres Energiebedarfs. Wo es schiffs- und landseitig möglich ist (bisher primär in Kalifornien), nutzen wir Landstrom anstelle der Verbrennung von Bunkern. Dadurch werden Emissionen von Luftschadstoffen in den Häfen reduziert.

⁸ Nur die Kennzahl 2,37 kWh/unit wurde von KPMG geprüft. Der Langzeitrend ist hiervon ausgenommen.

Sukzessive rüsten wir unsere Schiffe auf Landstromnutzung um. Im Berichtsjahr waren keine unserer eigenen Schiffe und vier Charterschiffe landstromfähig und haben Routen mit kalifornischen Häfen befahren. [_NfB](#)

ENERGIEVERSORGUNG AN UNSEREN STANDORTEN [_3-3, 302-1](#)

Weltweit setzen wir uns auch spezifische standortbezogene Ziele wie die Verminderung des Energieverbrauchs im Sinne der allgemeinen Reduzierung von Energie und Emissionen vor Ort. In der Hamburger Zentrale beziehen wir, wie in den letzten Jahren, 100 % unseres Stroms aus erneuerbaren Energiequellen. Durch Smart-Building-Maßnahmen möchten wir ebenfalls den Energieverbrauch reduzieren (s. Nachhaltigkeitsmanagement, S. 47).

EMISSIONEN DER LANDSEITIGEN BÜROAKTIVITÄTEN* (TONNEN CO₂e) [_305-1, 305-2, 305-3](#)

		2023	2022
Scope 1	Firmenwagen, Gas, Heizöl	rd. 2.000	rd. 2.000
Scope 2	Elektrizität, Fernwärme	rd. 7.000	rd. 8.000**
Scope 3	Category 3 Firmenwagen, Gas, Heizöl, Elektrizität, Fernwärme	rd. 3.000	rd. 3.000
	Category 6 Flüge	rd. 20.000	rd. 11.000
Summe		32.000	25.000

* Ganzjährig verwendete Büros, inkl. Segment Terminal & Infrastruktur und den dazugehörigen vollkonsolidierten Gesellschaften (exkl. SAAM Terminals)

** Korrektur der Scope 2 Daten für das Jahr 2022

Die Scope 2 Emissionen reduzierten sich im Berichtszeitraum aufgrund der Erhöhung des Anteils von Ökostrom. Wir verzeichneten eine Emissionszunahme bei Scope 3, Category 6 infolge des Anstiegs der Personen-Flugkilometer. [_305-5](#)

SCHUTZ DER GEWÄSSER UND DER MARINEN BIODIVERSITÄT

[_3-3](#), [303-1](#), [303-2](#), [304-1](#), [304-2](#)

Die Meere bergen komplexe, teils einzigartige Ökosysteme. Durch die Seeschifffahrt wird die Meeresumwelt belastet. Auch wir als globale Linienreederei üben mit unserer Geschäftstätigkeit Einfluss auf marine Ökosysteme aus. Um unseren negativen Einfluss so gering wie möglich zu halten und das Leben unter Wasser und an Land weltweit bestmöglich zu schützen, ergreifen wir Maßnahmen zum Schutz der befahrenen Gewässer mit hoher Priorität. [_NfB](#)

Wir halten uns an unsere interne Richtlinie „No Garbage into the Sea“ und an die Verfolgung der Ziele unserer Nachhaltigkeitsstrategie. [_NfB](#)

Wir berücksichtigen die Vorgaben des Internationalen Übereinkommens zur Verhütung der Meeresverschmutzung durch Schiffe (MARPOL) und die gesetzlichen Regulierungen zum Ballastwassermanagement. [_NfB](#)

Ballastwassermanagementsystem

In unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist verankert, dass wir keine Verstöße gegen die Übereinkommen zu Ballastwasser und freigesetzten Substanzen durch unsere Flotte zulassen und die eigenen sowie unsere Charterschiffe auf einheitlich

hohem Umweltstandard betreiben. Kein einziges Schiff in unserer eigenen Flotte ist ohne Ballast Water Treatment System (BWTS) unterwegs. Für regelmäßige Tests nutzen wir verschiedene Labore. Schiffe, die in US-amerikanischen Gewässern fahren, durchlaufen die BWTS-Tests zweimal pro Jahr, alle anderen einmal. [_NfB](#)

Im Jahr 2023 gab es im Segment Linienschifffahrt eine Leckage mit Auswirkungen auf den maritimen Lebensraum. Bei der Gesellschaft SAAM Terminals, die Teil des Segments Terminal & Infrastruktur ist, trat im Berichtszeitraum keine derartige Leckage auf. [_NfB](#)

Vorbeugung der Verbreitung invasiver Arten [_304-4](#)

Das Problem der Invasion gebietsfremder Arten, beispielsweise durch das Ablassen von Ballastwasser, rückt immer stärker in das Bewusstsein. Es kann negative Auswirkungen auf die Umwelt haben, indem marine Ökosysteme ins Ungleichgewicht geraten. Die Ballast Water Management Convention der International Maritime Organization (IMO) ist eines der wichtigsten Regelwerke zur Verhinderung der Verbreitung invasiver Arten durch Ballastwasser. Es ist unser Anspruch, dieses Regelwerk innerhalb der gesamten Hapag-Lloyd-Flotte zu erfüllen. [_NfB](#)

Die Vorschriften zum Schutz heimischer Gewässer können sich regional unterscheiden. Ein besonders striktes Regelwerk herrscht im Hoheitsgebiet der US-amerikanischen Küstenwache (USCG). [_NfB](#)



Hapag-Lloyd übernimmt Verantwortung für den Schutz der befahrenen Gewässer und hat dazu Gewässerschutzmanagement-Systeme implementiert. Dabei leitet uns u. a. unsere interne Richtlinie „No Garbage into the Sea“. Die Ziele unserer Nachhaltigkeitsstrategie zählen ebenfalls auf dieses SDG ein.

Daneben haben wir uns weiterhin im GloFouling-Projekt der IMO, im United Nations Development Programme (UNDP) und in der Global Environment Facility (GEF) engagiert. Dabei geht es darum, Schiffsrümpfe möglichst umweltschonend bewuchsfrei zu halten, mit dem darüber hinausgehenden gemeinsamen Ziel, die Verbreitung invasiver aquatischer Arten zu reduzieren. Hierzu wurden im Berichtszeitraum Empfehlungen erarbeitet. Durch die Umsetzung des Biofouling-Managements werden außerdem der Unterwasserwiderstand und somit Treibhausgase reduziert.

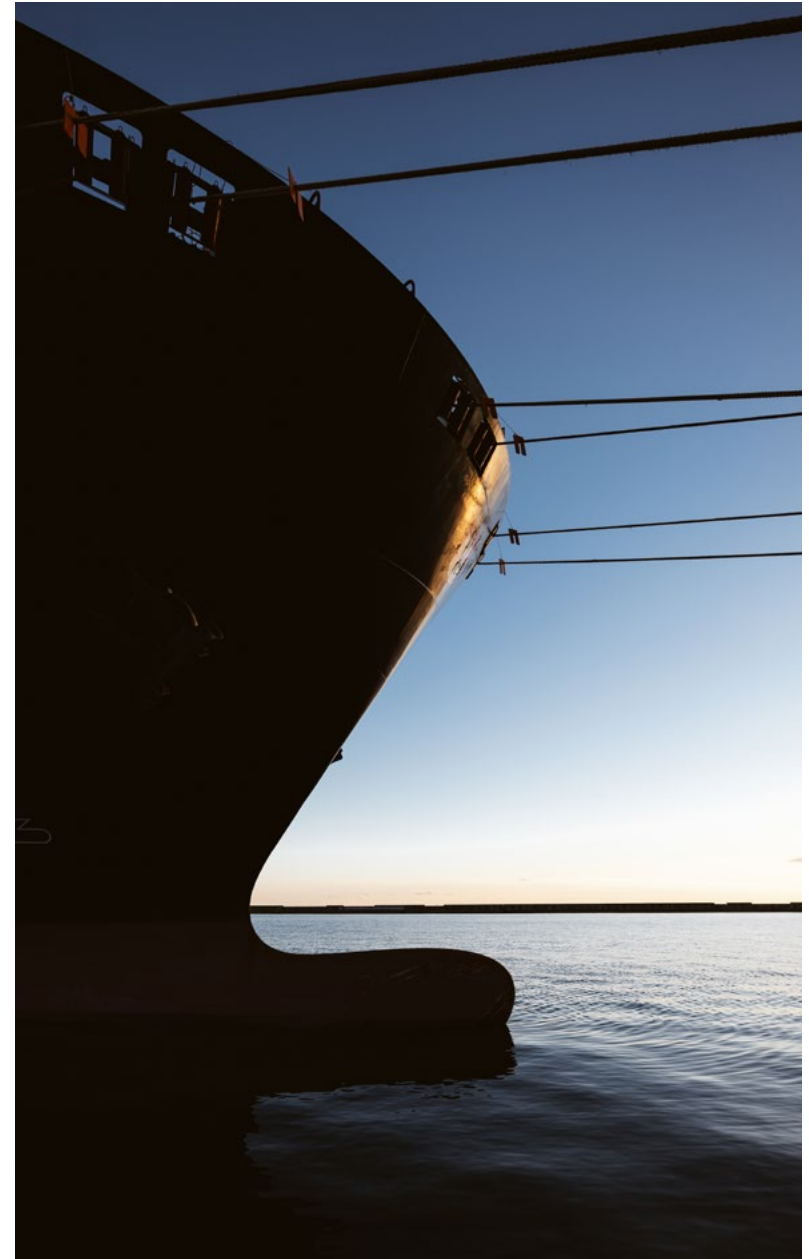
[_2-28](#)

Schutz von Meeressäugern [_2-28, 304-4](#)

Wir beteiligen uns an vielfältigen Kooperationen und Projekten, die den maritimen Artenschutz zu ihrem Ziel erklärt haben (s. Mitgliedschaften und Engagements, S. 65 f.): Im World Shipping Council (WSC) engagieren wir uns für ein Projekt zum Schutz der Blauwale auf ihren Wanderrouten. So haben wir im Berichtszeitraum bei der Erarbeitung der „WSC Whale Chart“, einer globalen Navigationshilfe zum Schutz der Wale, mitgearbeitet. Darüber hinaus unterstützen wir das Walschutzprogramm „Protecting Blue Whales and Blue Skies“, bei welchem wir erstmalig den Höchststatus in der Reduzierung der Schiffsgeschwindigkeit auf ausgewählten Routen erreichen konnten, sowie das ECHO Program in der Haro Strait (USA/Kanada) zum Schutz der Orcas. Die Projekte werden von der National Oceanic and Atmospheric Administration (NOAA) wissenschaftlich begleitet.

WEITERE INITIATIVEN FÜR DEN MARITIMEN UMWELTSCHUTZ

Als Unterzeichner des Arctic Shipping Corporate Pledge versichern wir, auf Schiffsrouten durch die Arktis zu verzichten, solange schwerwiegende negative Auswirkungen auf das dortige einzigartige Ökosystem nicht ausgeschlossen werden können. Im Berichtszeitraum engagierten wir uns außerdem bei dem EcoAction Program in Vancouver (Kanada), dem Voluntary Vessel Speed Reduction Program in Los Angeles (USA) sowie dem Green Flag Incentive Program in Long Beach (USA). [_2-28](#)



VERANTWORTUNGSVOLLER RESSOURCENEINSATZ

[_3-3, 306-1, 306-2](#)

Im Seebetrieb kommen verschiedene Materialien zum Einsatz. Für uns besonders relevant sind Materialien wie Stahl und Buntmetalle. Beim Thema Ressourcen sind darüber hinaus auch Materialien aus dem Betrieb (Taue, Lebensmittelabfälle) sowie der Umgang mit Wasser und Abwasser relevant. [_NfB](#)

Ressourcenschonung

Als Teil unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir Maßnahmen zur Ressourceneffizienz bzw. zu Abfallvermeidung und Recycling definiert. Sie beziehen sich auf den gezielten Einsatz von Materialien und auf Recyclingoptionen, die insbesondere in Bezug auf unsere Flotte für uns zentrale Themen sind. Container werden nach dem Ende ihrer Verwendungsdauer durch Verkauf dem Zweitmarkt zugeführt, beispielsweise für Transport oder Lagerung. [_NfB](#)

Darüber hinaus ist der Containerbestand mit Stahlfußboden im Berichtsjahr auf insgesamt rund 83.000 TEU gestiegen, was einem Containeranteil von rund 6 % in der Hapag-Lloyd-Flotte¹ entspricht. [_301-1](#)

Recycling von Schiffen [_2-23](#)

Wir übernehmen die Verantwortung für den gesamten Lebenszyklus unserer Schiffe und wollen negative Auswirkungen unserer Schiffe auf Gesellschaft und Umwelt auch beim Recycling minimieren. In der EU ist das Abwracken alter Schiffe bereits streng geregelt. Ab Mitte 2025

werden weltweit einheitliche Regeln für den Umwelt- und Arbeitsschutz gelten (Hong Kong Convention).

Hapag-Lloyd ist Gründungsmitglied der Ship Recycling Transparency Initiative (SRTI), die umweltverträgliches Schiffsrecycling unter sicheren Arbeitsbedingungen einfordert. Um den Wirkungsbereich der Initiative zu vergrößern, sind wir u. a. auch im Steering Committee tätig. Im Berichtszeitraum waren wir an einer Paneldiskussion im Rahmen der Veranstaltung TradeWinds Ship Recycling Forum in Singapur beteiligt. [_2-28](#)

Jedes neu gebaute Schiff wird von uns mit einem Inventory of Hazardous Materials (IHM) ausgestattet. So sieht es unsere Hapag-Lloyd Ship Recycling Policy dem geltenden EU-Recht entsprechend vor. Darüber hinaus ist es unser Anspruch, die Schiffsrecycling-Anforderungen der Hong Kong Convention zu erfüllen. [_NfB](#)

Im Berichtsjahr wurde bei drei unserer Schiffe der Recyclingprozess gestartet. Für jedes Schiff, das zum Recycling vorgesehen ist, sind wir bestrebt, eine Werft auszuwählen, die die Anforderungen der EU Ship Recycling Regulation (SRR) erfüllt.

Umgang mit Wasser und Entsorgung von Abwasser

An Bord wird sowohl Frisch- als auch Trinkwasser benötigt. Frischwasser wird mithilfe von Seewasserverdampfern gewonnen und z. B. zu Reinigungszwecken verwendet, während Trinkwasser für die Versorgung der Besatzung hinzugekauft werden muss. Die Abwasserentsorgung erfolgt an Bord gemäß MARPOL Annex IV und an Land entsprechend den lokalen gesetzlichen Regelungen. [_NfB](#) [_303-1, 303-2](#)

¹ Reefer-Container sind von der Betrachtung ausgeschlossen.

Entsorgung und Recycling weiterer Abfälle auf See

Die Vermeidung von Müll in den Weltmeeren ist für die Schifffahrt ein besonders wichtiges Thema. Der Leitsatz „No Garbage into the Sea“ ist für Hapag-Lloyd ein wichtiger und verbindlicher Kodex.

Um Abfälle möglichst umweltschonend entsorgen oder recyceln zu können, ist es unabdingbar, sie zielgerichtet zu sammeln und zu sortieren. Auf unseren Schiffen wird jeglicher anfallender Abfall gesammelt und getrennt,



um ihn im Hafen der umweltgerechten Entsorgung zuzuführen. Lediglich an Bord entstehende Küchenabfälle dürfen nach den gesetzlichen Vorgaben gemäß MARPOL auf See zerkleinert und entsorgt werden.

Abfälle an Bord werden täglich nach Kategorien erfasst. Unsere Taue beispielsweise bestehen aus Kunststoff und werden am Ende ihrer Lebensdauer in den Wertstoffkreislauf zurückgeführt. Für Altöl gibt es gesonderte Öltagebücher. In naher Zukunft sollen Daten zu Abfällen für unsere eigenen Schiffe zentralisiert gesammelt werden. Der Prozess hierfür wurde im Berichtsjahr initiiert und befindet sich noch in der Umsetzung. Auf Charterschiffen sind die Manager angehalten, beim Umgang mit Abfall allen geltenden internationalen Bestimmungen und Gesetzen Folge zu leisten. Dazu haben sie eigene Managementsysteme. [_306-3](#)

Lebensmittelabfälle unserer Besatzungen reduzieren wir durch unsere wirtschaftliche Planung beim Provianteneinkauf und bei der Speisenzubereitung maßgeblich. Wir sind stets auf der Suche nach weiteren Wegen zur Reduzierung von Abfällen an Bord, beispielsweise bei Verpackungsmüll. Im Rahmen der BIMCO² setzen wir uns für global praktikable Lösungen zur Vermeidung von Plastikverpackungen an Bord (insbesondere Plastikflaschen) ein.

Manchmal stehen zu unserem Bedauern lokale Vorgaben der fachgerechten Entsorgung im Weg: So dürfen getrennt abgegebene Wertstoffe in EU-Häfen oftmals nicht dem Recycling zugeführt werden, da sie als Abfall aus Drittstaaten gelten. Wir bedauern dies und hoffen, dass diesbezügliche Regelungen nachgebessert werden.

Entsorgung und Recycling weiterer Abfälle an Land

Auch an unseren Standorten arbeiten wir daran, Abfall – wenn möglich – zu vermeiden. Die entsprechenden Maßnahmen werden standortspezifisch entwickelt, und die Entsorgung der Abfälle erfolgt gemäß der lokalen Gesetzgebung. In unseren regionalen Büros trennen wir Abfälle, sodass sie dem Recycling zugeführt werden können, und – wo möglich – verzichten wir auf Produkte aus Plastik. [_NfB](#)

² Baltic and International Maritime Council



WE FOCUS ON PEOPLE

MITARBEITENDE



FOCUS-STORY 4: Diversity

STOLZ AUF VIELFALT

I wie Internationalität und D wie Diversität: Das ist „unsere ID“ als global agierendes Unternehmen, denn wir identifizieren uns mit den Werten der Vielfalt und sind stolz darauf, dass weltweit mehr als 14 verschiedene Nationalitäten an Bord vertreten sind. Daneben ist es uns besonders wichtig, den Anteil von Frauen in nautischen Berufen und Führungspositionen bei Hapag-Lloyd zu erhöhen.



AN DECK

Lara Marie Habedank, bei einer Routine-Inspektion auf der „Berlin Express“



Dass ich häufig die einzige Frau an Bord bin, ist für mich kein großes Thema. Wir werden hier vollkommen gleichberechtigt behandelt.

Lara Marie Habedank, nautische Wachoffizierin



FRAUEN IN DER HAPAG-LLOYD-FLOTTE

Navigation, Wartungsarbeiten, Wache gehen: Bei Hapag-Lloyd gehört es bereits zum normalen Flottenbetrieb, dass Frauen in zentralen Positionen auf den Schiffen mitfahren. Doch da ist noch Luft nach oben. Wir motivieren, rekrutieren und fördern Frauen gezielt und sagen ganz klar: „Mehr Frauen an Bord!“

Vorbilder rund um den Globus

Seit 2021 koordiniert Swetlana Timm-Vengerov als zweite technische Offizierin und Führungskraft maschinentechnische Arbeiten und Personal. Lara Habedank hat sich nach einer Ausbildung zur Schifffahrtskauffrau entschieden, zur See zu fahren, und ist inzwischen nautische Wachoffizierin. Ronja Becker schafft als junge Mutter den Spagat zwischen Seefahrt und Familie und hat ihre erste lange Ausbildungsfahrt hinter sich, genau wie Dimple aus Nashik bei Mumbai, die sich zurzeit in der Ausbildung zur nautischen Offizierin befindet.

14
verschiedene
Nationalitäten
bei unseren
Seeleuten

MANAGEMENTANSATZ

_3-3

Zentrale Elemente unserer globalen Personalstrategie sind die Digitalisierung und Agilität, die Aus- und Weiterbildung unserer Fach- und Führungskräfte sowie die berufliche und persönliche Entwicklung von Nachwuchstalenten.

Wir wollen weltweit als verantwortungsvoller Arbeitgeber agieren und wahrgenommen werden. Unser Ziel ist es, unsere Mitarbeitenden dauerhaft an Hapag-Lloyd zu binden und neue Talente zu gewinnen. _NFB

Um dies zu erreichen, ist ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden an Land und auf See unsere Priorität. _NFB

Digitalisierung und Agilität

Wir streben an, uns ständig weiterzuentwickeln, und verfolgen unsere Ziele, die wir in unserer Strategie festgehalten und in unseren Unternehmenswerten fest verankert haben.

Ein Schwerpunkt unserer globalen Personalstrategie ist hierbei der Kernbereich HR Digitalization, der mithilfe digitaler Personalprozesse von der Rekrutierung bis zum Austritt die Begleitung und Entwicklung unserer Beschäftigten voranbringen soll.

Wir nutzen die Chancen der Digitalisierung und des agilen Arbeitens, um den Veränderungen in der Arbeitswelt gerecht zu werden – vom hybriden Arbeiten über virtuelle Weiterbildungen bis zum digital unterstützten Dialog zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden. Daneben bauen wir unser Konzept des Future Way of Working@Hapag-Lloyd laufend weiter aus. (s. S. 95). _NFB

Bereits im Laufe des Jahres 2022 brachten wir an vielen Standorten unser hybrides Arbeitsmodell auf den Weg. Nachdem im Berichtsjahr alle Corona-Maßnahmen aufgehoben werden konnten, sind alle Mitarbeitenden an Land auf der Basis unseres 3:2-Modells (3 Tage pro Woche Arbeiten im Büro, bis zu 2 Tage mobiles Arbeiten) ins Büro zurückgekehrt. Eine weltweite Mitarbeitendenbefragung hat uns den Erfolg des hybriden Arbeitsmodells auch aus Mitarbeitendensicht bestätigt.

Aus- und Weiterbildung & Onboarding

Um die berufliche und persönliche Entwicklung von Nachwuchstalenten und die Aus- und Weiterbildung unserer Fach- und Führungskräfte voranzutreiben, investieren wir laufend und setzen dabei schwerpunktmäßig auf die wachsenden Möglichkeiten der Digitalisierung, beispielsweise in Form von webbasierten Schulungen u. a. mit KI-basierten Avataren¹. So kann Hapag-Lloyd ein weltweit allen Mitarbeitenden zugängliches Weiterbildungsangebot bieten. Jeder Fachbereich hat Zugriff auf maßgeschneiderte Lernangebote. Mit der Einführung von mehr als 20 verschiedenen Modalitäten digitaler Inhalte hat sich dabei der Fokus des digitalen Lernens bei Hapag-Lloyd auf interaktive und Erlebniselemente verschoben. Die im Berichtsjahr entwickelten webbasierten Schulungen umfassen eine entsprechende Kombination verschiedener Arten digitaler Inhalte, um ein motivierendes Lernerlebnis zu bieten. Seit November 2022 arbeiten wir mit LinkedIn Learning zusammen. Die Plattform versammelt zahlreiche Angebote für sämtliche Beschäftigte weltweit und wird von ihnen aktiv genutzt. LinkedIn Learning war im Berichtsjahr auch unser strategischer Partner beim Aufbau der Hapag-Lloyd Academy (s. Weiterbildung und Talentförderung an Land, S. 100). In der Hapag-Lloyd Academy bündeln wir unsere Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote. Im Berichtszeitraum wurden

¹ Eine virtuelle Figur, die in einer digitalen Anwendung agiert und mithilfe von künstlicher Intelligenz erstellt wurde

die ersten Academy-Kurse gestartet und z. B. unsere Mitarbeitenden im Vertrieb und im Umgang mit Datenschutz geschult.

Mithilfe webbasierter Trainings werden zudem unsere neuen Mitarbeitenden weltweit in unsere Unternehmenswerte, Datenschutz, IT-Systeme und weitere Unternehmensthemen eingeführt. Das Training zur globalen Ethikrichtlinie (s. S 24 f.) ist eines der verbindlichen Pflichtmodule für alle. Im Berichtsjahr haben wir die Standardisierung, Fokussierung und Verdichtung unseres Onboarding-Prozesses weiter vorangetrieben und arbeiten gegenwärtig an dessen vollständiger Digitalisierung. _NfB

Die Mitarbeitenden im Mittelpunkt

Wir fördern eine Unternehmenskultur, in der der Mensch und das Miteinander im Mittelpunkt stehen. Wir sind überzeugt: Nur auf Basis einer solchen positiven Unternehmenskultur können wir bei Hapag-Lloyd gemeinsam für unsere Kunden stets das Beste geben. Wichtig ist dabei auch ein Umfeld, das die psychische Gesundheit fördert. Insbesondere unsere Mitarbeitenden auf See sind aufgrund ihrer Arbeitszeiten und wegen der großen, teils langanhaltenden Entfernung von Familie und Heimat oft besonders beansprucht. Um die Belastungen zu minimieren und zur Stabilisierung der psychischen Gesundheit unserer Mitarbeitenden auf See beizutragen, wurde im Berichtsjahr weiterhin auf eine pünktliche Ablösung der Seeleute besonders viel Wert gelegt. Eine Herausforderung stellte 2023 die erhöhte Fluktuation von Mitarbeitenden auf See dar. Deshalb haben wir im Berichtszeitraum in Hinblick auf Mitarbeitendenbindung verstärkt am Thema Leadership gearbeitet und ein Leadership-Programm entwickelt, das im Jahr 2024 eingeführt wird. Außerdem stand das Thema Kultur im Fokus. So haben wir 2023 drei Workshops zum Thema Diversität durchgeführt.

ORGANISATION DES PERSONALMANAGEMENTS

Der Bereich Global Human Resources (Global HR) betreut von der Unternehmenszentrale aus unsere Mitarbeitenden an Land und stellt weltweit verbindliche Standards für das Personalmanagement und die Nachwuchsförderung sicher. Im Mittelpunkt steht dabei ein grundlegendes, weltweit gültiges Verständnis für einheitliche Strukturen bei Mitarbeitenthemen wie den Vergütungsgrundsätzen, den Level-Strukturen und unserer

unternehmensweiten Ethikrichtlinie. Solche weltweit einheitlichen Strukturen sind beispielsweise auch für unsere globale Mobilitätsrichtlinie von zentraler Bedeutung. Wir unterscheiden klar nach drei Kernzielgruppen („Long term assignments“ bis zu fünf Jahren Dauer, „Short term assignments“ bis zu zwei Jahren Dauer und kürzere „Local plus“-Einsätze) und sorgen für eine hohe Transparenz der Bedingungen sowie die Berücksichtigung individueller Komponenten, um persönlichen Bedürfnissen gerecht zu werden.

Daneben legen wir Wert auf einen Dialog mit den Mitarbeitenden, der in jedem Land demgleichen Aufbau folgt. Regelmäßige interne und externe Audits im Bereich Global HR sollen sicherstellen, dass Verbesserungspotenziale erkannt und entsprechende Maßnahmen umgesetzt werden können. _NfB

Der Bereich Marine Human Resources betreut die Schiffe unter deutscher Flagge und ist für den größten Teil unserer Mitarbeitenden auf See zuständig. Hierzu gehört auch die Umsetzung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. _NfB

Im zweiten Quartal 2023 haben wir unsere Mitarbeitenden weltweit an Land befragt, um Feedback zu unserer Personalarbeit und zur Entwicklung aktueller Personalthemen einzuholen. Die Umfrage erzielte eine sehr hohe Teilnehmerquote von 86 % und hat uns wertvolle Ergebnisse geliefert, aus denen wir abteilungsbezogene Maßnahmen ableiten. Zu den Hauptthemen gehören dabei die Einrichtung regelmäßiger Townhall Meetings zwischen der Unternehmensleitung und den Mitarbeitenden, die Intensivierung der Kommunikation über Veränderungsprozesse im Unternehmen sowie die Förderung von Chancengleichheit und Zugehörigkeitsgefühl durch von der Personalabteilung initiierte Aktivitäten. _2-29

PERSONALSTRUKTUR _2-7

Hapag-Lloyd beschäftigte 2023 insgesamt 16.295 Mitarbeitende² (2022: 14.248 Mitarbeitende). Davon entfielen auf das Segment Linienschifffahrt

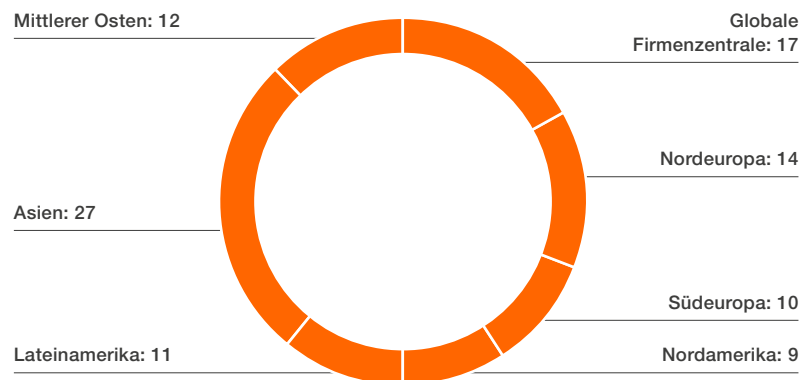
2 Stand 31.12.2023 inkl. Segment Terminal & Infrastruktur und den dazugehörigen vollkonsolidierten Gesellschaften

13.426 Mitarbeitende, wovon 12.121 im Land- und 1.305 im Seebereich tätig waren.

Das neue Segment Terminal & Infrastruktur beschäftigte 2.869 Mitarbeitende.

17 % der Mitarbeitenden im Landbereich sind in der globalen Firmenzentrale, 14 % in Nordeuropa, 10 % in Südeuropa, 9 % in Nordamerika, 11 % in Lateinamerika, 27 % in Asien und 12 % im Mittleren Osten (inklusive Afrika) für uns tätig.

REGIONALE VERTEILUNG DER LANDMITARBEITENDEN* (IN %) _2-7



* Stand: 31.12.2023, inkl. Segment Terminal & Infrastruktur und den dazugehörigen vollkonsolidierten Gesellschaften (exkl. SAAM Terminals), exkl. Auszubildende

Auf See beschäftigen wir in der eigenen Flotte neben unseren Festangestellten auch angestellte Mitarbeitende mit befristeten Verträgen. In geringem Umfang gibt es darüber hinaus Personal auf den eigenen Hapag-Lloyd-Schiffen, für das die beschriebenen Arbeitsverhältnisse nicht gelten, beispielsweise Serviceingenieure oder externe Auszubildende, die an Bord unserer Schiffe praktische Arbeitserfahrung sammeln. Weitere

Leiharbeitende sind für uns vereinzelt an Land tätig, hauptsächlich im Bereich IT. _2-8

Die Nachfrage nach Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen bzw. Elternzeit beim Seepersonal hielt im Berichtszeitraum an. Teilzeit wird beispielsweise angefragt, wenn die Mitarbeitenden Angehörige pflegen.

Neu- bzw. Wiedereinstellungen nach der Ausbildung lagen vor allem marktbedingt für bestimmte Positionen unter den Erwartungen, insbesondere im Bereich Dritte und Zweite Ingenieure. Infolgedessen beobachten wir in diesen Tätigkeitsbereichen einen Anstieg des Durchschnittsalters der Beschäftigten.

ANZAHL DER MITARBEITENDEN (2023) _NfB

	Hapag-Lloyd Konzern 31.12.2023	Hapag-Lloyd Konzern 31.12.2022	Hapag-Lloyd AG 31.12.2023	Hapag-Lloyd AG 31.12.2022
Linienschifffahrt	13.426	13.982	4.070	4.106
davon Auszubildende an Land _2-8	134	130	115	112
davon Seepersonal	1.305	1.802	1.305	1.225
davon Auszubildende auf See _2-8	97	97	97	95
Terminal & Infrastruktur	2.869	—	—	—
davon Container Repair Companies	273	266	—	—
davon SAAM Terminals und Terminal Holding	2.596	—	—	—
Gesamt	16.295	14.248	4.070	4.106

Stand: 31.12.2023

ANZAHL DER LEIHARBEITNEHMENDEN (2023)* _2-8

	Hapag-Lloyd Konzern	Hapag-Lloyd AG
An Land	443	91
Auf See	0	0

* Stand 31.12.2023 inkl. Segment Terminal & Infrastruktur und den dazugehörigen vollkonsolidierten Gesellschaften (exkl. SAAM Terminals)

ANZAHL VOLLZEIT-BESCHÄFTIGTE NACH GESCHLECHT (IN %) (2023)*

	Hapag-Lloyd Konzern	Hapag-Lloyd AG
Vollzeit	96	87
männlich	58	67
weiblich	38	20
divers	0	0
Teilzeit	4	13
männlich	3	3
weiblich	1	10
divers	0	0

* Stand 31.12.2023 inkl. Segment Terminal & Infrastruktur und den dazugehörigen vollkonsolidierten Gesellschaften (exkl. SAAM Terminals), exkl. Auszubildende

Im Bereich Ausbildung legen wir unser Augenmerk verstärkt auf den Bereich IT und schaffen wie bereits in den Vorjahren zusätzliche Angebote. Für Auszubildende an Land bieten wir weiterhin Ausbildungsplätze für duale Studiengänge an. _NfB

NACH GESCHLECHT AN LAND UND AUF SEE (IN %)* _NfB _405-1

	Hapag-Lloyd Konzern	Hapag-Lloyd AG
An Land		
weiblich	46	44
männlich	54	56
divers	<0,1	0
Auf See		
weiblich	2	2
männlich	98	98
divers	0	0

* Stand 31.12.2023 inkl. Segment Terminal & Infrastruktur und den dazugehörigen vollkonsolidierten Gesellschaften (exkl. SAAM Terminals), exkl. Auszubildende

NACH GESCHLECHT BEI SAAM TERMINALS (IN %)

weiblich	16
männlich	84

NACH ALTERSTRUKTUR (IN %)* _405-1

	Hapag-Lloyd Konzern	Hapag-Lloyd AG
jünger als 30 Jahre	26	18
zwischen 30 und 50 Jahren	58	60
älter als 50 Jahre	16	22

* Stand 31.12.2023 inkl. Segment Terminal & Infrastruktur und den dazugehörigen vollkonsolidierten Gesellschaften (exkl. SAAM Terminals), exkl. Auszubildende

MITARBEITENDENGWINNUNG UND -BINDUNG

_3-3

Die Basis unseres Erfolgs ist qualifiziertes Personal. Es ist eines unserer wichtigsten Ziele, Fachkräfte für Hapag-Lloyd zu gewinnen und langfristig an uns zu binden. Dafür ergreifen wir diverse Maßnahmen, um uns als überzeugenden Arbeitgeber zu positionieren, der den Mitarbeitenden herausragende Chancen und ein modernes Arbeitsumfeld bietet. Zu den Eckpfeilern unserer Personalstrategie gehören eine attraktive Vergütung, umfassende Mitarbeitendenleistungen und hybride Arbeitsmodelle. So stellen wir uns auf die gegenwärtigen und künftigen Bedürfnisse am Arbeitsmarkt ein.

Für die Attraktivität unserer Arbeitsplätze im Seebetrieb setzen wir in besonderem Maß auf Arbeitsschutz, Sicherheit und ausgezeichnete Arbeitsbedingungen. Wir halten uns an entsprechende Regularien – beispielsweise die Vorgaben der Maritime Labour Convention (MLC) zu Arbeitsbedingungen und Arbeitssicherheit –, die ein fest verankerter Bestandteil unseres Schiffsmanagements sind.

MITARBEITENDENGWINNUNG

_3-3

Der Fachkräftemangel stellt auch für Hapag-Lloyd eine Herausforderung in der Gewinnung von Mitarbeitenden dar, insbesondere in analytisch ausgerichteten Berufsbildern und im IT-Bereich. Mit der Einführung von

zielgerichteten Entwicklungspfaden für Expertinnen und Experten will Hapag-Lloyd die Attraktivität als Arbeitgeber steigern. Gestartet wird mit einer Pilotierung des Konzepts im Bereich Global IT.

Zusätzlich gibt es regionale Besonderheiten. In Singapur und Malaysia beispielsweise bleibt der Wettbewerb aufgrund der zwischenzeitlichen Einrichtung von Regional- und Gebietsbüros aufseiten unserer Konkurrenz stark. Das betrifft vor allem die Bereiche Handel, Frachtströme und Stauplanung. Außerdem besteht in Europa eine besondere Herausforderung darin, qualifizierte Mitarbeitende für den Kundenservice zu gewinnen. Im GCC (Indien) wurde eine Marktstudie durchgeführt, um Handlungsbedarfe im Recruiting für besonders schwierig zu besetzende Stellen („Niche“-Stellen) zu identifizieren. Es wurden Maßnahmen umgesetzt, um diese Stellen „aus eigener Kraft“ zu besetzen, indem der vorhandene Talent-Pool weitergebildet und gefördert wird.

Eine zielführende Strategie zur Gewinnung von geeigneten Mitarbeitenden wird nicht nur dem Bedarf an Personal gerecht, sondern schafft zugleich die Grundlage für langfristigen Unternehmenserfolg. Nur mit qualifiziertem Personal können wir als Unternehmen unsere Ziele erreichen. Im Berichtszeitraum haben wir vor diesem Hintergrund weiterhin intensiv daran gearbeitet, geeignete Maßnahmen zur Mitarbeitendengewinnung zu identifizieren und umzusetzen. Dazu zählen u. a. die Zusammenarbeit mit Personalvermittlungsagenturen und die aktive Kommunikation der Vorteile von Hapag-Lloyd als Arbeitgeber, z. B. die Flexibilität unseres Arbeitsmodells betreffend. Um Auszubildende für Hapag-Lloyd zu gewinnen, gibt es seit dem Jahr 2023 die Möglichkeit, sich über Azubi Meet & Greet online mit Auszubildenden aus dem ersten bis dritten Lehrjahr zu vernetzen und direkt ins Gespräch zu kommen.

Auch Aktivitäten zur sozialen und ökologischen Verantwortung von Hapag-Lloyd als Unternehmen werden über verschiedene Bereiche hinweg gefördert (s. Weiterbildung, S. 100, und Gesellschaftliches Engagement, S. 118). Sie sind beispielsweise obligatorischer Bestandteil des Talententwicklungsprogramms der Region Nordeuropa und runden das Bild von Hapag-Lloyd als verantwortungsvollem Arbeitgeber sowohl intern als auch in der Öffentlichkeit ab.

MITARBEITENDENBINDUNG **_3-3**

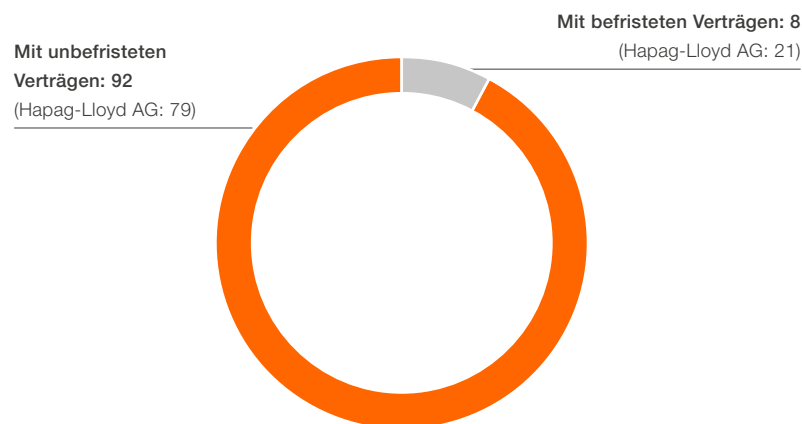
In Zeiten, in denen es zunehmend herausfordernder wird, qualifiziertes Personal zu finden, ist es wichtig, Mitarbeitende langfristig ans Unternehmen zu binden. Hapag-Lloyd ergreift daher verschiedene Maßnahmen, um die Mitarbeitendenbindung zu stärken. Dazu zählen diverse Mitarbeitendenangebote, so auch unser Green-Commuting-Konzept, welches beispielsweise die Förderung von Business Bikes und einen BahnCard-Zuschuss beinhaltet. In Deutschland haben wir eine neue Kooperation mit EGYM Wellpass abgeschlossen, einem Firmen-Fitnessangebot, mit dem wir einen weiteren Beitrag zur Gesunderhaltung unserer Mitarbeitenden durch ein umfangreiches Portfolio an Sport-, Fitness- und Wellness-Möglichkeiten leisten wollen. Im Berichtsjahr wurde außerdem mit der Umsetzung eines regionalen Programms zur Anerkennung von besonderen Leistungen und Verhaltensweisen begonnen. Damit wurde die Bandbreite an Möglichkeiten erweitert, den Mitarbeitenden gegenüber wertschätzend aufzutreten. So wollen wir das Engagement unserer Mitarbeitenden und das Zugehörigkeitsgefühl zum Unternehmen weiter steigern. Unter dem Motto „Ready.Steady.Grow.“ wurden Entwicklungsinitiativen in der Area UK und der Area Benelux durchgeführt, mit denen ein motivierender Rahmen dafür geschaffen werden soll, mit Unterstützung von Hapag-Lloyd als Arbeitgeber Verantwortung für die eigene persönliche und berufliche Entwicklung zu übernehmen. Nicht zuletzt schaffen auch Rahmenvereinbarungen, beispielsweise Tarifverträge, Vertrauen und Verbindlichkeit und sind ein wirksames Instrument für die Bindung unserer Beschäftigten an ihren Arbeitgeber.



Indem verstärkt flexible und mobile Arbeitsmodelle gefördert und die technischen Voraussetzungen dafür geschaffen wurden, hat Hapag-Lloyd zudem die Bemühungen intensiviert, sich bewusst für zunehmende Familienfreundlichkeit bei der Arbeitsgestaltung im Unternehmen zu engagieren.

Zu diesem und anderen Themen wollen wir nachhalten, wie zufrieden unsere Mitarbeitenden sind: mit Hapag-Lloyd als Arbeitgeber, mit ihrer Work-Life-Balance, den Karriereaussichten, der Anerkennung ihrer Arbeit u. Ä. m. Regelmäßig führen wir daher lokale sowie themen- und fachbereichsbezogene Befragungen durch. Im Berichtsjahr fand wie geplant eine weltweite Mitarbeitendenbefragung (Employee Engagement Survey) statt. Die Zufriedenheitsquote lag über das gesamte Unternehmen hinweg bei 85 %. Als Teil unseres Rahmenkonzepts für das Mitarbeitendenengagement werden im Global Capability Center (GCC) in Indien auch Mitarbeitendenumfragen für neue Beschäftigte durchgeführt (jeweils nach 30 und 90 Tagen). Die Zufriedenheitsquote lag hier im Berichtsjahr bei 98 % (konstant zum Vorjahr). **_2-29**

MITARBEITENDE NACH VERTRAGSART (IN %)* _2-7



* Stand: 31.12.2023, inkl. Segment Terminal & Infrastruktur und den dazugehörigen vollkonsolidierten Gesellschaften (exkl. SAAM Terminals), exkl. Auszubildende

Faire Löhne und Gehälter _3-3

Die faire Bezahlung unserer Mitarbeitenden ist nicht nur ein weiterer Baustein der Mitarbeitendenbindung, sondern auch Teil unserer Globalen Ethikrichtlinie (s. Compliance, S. 23 ff.). Vergütungen werden unabhängig vom Geschlecht oder anderen Merkmalen gleichberechtigt sowie anforderungs-, leistungs- und marktgerecht gezahlt.

Bonuszahlungen sind an die wirtschaftliche Leistung von Hapag-Lloyd angepasst. Das bietet die Möglichkeit, in wirtschaftlich starken Jahren deutlich höhere Boni zu erzielen. In schwächeren Jahren bleiben die an den EBIT gekoppelten Boni erreichbar. Der Bonusfaktor für alle Mitarbeitenden wurde im Berichtsjahr erneut gesteigert, sodass in sehr guten Geschäftsjahren die erzielbaren Boni noch höher ausfallen. Alle Vergütungs- und Bonussysteme gelten global, unterscheiden sich aber in der Ausgestaltung je nach Mitarbeitendenlevel. So wurde das Vergütungssystem der leitenden Angestellten an das Vergütungssystem des Vorstands angepasst und berücksichtigt neben finanziellen auch ESG-Komponenten. _2-19

Unser Ziel vor Augen, die Nummer eins für Qualität zu sein, zahlen wir unseren Mitarbeitenden auch einen Qualitätsbonus, den wir 2022 eingeführt haben und der sich an den Ergebnissen unserer halbjährlichen Kundenzufriedenheitsbefragung orientiert. Damit wollen wir einen Anreiz dafür schaffen, sich als Mitarbeitende und Teil von Hapag-Lloyd aktiv für die Erreichung dieses Ziels zu engagieren. Das Qualitätsbonussystem hat sich bislang sehr gut bewährt und wurde daher im Berichtsjahr weitergeführt.

Rund 66 % aller Beschäftigten (Hapag-Lloyd AG: rund 98 %) sind von Kollektivvereinbarungen erfasst (Stand: 31.12.2023).¹ Dort, wo dies nicht der Fall ist, steht Global HR in engem Austausch mit dem regionalen Management, um Beschäftigungskonditionen und Vergütungen, beispielsweise in Bezug auf Inflationsausgleich u. Ä. m., den unternehmensweiten Standards anzupassen. _2-30

Wir sind Mitglied im Arbeitgeberverband Verein Hamburger Rheder. Im Rahmen der Tarifgemeinschaft für das Verkehrsgewerbe Hamburg werden Tarifverträge für Angestellte des Verkehrsgewerbes Hamburg abgeschlossen, die für die Mitarbeitenden in den Landbetrieben der Hapag-Lloyd AG in Deutschland zur Anwendung kommen. Die Tarifverträge für das Landpersonal der Hapag-Lloyd AG in Deutschland

MYPENSION

Im Berichtsjahr haben wir in Deutschland damit begonnen, unser bestehendes Altersvorsorge-System durch ein neues zu ersetzen. Am 1. Juli wurde der Wechsel für rund 2.500 Mitarbeitende vollzogen. Das neue System myPension basiert auf einer Gesamtbetriebsvereinbarung Land & See und bietet eine moderne und transparente Lösung, in der Mitarbeitende eigenständig entscheiden können, ob sie neben dem Beitrag von Hapag-Lloyd zur betrieblichen Altersversorgung auch noch zusätzlich vorsorgen möchten.

¹ Inkl. Segment Terminal & Infrastruktur und die dazugehörigen vollkonsolidierten Gesellschaften (exkl. SAAM Terminals)

umfassen u. a. Mindestanforderungen an die Arbeitsbedingungen und Gehälter. Nicht einbezogen sind leitende Angestellte. [_2-28, 2-30](#)

Auch unsere Sozialleistungen machen uns als Arbeitgeber attraktiv. In Art und Höhe unterscheiden sie sich regional und orientieren sich u. a. an den lokalen gesetzlichen Regelungen zur sozialen Absicherung. Je nach Region bietet Hapag-Lloyd Zuschüsse zur Altersvorsorge, private Krankenversicherungen oder kostenlose Gesundheitschecks an. Die Mitarbeitenden der Hapag-Lloyd AG in Deutschland profitieren von vermögenswirksamen Leistungen, einem Fahrtkostenzuschuss für den ÖPNV (inklusive Kostenübernahme für das Deutschlandticket) und unserem Business-Bike-Konzept – ein attraktives Fahrrad-Leasing-Angebot für alle Beschäftigten. In den regionalen Gesellschaften gibt es weitere Extras für unsere Beschäftigten wie ein „Cycle to Work“-Angebot, Essensgeldzuschüsse, monatliche Familienzeittage, diverse Freizeitaktivitäten, in die zum Teil auch die Familien eingebunden werden, u. Ä. m.

Für unsere Beschäftigten auf See gelten eigenständige Tarifverträge, die wir in der Tarifgemeinschaft des Verbands Deutscher Reeder (VDR) in Abstimmung mit der Internationalen Transportarbeiter-Föderation (ITF) abschließen. Darüber hinaus wenden wir die Regelungen der Maritime Labour Convention (MLC) an und gehen dabei weit über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinaus. Auf den Schiffen unter deutscher Flagge erhalten die Besatzungen unbefristete Verträge und können vermögenswirksame Leistungen in Anspruch nehmen. In Deutschland gilt außerdem der Heuertarifvertrag für das Seepersonal unter deutscher Flagge. Angestellten steht ein Arbeitgeberzuschuss zum Krankengeld zu. Bei Schiffen unter anderer Flagge werden Sozialleistungen von der jeweiligen Ship-Management-Gesellschaft bzw. -Agentur übernommen. Diese Leistungen sind in Tarifverträgen festgehalten und mit lokalen Gewerkschaften ausgehandelt sowie von der ITF geprüft. Mitarbeitenden unter deutscher Flagge gewähren wir zudem Ergebnisbeteiligungen und Jubiläumsvergütungen. [_2-30](#)

Work-Life-Balance

Flexibilität und Gestaltungsspielraum in Bezug auf Arbeitszeit und Arbeitsort sind für uns zu wichtigen Hebeln geworden. Sie helfen uns dabei, unseren Mitarbeitenden, wo immer es mit den Arbeitsprozessen vereinbar

ist, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben zu garantieren. Mit der Etablierung neuer Formen der Zusammenarbeit profilieren wir uns zudem als zeitgemäßer und flexibler Arbeitgeber. Ein Meilenstein ist in diesem Zusammenhang unser Projekt „Future Way of Working@Hapag-Lloyd“, mit dem wir aktiv die Arbeitswelt bei Hapag-Lloyd gestalten und dabei ausdrücklich eine gute, gesunde und familienfreundliche Work-Life-Balance ermöglichen wollen.

Unser hybrides Arbeitsmodell gibt Angestellten an Land weltweit die Möglichkeit, bis zu zweimal pro Woche mobil zu arbeiten. Dieses Angebot wird weltweit sehr gut angenommen. Im Headquarter der Region Nord-europa wurden Übergangsworkshops angeboten, um alle interessierten Mitarbeitenden beim Einstieg und im Umgang mit dem mobilen Arbeiten zu unterstützen. Daneben wurde im Berichtszeitraum eine globale Cloud-Lösung eingeführt, die das mobile Arbeiten weiter erleichtert hat. Gleichzeitig wird an zusätzlichen Maßnahmen gearbeitet, um unterschiedliche Bedürfnisse miteinander in Einklang zu bringen. So wollen wir beispielsweise Eltern, die bei uns beschäftigt sind, im Alltag unterstützen. Mit Voiio wurde bereits 2022 für Beschäftigte der Hapag-Lloyd AG in Deutschland ein Angebot zur virtuellen Betreuung von Kindern geschaffen. Das Programm bietet neben Lernförderung und Nachhilfe weitere aktive und vielfältige Angebote vor dem Bildschirm und ist zeitlich flexibel verfügbar. Das Angebot wurde im Berichtsjahr von rund 450 Mitarbeitenden in Anspruch genommen. In anderen Regionen, beispielsweise im Global Capability Center in Asien, steht den Mitarbeitenden eine von uns unterstützte Kindertagesbetreuung in kurzer Distanz zu den Büroarbeitsplätzen an Land zur Verfügung. Außerdem haben die Mitarbeitenden in Asien auch einen angepassten „Future Way of Working@Hapag-Lloyd“ etabliert, bei dem im Wechsel zwei Wochen im Office und zwei Wochen von zu Hause aus gearbeitet werden kann. Die Beschäftigten wurden dafür auch mit der benötigten IT-Ausrüstung ausgestattet.

Teil des „Future Way of Working@Hapag-Lloyd“-Projekts ist die Bereitstellung einer angemessenen Infrastruktur: Eine moderne Software- und Hardware-Ausstattung wie Kollaborationssysteme und Videokonferenz-Anlagen, aber auch zeitgemäße Raumkonzepte, die wir standortübergreifend sukzessive umsetzen, gehören dazu. Im Berichtsjahr haben wir Büroräume u. a. in Barcelona, Izmir und Le Havre nach umfassenden



Modernisierungsmaßnahmen wiedereröffnet. Es sind jeweils hochmoderne, nachhaltige Arbeitsumgebungen entstanden, mit Schwerpunkt auf offenen Bürokonzepten zur Schaffung optimaler Arbeitsbedingungen, um die Zusammenarbeit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu fördern.

Change-Management ist weiterhin ein für uns relevantes Thema. Im Berichtszeitraum wurde daran weitergearbeitet, die Plattform „Change World at HL“ zu entwickeln. Diese soll Mitarbeitenden die persönliche Weiterbildung durch Trainings ermöglichen. Auf dieser Plattform werden u. a. der Change Compass und die Möglichkeit der Evaluation der eigenen Entwicklung, Ziele und Perspektiven zur Verfügung gestellt. Das Ausrollen des „Change World at HL“-Projektes ist für 2024 geplant.

Besonderheiten der Work-Life-Balance auf See

Die Arbeitsbedingungen unseres Seepersonals sind durch lange Abwesenheiten, die Trennung von der Familie, unregelmäßige Arbeitszeiten, Siebentagewochen und eingeschränkte Freizeitmöglichkeiten geprägt. Die Vorgaben der Marine Labour Convention setzen Mindeststandards für Arbeits- und Ruhezeiten, Überstunden, Verpflegung und Landgänge. Wir halten uns an die Regelungen der Konvention, gehen aber mit zusätzlichem Engagement darüber hinaus. Mit Freizeiteinrichtungen an Bord und Veranstaltungen für die Besatzung wollen wir die Herausforderungen, unter denen das Seepersonal tätig ist, als Arbeitgeber bestmöglich ausgleichen. Auch im Fall besonderer persönlicher Situationen und Belastungen liegt uns das Wohlergehen jedes einzelnen Besatzungsmitglieds am Herzen. Wir leisten besonderen Beistand im Trauerfall und gewährleisten den marinen Mitarbeitenden, sofern möglich, uneingeschränkten Internetzugang auf See. Im Berichtszeitraum durften Angehörige der Seeleute wie Ehepartner, Partner oder Kinder uneingeschränkt unser Angebot nutzen, zeitweilig an Bord mitzufahren. Besatzungsmitglieder der Schiffe unter deutscher Flagge konnten den gesetzlichen Bestimmungen gemäß Elternzeit nehmen. [_401-3](#)

Auf unseren Schiffen unter deutscher Flagge setzen wir auf möglichst flexible und relativ kurze Einsatzzeiten, deren Einhaltung vom Schiffsmanagement durch Zeitkonten überprüft wird. Diese und weitere Maßnahmen sollen dazu beitragen, die Balance zwischen Privatleben und Seefahrt zu fördern und Einsätze auf See planbarer zu gestalten, sodass sie

besser an persönliche Bedürfnisse angepasst werden können. Um die belastenden Auswirkungen der Pandemie auf das Seepersonal besser zu verstehen, haben wir 2023 eine Umfrage auf unseren Schiffen unter deutscher Flagge zum sogenannten Risk Assessment Mental Stress (RAMS) durchgeführt. 2024 werden wir diese erneut und erweitert durchführen, um die psychische Gesundheit unserer Mitarbeitenden noch besser und langfristiger unterstützen zu können. [_2-29](#)

**ANZAHL MITARBEITENDE IN ELTERNZEIT
(IN % DER MITARBEITENDEN GESAMT)* [_401-3](#)**

	Hapag-Lloyd Konzern	Hapag-Lloyd AG
Insgesamt	4	3
Frauen	2	1
Männer	2	2
Divers	0	0

* Stand: 31.12.2023, inkl. Segment Terminal & Infrastruktur und den dazugehörigen vollkonsolidierten Gesellschaften (exkl. SAAM Terminals), exkl. Auszubildende

Mitbestimmung [_3-3](#)

Eine gute Unternehmenskultur schließt die Möglichkeit des vertrauensvollen und konstruktiven Austauschs mit ein. Betriebsräte oder vergleichbare Gremien spielen hier, auch bei Hapag-Lloyd, eine wichtige Rolle. Sie verfügen über Mitbestimmungs- und/oder Informationsrechte, über die sie sich aktiv ins Unternehmen einbringen. Die Kommunikation in den jeweiligen Ländern erfolgt zielgruppenorientiert und unter Berücksichtigung der lokalen Gegebenheiten. Unsere Geschäftsleitungen pflegen eine enge Zusammenarbeit mit den jeweiligen nationalen Betriebsräten und dem Europäischen Betriebsrat (European Works Council). Die ITF tritt dabei für das Personal unserer gesamten Flotte ein. Alle Mitarbeitenden unserer Schiffe unter deutscher Flagge werden zusätzlich durch den Seebetriebsrat vertreten. [_2-29](#)

Die Mitarbeitenden unter deutscher Flagge werden von Land aus durch unsere Crew-Manager betreut, die größtenteils selbst zur See gefahren sind



und entsprechend viel Erfahrung mitbringen. Vergleichbare Strukturen bestehen auch auf allen anderen eigenen Schiffen. Nach jeder Reise werden deren technischer Verlauf, die Leistung der Crewmitglieder und ähnliche Themen mit den Kapitänen und Kapitäninnen und auf Wunsch auch mit allen anderen Mitarbeitenden besprochen. Dabei geht es nicht zuletzt um die Berücksichtigung sozialer Aspekte wie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der weiteren Einsatzplanung. Zudem tauschen wir uns über bestehende Systeme und Prozesse aus, um Verbesserungspotenzial zu identifizieren und, wo möglich, den steigenden Administrationsaufwand zu begrenzen.

AUSBILDUNG UND MITARBEITENDENENTWICKLUNG _3-3

Wir benötigen gut ausgebildete und motivierte Mitarbeitende, um die Qualität unserer Dienstleistung zu gewährleisten. Deshalb übernehmen wir als Arbeitgeber Verantwortung dafür, Talente zu fördern und unseren Beschäftigten interessante Perspektiven zu bieten. Wir sind davon überzeugt, dass langfristige Mitarbeitendenbindung und wirtschaftlicher Erfolg zusammengehören. Aus dieser Überzeugung heraus legen wir den Schwerpunkt unserer Personalarbeit auf die Aus- und Weiterbildung und schaffen vielfältige Möglichkeiten in diesen Bereichen. _NFB

AUSBILDUNG BEI HAPAG-LLOYD

Um unseren Bedarf an Fachkräften insbesondere in den Bereichen Schifffahrt und Logistik, IT und Datenanalyse zu decken, setzen wir auf unsere Ausbildungsprogramme und duale Studiengänge. 2023 konnten wir einen leichten Anstieg an Bewerbungen verzeichnen. Der Anteil an Bewerbungen von weiblichem Nachwuchs blieb weit hinter unseren Erwartungen. Grundsätzlich setzen wir weiter auf Formate wie onlinebasiertes Recruiting, um unseren Radius zu erweitern. Es gehört zu unserem Selbstverständnis, dass wir

mit der Bereitstellung und dem Ausbau von Ausbildungsplätzen auch gesellschaftlich allgemein zur Qualifizierung von Nachwuchskräften auf hohem Niveau beitragen wollen, um dem Fachkräftemangel als solchem entgegenzuwirken. Berufsorientierende Angebote wie Messen hatten wir im Berichtsjahr ebenso im Portfolio wie das Angebot von Praktika sowie Informationsveranstaltungen für Schulklassen. _NFB

Wir kooperieren weiterhin mit der Hamburg School of Business Administration (HSBA) und der Nordakademie: An der HSBA engagieren wir uns im Firmenarbeitskreis, bei Wirtschafts-Speed-Datings und auf Infotagen; an der Nordakademie wirken wir im betrieblichen Beirat mit. Im Berichtsjahr stellten wir an der HSBA und der Nordakademie insgesamt 18 Studienplätze zur Verfügung. Zudem loben wir alljährlich vier Stipendienplätze für IT-Studierende aus, die wir u. a. über unsere Kooperation mit der Fachhochschule Wedel besetzen.

Ausbildung an Land

Die Hapag-Lloyd AG bildet in Deutschland zum/zur Schiffskaufmann/-frau, Kaufmann/-frau für Büromanagement, Kaufmann/-frau für Spedition & Logistikdienstleistung sowie Koch/Köchin aus. Ein besonderer Bedarf besteht im Bereich Schiffskaufmann/-frau. Zudem suchen wir Nachwuchskräfte, die das duale IT-Studium absolvieren möchten, und bieten außerdem duale Studiengänge in den Bereichen International Business und Logistics Management an. _NFB



Wir bieten unseren Mitarbeitenden verschiedene Weiterbildungen und Trainings, u. a. im Rahmen unserer internationalen Entwicklungsprogramme – dem Agile Leadership Program at Hapag-Lloyd (ALPHA) und dem Talent Development Program (TDP). Neu hinzugekommen ist das Ada Fellowship, ein einjähriges Programm mit monatlichen Aktivitäten zur Erweiterung der digitalen Fähigkeiten, in das wir über 30 Beschäftigte („Fellows“) aufgenommen haben.

Im Berichtsjahr haben wir die Anzahl an Ausbildungsplätzen wie geplant erhöht und konnten 43 neue Auszubildende (8 mehr als im Vorjahr) bei uns an Land begrüßen. Selbst in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten hat das Thema Ausbildung bei Hapag-Lloyd Priorität, sowohl als gesellschaftliche Aufgabe als auch aus Gründen des eigenen Bedarfs. Der Vorstand wird durch Statusinformationen zur Ausbildung stets über den aktuellen Stand und die neuesten Entwicklungen informiert. _NfB

Jeder Ausbildungsjahrgang beginnt bei Hapag-Lloyd mit einer dreiwöchigen gemeinsamen Startphase der Auszubildenden an Land und auf See. Im weiteren Verlauf der Ausbildung haben die Auszubildenden die Möglichkeit, an Schiffsbesichtigungen teilzunehmen und auf einem unserer Containerschiffe mitzufahren. _NfB

Außerhalb Deutschlands und des hiesigen Ausbildungssystems erfolgt das Onboarding der Nachwuchskräfte je nach Stelle und Berufserfahrung nach regionalen Gegebenheiten. _NfB

Grundsätzlich ist es unsere Absicht, allen Auszubildenden ein Übernahmeangebot zu machen. Im Berichtsjahr lag die Übernahmequote bei 83 %¹ und ist damit im Vergleich zum Vorjahr (82 %) erneut angestiegen. Einige Auszubildende wollen im Anschluss an die Ausbildung zunächst ein Studium absolvieren. Es ist uns wichtig, über diesen Zeitraum hinweg den Kontakt zu halten, beispielsweise durch die Option, studienbegleitend bei Hapag-Lloyd zu arbeiten, um nach Abschluss des Studiums wieder ins Unternehmen einzusteigen.

Ausbildung auf See

Hapag-Lloyd bietet auf den Schiffen unter deutscher Flagge eine Ausbildung zum/zur Schiffsmechaniker/-in sowie

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

Nautischen und Technischen Offiziersassistent/-in an. Im elektrotechnischen Bereich, z. B. als Assistent/-in für Elektro- und Automatisierungstechnik, besteht ein besonderer Bedarf an Nachwuchskräften. Um diesem Engpass zu begegnen, wurde die Anzahl an philippinischen Auszubildenden im Bereich Elektrotechnik erhöht. Daneben haben wir ein Elektriker-Ausbildungsprogramm auf den Philippinen initiiert, da wir auch in dieser Position von Engpässen betroffen sind. _NfB

Unsere Auszubildenden in Deutschland durchlaufen eine mehrmonatige Gruppenausbildung mit Fokus auf Teambuilding und Arbeitssicherheit (Basic Safety Training) sowie ergänzenden Inhalten. Die Gruppenphase findet in einem Ausbildungszentrum und auf unseren Ausbildungsschiffen statt. Auch gemeinsame Freizeitaktivitäten sind ein wichtiger Ausbildungsbestandteil. _NfB

Auf Berufsmessen und berufsvorbereitenden Informationsveranstaltungen konnten wir im Berichtszeitraum wieder verstärkt die Möglichkeit nutzen, Werbung für eine Karriere auf See bei Hapag-Lloyd zu machen. Im Berichtsjahr konnten wir insgesamt 44 Auszubildende für den Seebereich gewinnen.

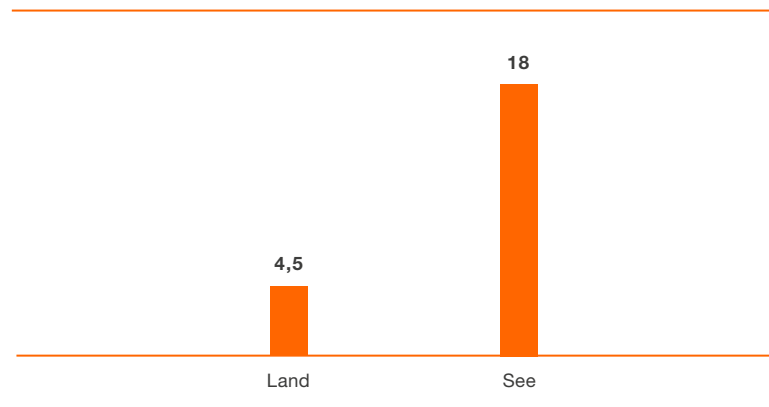
Die Inhalte der Ausbildung auf See sind durch das STCW-Übereinkommen geregelt. Die Ausbildung der Kadetten auf Schiffen unter deutscher Flagge wird vom Ship-Management durchgeführt und von Deutschland aus gesteuert. Auf Schiffen unter anderer Flagge wird diese Ausbildung von externen Schiffs- bzw. Crew-Managern übernommen. _NfB

Auf unseren Schiffen unter deutscher Flagge setzen wir für bestimmte Berufe ein Studium voraus. Nautische und technische Wachoffizierinnen und -offiziere werden von uns daher nur rekrutiert, wenn die Anzahl der Studienabsolventinnen und -absolventen für unseren Personalbedarf zu gering ist. Den Bedarf an leitenden Ingenieuren und Ingenieurinnen sowie Kapitänen und Kapitännen auf

46
Dual
Studierende
an Land in
Deutschland

Schiffen deutscher Flagge decken wir durch die Förderung unseres Nachwuchses. Auf Schiffen unter anderer Flagge rekrutieren wir dafür Nachwuchskräfte mit einem nautischen oder technischen Studienabschluss, die dann zunächst eine zwölfmonatige Fahrtzeit an Bord eines Hapag-Lloyd-Schiffs absolvieren. _NfB

AUSZUBILDENDENQUOTE* IN DEUTSCHLAND (IN %)
(JAHRES DURCHSCHNITT)* _NfB



* Auszubildendenquote: Anteil der Auszubildenden an festangestellten Mitarbeitenden

WEITERBILDUNG

Wir fördern das Know-how unserer Beschäftigten durch berufsbegleitende Bildungsangebote in virtuellen Trainings und Präsenzveranstaltungen. Unsere Weiterbildungen an Land fanden zum Teil online, aber auch in Präsenz oder hybrid statt. Für einige der Kurse und Weiterbildungen ist die Anwesenheit vor Ort unabdingbar, weil sie beispielsweise schwerpunktmäßig praktische Übungen u. Ä. enthalten.

Im Berichtsjahr haben wir die Hapag-Lloyd Academy weiter ausgebaut. Die ersten Akademielehrgänge wurden gelauncht, um unsere Mitarbeitenden – beispielsweise in Vertriebsfragen und im Umgang mit Daten – zielgerichtet zu schulen (s. Weiterbildung und Talentförderung an Land, S. 100).

Das im Jahr 2020 eingeführte Learning-Management-System (LMS) ist mittlerweile fest etabliert und wird von uns laufend weiterentwickelt. Über das LMS erhalten unsere Mitarbeitenden unmittelbar Zugang zu zahlreichen internen Trainingsmaßnahmen (s. Weiterbildung und Talentförderung an Land, S. 100).

Die Lerninhalte sind grundsätzlich für alle Mitarbeitenden (an Land) verfügbar. Die Online-Angebote stehen auch sämtlichen Seemitarbeitenden zur Verfügung. Darüber hinaus wird ein Weiterbildungsprogramm aufgebaut, das die Kompetenzerweiterung und -förderung unserer Mitarbeitenden über alle Regionen hinweg sicherstellt.

2023 haben wir weltweit insgesamt rund 8,7 Mio. EUR² (Hapag-Lloyd AG: rund 4,5 Mio. EUR³) in die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden investiert. Aufgrund vermehrter Reisetätigkeit für die Präsenzs Schulungen und der Intensivierung unserer LNG-Ausbildung (s. Sicherheit auf LNG-Schiffen, S. 115) sind die Ausbildungskosten im Seebereich für den Berichtszeitraum gestiegen.

An Land erfolgten im Berichtsjahr Trainings und Weiterbildungen mit einer Gesamtdauer von 17 Stunden pro Person (Hapag-Lloyd AG: 19 Stunden pro Person). Darüber hinaus werden lokal Trainings und Weiterbildungen durchgeführt, die nicht zentral gesteuert werden. _NfB _404-1

In der Gesellschaft SAAM Terminals betrug die Anzahl an Trainings und Weiterbildungen 26 Stunden pro Person. _NfB _404-1

Weiterbildung und Talentförderung an Land _404-2, 404-3

In den Global Staff Dialogue (GSD), in dessen Rahmen die Mitarbeitenden regelmäßig strukturierte Gespräche mit ihren Vorgesetzten führen, ist im Berichtsjahr die Möglichkeit von Bewertungen implementiert worden; der gesamte Prozess wurde verschlankt, sodass Entwicklungschancen noch besser identifiziert, festgehalten und unterstützt werden können. _NfB

² Inkl. Reisekosten
³ Inkl. Reisekosten

Unsere Weiterbildungen sollen unsere Mitarbeitenden und Führungskräfte auch bei der Umsetzung des Future Way of Working@Hapag-Lloyd unterstützen. 2023 gab es mehrere Trainings zum Thema „Hybrid & Remote Working & Leadership“.

In unserem LMS können unsere Beschäftigten aus einer Vielzahl weiterer Kursangebote wählen. Wir verzeichnen mittlerweile 16.004 Nutzerinnen und Nutzer im System. 2023 wurden verschiedene inhaltliche Verbesserungen vorgenommen (Reporting-Funktionen, Cornerstone Learn App, Backend), zudem wurde das User Interface an verschiedenen Stellen geändert, um die Nutzerfreundlichkeit zu erhöhen. Die LinkedIn-Learning-Plattform (s. Managementansatz, S. 98) hat mit ihren Angeboten die Inhalte des LMS maßgeblich erweitert.

Referentinnen und Referenten aus den Bereichen Personalmanagement und -entwicklung, Führungskräfte und interne Mentorinnen und Mentoren fördern Talente unter unseren Mitarbeitenden im Rahmen unseres dreijährigen Talent Development Program (TDP). Entsprechende Kurse

HAPAG-LLOYD ACADEMY

Mit der HL Academy besitzt Hapag-Lloyd eine strukturierte Learning Architecture für die Weiterbildung aller Mitarbeitenden. Diese Architektur setzt sich zusammen aus den Komponenten „Personal Competency“, „Functional Capability Building“, „Core Curriculum“ und „Tools, Product and Processes“. Innerhalb der Komponenten sind die Lernpfade unterteilt in vier Kompetenzlevel – Basic, Professional, Advanced und Master. Nach dem Abschluss eines Levels sind Nutzende offiziell zertifiziert für dessen Inhalt. Neben der Commercial Academy wurden im Berichtsjahr gemeinsam mit den Fachbereichen weitere Funktionale Akademien erfolgreich aufgebaut: Sustainability, IT, Data, Digital, Finance, Procurement und Trade Management. Hervorzuheben sind des Weiteren spezielle Leadership-Programme der Hapag-Lloyd Academy (Pilot Blinkist und Leadership Toolbox) sowie ein Programm zum Thema Klimawandel/Ozeane (Malizia Program).

und Veranstaltungen fanden online, in Präsenz oder auch hybrid statt, sodass die Teilnehmenden ihr Netzwerk auf verschiedenen Kanälen – international und lokal – erweitern konnten. _NfB

2023 wurde das Programm weltweit von über 382 Mitarbeitenden (2022: 329) absolviert.

Ein weiterer Baustein unserer Talentförderung ist das Agile Leadership Program at Hapag-Lloyd (ALPHA), unser dreijähriges Entwicklungsprogramm für Führungskräfte an Land mit internationaler Ausrichtung. Insgesamt haben im Berichtsjahr 30 Personen an ALPHA teilgenommen. _NfB

77 % der Absolventinnen und Absolventen wurden anschließend für interne Stellenausschreibungen berücksichtigt.

Qualifizierungsaktivitäten bündeln wir unter dem Dach der Hapag-Lloyd Academy. Sie umfasst verschiedene Einheiten: Neben Trainings und Workshops gibt es Coaching- und Mentoring-Angebote sowie Leadership-Programme („Leadership Academy“). Im Berichtsjahr wurden einige Lernpfade der einzelnen Segmente im Learning Campus ausgerollt (Digital, Data, Sustainability). Weitere Lernpfade sind im Aufbau (IT, Finance, Procurement, Cyber Security und Trade Management) und werden im kommenden Jahr zur Verfügung stehen. Geplant ist auch, verschiedene regionale Trainingskonzepte der einzelnen Fachbereiche in Präsenz künftig unter einem Dach zu verankern.

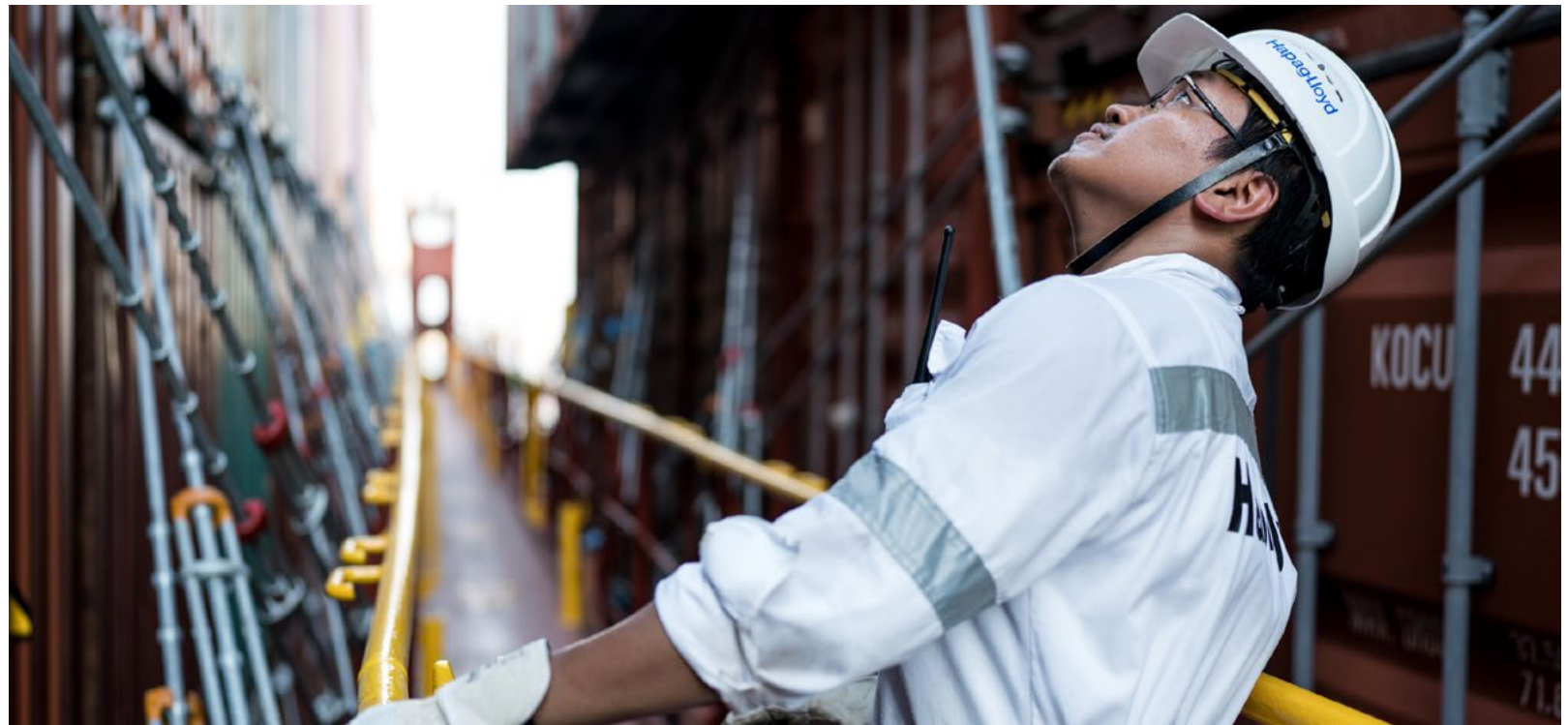
Die Leadership Academy hat zwei weitere Programme pilotiert, sowohl das In-Person-Programm „Leadership Toolbox“ als auch ein Online-Coaching- und -Mentoring-Angebot für junge Führungskräfte in Kooperation mit Blinkist. Die neue Commercial Academy (Sales und Customer Service) wurde 2023 global ausgerollt. Daneben haben sich weitere globale Trainingsangebote etabliert, darunter auch solche mit lokalen Schwerpunkten, beispielsweise Zertifizierungen zum Mental Health Ambassador in Großbritannien (Region Nordeuropa, RNE). In der Region Südeuropa (RSE) gab es spezielle Sprach- und Führungskräfte-Trainings, in Asien (RAS) z. B. Trainings zu Präsentationstechniken, mentaler Gesundheit, Reporting und Analytics. Unser Global Capability Center (GCC) startete zahlreiche Initiativen zur Talentförderung und zum maßgeschneiderten Lernen.

Weiterbildung auf See [_404-2](#)

Die Weiterbildung unserer Seeleute wird für Schiffe unter deutscher Flagge über unser Kompetenzmanagement-System gesteuert. Das Spektrum umfasst verschiedene Formate: Das Seepersonal nimmt z. B. während Landaufenthalten an E-Learning-Einheiten oder mehrtägigen Lehrgängen zur Gesetzeslage, an Sprachkursen oder Schulungen zum elektronischen Kartendarstellungs- und Informationssystem (ECDIS) teil. Wie in den Vorjahren haben wir auch 2023 besondere Schulungsmaßnahmen zu LNG durchgeführt, um unsere Besatzungen auf den verstärkten LNG-Betrieb auf unseren Schiffen vorzubereiten. Das LNG-Training mit theoretischen und praktischen Anteilen ist außerdem notwendig für das entsprechende Patent (s. Sicherer Schiffsbetrieb, S. 112). Daneben wurden weitere Schulungen angeboten – darunter auch eine neue, im Berichtsjahr eingeführte Schulung zum Schiffshandling in Illawa, Polen. [_NFB](#)

In den jährlichen Mitarbeitendengesprächen werden individuelle Entwicklungsziele und geeignete Weiterbildungsmaßnahmen – die in Kooperation mit externen Dienstleistern stattfinden – festgelegt. Unsere Mitarbeitenden auf See nehmen daneben auch regelmäßig an verpflichtenden Weiterbildungen teil, um sicherzustellen, dass alle vorgegebenen Zertifikate aktuell bleiben. [_NFB](#) [_404-3](#)

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von knapp acht Jahren auf unseren Schiffen unter deutscher Flagge ist für uns ein Indiz, dass wir die richtigen Maßnahmen zur Mitarbeitendenbindung ergreifen (s. Mitarbeitendenbindung, S. 93). Wir wissen jedoch auch, dass mit Dauer der Betriebszugehörigkeit die Wahrscheinlichkeit wächst, dass Mitarbeitende abgehen. [_401-1](#)



DIVERSITÄT UND INKLUSION

Kulturelle und soziale Vielfalt sind für Hapag-Lloyd als global agierendes Unternehmen selbstverständlich, wünschenswert und förderungswürdig. Das Thema Diversität gewinnt in der Personalentwicklung zunehmend an Bedeutung und ist tief in unseren Unternehmenswerten verankert. Diversität ist als Fokusthema expliziter Teil der Human Resources-Strategy.

UNTERNEHMENSWERTE _2-23

Unsere Unternehmenswerte sind Teil der Hapag-Lloyd Strategy 2023. Um die übergeordnete strategische Ausrichtung von Hapag-Lloyd auf die Gegebenheiten des Arbeits- und Führungsalltags herunterzubrechen, haben wir daraus unsere Value-based Behaviours als unternehmensweite Kompetenzen abgeleitet. Sie übersetzen die Unternehmenswerte in konkrete Verhaltensweisen.

FÜHRUNGSKULTUR UND FÖRDERPROGRAMME BEI HAPAG-LLOYD _3-3

Konzernweit legen wir großen Wert auf ein positives Verhältnis zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden, die wir vor allem durch flache Hierarchien, kurze Entscheidungswege und eine offene Feedbackkultur fördern. Es ist

uns wichtig, dass alle Mitarbeitenden mit jeder Führungskraft in Kontakt treten können. Wir fördern die Begegnung auf Augenhöhe. _NF&B

Gespräche zwischen Führungskräften und den Besatzungsmitgliedern auf See fördern wir durch verschiedene Formate wie z. B. den Austausch in Form von Karriere- und Reisegesprächen mit Kapitänen und Kapitäninnen, die am Hamburger Ballindamm stattfinden. Im Berichtsjahr wurde zusätzlich u. a. das Format eines virtuellen CEO Updates (Präsentation plus Q&A mit dem Vorstandsvorsitzenden) mit allen Mitarbeitenden weltweit etabliert.

Förderprogramme wie ALPHA und TDP dienen der Vernetzung von Führungskräften und Nachwuchstalenten (s. Weiterbildung und Talentförderung an Land, S. 100). Flankiert werden sie durch digitale Angebote, beispielsweise zu Themen wie den Unternehmenswerten, unserer Corporate Social Responsibility und der Hapag-Lloyd-Führungskultur. Als Mitglied der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP), aber auch im direkten Kontakt tauschen wir uns zusätzlich mit anderen Unternehmen aus.

VIelfalt _3-3

Mehr als 100 Nationalitäten sind weltweit für Hapag-Lloyd tätig. Es ist unser Ziel, Diversität zu fördern und zu leben. Das gilt sowohl für unsere Belegschaft am Hauptsitz in Hamburg als auch für alle Regionen weltweit. Bei unseren Führungskräften und dem Personal auf See legen wir ein

115
verschiedene
Nationalitäten
bei Hapag-Lloyd
tätig

besonderes Augenmerk auf die Verbesserung der Repräsentation von Frauen. _NfB

CHANCENGLEICHHEIT _2-23, 2-24, 3-3

Wir bekennen uns ausdrücklich zu den Diversitätsempfehlungen der Regierungskommission unter dem Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) und zu den Zielen der Charta der Vielfalt. Bei der Einstellung neuer Mitarbeitender orientieren wir uns darüber hinaus an entsprechenden länderspezifischen Vorgaben wie dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz in Deutschland. Durch regionale Projekte und Initiativen, wie z. B. Hanseatic Help und „Hapag-Lloyd Cares“ (s. Vielfältiges Engagement, S. 122), wollen wir Impulse setzen und sowohl innerhalb des Unternehmens als auch in der Region, in der wir tätig sind, das Bewusstsein für Diversität und Chancengleichheit schärfen. Unser Anspruch an uns selbst ist es, Mitarbeitende vollkommen unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität zu fördern. Neue Mitarbeitende sollen allein anhand ihrer Qualifikation, ihrer sozialen Kompetenzen, Leistungsbereitschaft und -fähigkeit ausgewählt werden. Die Auswahl unseres Seepersonals beispielsweise basiert auf Fragen der Eignung zur Seefahrt, der Flexibilität sowie des handwerklichen Geschicks. _NfB

Beim Recruiting achten wir auf eine inklusive Ansprache, beispielsweise durch gendergerechte Terminologie.

Mitarbeitende mit Behinderung integrieren wir wie alle anderen Mitarbeitenden in unsere betrieblichen Abläufe und das soziale Umfeld.¹ _NfB

Um regionalen Gegebenheiten gerecht zu werden, setzen wir in den einzelnen Regionen auf die jeweiligen Gegebenheiten fokussierte Maßnahmen um. In der Region Nordeuropa (RNE) analysieren wir regelmäßig den Anteil von Frauen in Führungspositionen auf regionaler Ebene und

¹ Da wir die in Deutschland vorgeschriebene Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen von 5 % für das Jahr 2022 nicht erfüllen, führen wir die Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe ab, die sich auf Mitarbeitende an Land wie auf See bezieht.



diskutieren Maßnahmen, um einen höheren Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erreichen. In Großbritannien haben wir verpflichtende Schulungen zum Thema Vielfalt eingeführt. In Asien (RAS) fanden u. a. Mitarbeitendenschulungen zum Abbau von Vorurteilen und gegen Belästigung am Arbeitsplatz statt. Im Global Capability Center (GCC) in Indien war die Inklusion von Beschäftigten mit Behinderungen im Berichtsjahr ein Fokusthema. Außerdem führten wir Maßnahmen wie beispielsweise Sensibilisierungstrainings zu den Themen sexuelle Belästigung und diskriminierendes Verhalten gegenüber Mitarbeitenden mit Behinderung ebenso durch wie eine Evaluation der GCC-Personalpolitik mit Diversity-&Inclusion-Spezialistinnen und -Spezialisten. Dabei war es unser Ziel, von Best-Practice-Beispielen zu lernen, um die Inklusion in den eigenen Reihen voranzubringen.

In unserer Diversitäts-Serie „We are Hapag-Lloyd“ im Intranet kommen Menschen zu Wort, die entweder Minderheiten angehören und/oder sich für Gleichberechtigung einsetzen. So wird Mitarbeitenden der Raum gegeben, sich zum Thema Diversität zu äußern und von ihren persönlichen Erfahrungen zu berichten. Ziel der Serie ist es, Scham und Hemmschwellen in Bezug auf

Diversität im Unternehmen abzubauen. Aus der Serie haben sich zwei Interessengruppen gebildet: Women at Hapag-Lloyd und Pride at Hapag-Lloyd.

Auf regionaler Ebene wurden weltweit vielerorts weitere Initiativen gestartet, beispielsweise die Einrichtung von Briefkästen, über die Mitarbeitende sich anonym zu Diversitätsthemen und -erfahrungen äußern können. Weitere Impulse in diese Richtung gehen auch von der Tatsache aus, dass wir im Berichtsjahr unser Policy Statement on Social Responsibility and Human Rights überarbeitet und eine Verfahrensordnung für das Whistleblowing-System zur Verfügung gestellt haben (Verfahrensordnung zum Beschwerdeverfahren (Speak UP Line)). Zum zweiten Mal nahm Hapag-Lloyd in Hamburg auch an der Christopher-Street-Day-Parade teil, in diesem Jahr unter dem Motto „Unite for Pride“. Rund 100 Mitarbeitende und ihre Familien sowie Mitglieder unseres Pride@Hapag-Lloyd-Netzwerks aus der ganzen Welt begleiteten den gebrandeten Hapag-Lloyd-Truck. Erstmals nahmen auch Mitarbeitende der Hapag-Lloyd Region North America an der Atlanta Pride Parade teil, um ein gemeinsames Zeichen für die LGBTQ+-Gemeinschaft und gegen Hass und Intoleranz zu setzen.

Frauen in Führungspositionen _405-1

Auch die gezielte Förderung von Frauen in Führungspositionen ist ein Ziel von Hapag-Lloyd. Wir begegnen der Herausforderung, Frauen insbesondere für Führungspositionen zu gewinnen und zu begeistern, mit diversen Maßnahmen. Unser Ziel ist es, den Anteil an weiblichen Führungskräften auf den ersten vier Ebenen des Landpersonals bis 2030 nachweislich anzuheben (aktueller Wert: 18 %). _NfB

Bei der Besetzung neuer Stellen gilt das Prinzip der Gleichbehandlung. Darüber hinaus haben wir festgeschrieben, dass insbesondere bei der Besetzung von Führungspositionen immer mindestens eine Bewerbung des weiblichen Geschlechts vorliegen soll. Bei Programmen wie ALPHA und TDP muss jede zweite nominierte Person weiblich sein. Im TDP haben wir mit 48 % Frauenanteil fast ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis erreicht. Bei ALPHA besteht mit 37 % (Vorjahr: 37 %) immer noch ein Ungleichgewicht. In der Gesellschaft SAAM Terminals beträgt der Anteil von Frauen in Führungspositionen 2,5 %. _NfB

Eine interne Arbeitsgruppe hat Vorschläge für weitere Maßnahmen zur Frauenförderung entwickelt und entsprechende Impulse gegeben. So gibt es u. a. den Women Business Club, ein Netzwerkprogramm für Frauen bei Hapag-Lloyd, und diverse einschlägige Trainingsangebote (z. B. zum Thema „Selbstmarketing für Frauen“). Als Arbeitgeber stellen wir uns der Herausforderung, für Mitarbeiterinnen die erforderlichen Rahmenbedingungen zu schaffen, um eine Karriere zu ermöglichen. Dazu zählt es beispielsweise, in Teilzeit Führungsaufgaben übernehmen zu können; um passende weibliche Mitarbeitende für Führungsaufgaben zu interessieren, nutzen und schaffen wir geeignete Kanäle, z. B. Networking Events.

Der Aufsichtsrat von Hapag-Lloyd hält sich an das gesetzlich vorgeschriebene Ziel einer Geschlechterquote von mindestens 30 % (s. Geschäftsbericht 2023, S. 124 ff.).



WE FOCUS ON HEALTH AND SAFETY

SICHERHEIT UND GESUNDHEIT

Hapag-Lloyd

SICHERER UMGANG MIT NEUEN TECH- NOLOGIEN

Die maritime Industrie erwartet, dass die Zahl der Seeleute, die auf mit Flüssig-gas betriebenen Schiffen arbeiten werden, bis 2038 jedes zweite Jahr um etwa 100.000 zunehmen wird. Diese Crews müssen im Umgang mit den alternativen Antrieben geschult werden, um die neue Technologie sicher nutzen zu können. Bei Hapag-Lloyd wurde dafür ein Trainingsprogramm gestartet.



TRAINING WÄHREND DER ARBEIT

Sicherheit und Arbeitsschutz haben bei Hapag-Lloyd höchste Priorität. Die Mitarbeitenden werden daher kontinuierlich geschult.



UNSER „FÜHRERSCHEIN“ FÜR DUAL-FUEL-SCHIFFE

Die Einführung von Dual-Fuel-Antrieben, die mit Flüssiggas (LNG) betrieben werden können, ist ein erster Schritt auf unserem Weg zur Klimaneutralität – aber auch eine große Herausforderung für unsere Crews. In den Jahren 2023 und 2024 machen alle Seeleute von Hapag-Lloyd daher den „Gas-Schein“. Die Teilnehmenden lernen, was LNG ist und wie man damit umgeht. Damit werden komplett neue technische Grundlagen vermittelt, die für die Sicherheit an Bord von Dual-Fuel-Schiffen relevant sind. Für das Training wurde in Hamburg eigens die mobile Bunkerstation eines Schiffes aufgebaut. Mehr dazu



124

Mitarbeitende wurden 2023 zur Sicherheit auf LNG Schiffen geschult.



LNG-LÖSCHÜBUNG

Ausbildung der Teilnehmenden im Löschen von Gasbränden



BETANKUNGSÜBUNG

Die Bunkerung mit LNG wird an verschiedenen Bunkerungssystemen geübt.

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ AN LAND

_3-3



Mit Maßnahmen und Aktivitäten für die Gesundheit und Sicherheit unserer Beschäftigten leisten wir einen Beitrag zu SDG 8.

Wir wollen, dass unsere Mitarbeitenden nicht nur in einem motivierenden und wertschätzenden Umfeld arbeiten, sondern auch spüren, dass uns ihre Unversehrtheit und ihr gesundheitliches Wohlergehen ganz besonders am Herzen liegen. Das lokale Management in den einzelnen Regionen kümmert sich in Zusammenarbeit mit dem verantwortlichen Personalbereich um die Sicherheit und Gesundheit unseres Landpersonals. Unsere Führungskräfte tragen die Verantwortung für die Einhaltung und Umsetzung der relevanten Vorschriften vor Ort. [_NfB](#)

Neben der EU-Rahmenrichtlinie über Gesundheitsschutz und Sicherheit zählen dazu auch nationale Gesetze, in Deutschland u. a. das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) als übergeordnetes Regelwerk. Die Berufsgenossenschaft und das Amt für Arbeitsschutz überprüfen die Einhaltung der Vorgaben an unseren deutschen Standorten stichprobenartig. Im Berichtszeitraum hat, wie schon im Vorjahr, keine Überprüfung durch die Berufsgenossenschaft oder das Amt für Arbeitsschutz stattgefunden. Wir stehen jedoch mit diesen Institutionen in Verbindung, tauschen uns regelmäßig mit ihnen aus und führen vereinzelt gemeinsame freiwillige Begehungen durch. [_NfB](#) [_2-23](#), [2-24](#)

Unser Ziel ist es, die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit unserer Mitarbeitenden langfristig zu unterstützen und zu erhalten. Welche konkreten Maßnahmen wir dafür ergreifen – seien sie präventiv oder korrektiv –, hängt wesentlich von der jeweiligen Tätigkeit und dem Arbeitsort ab. Eine wichtige Rolle spielen für uns dabei auch die Auswirkungen eines umfassenden Sicherheits- und Gesundheits-Managements (kurz: SGA-Managements) auf das Arbeitsklima. [_NfB](#) [_403-1](#)

Nicht zuletzt hat eine gute Gesundheitsfürsorge im Berufsleben auch die Verringerung gesellschaftlicher Kosten zur Folge.

Im Berichtszeitraum haben wir unsere pandemiebedingten Schutzmaßnahmen im Einklang mit den Empfehlungen der öffentlichen Einrichtungen sukzessive zurückgefahren. Daneben setzten wir weiterhin auf die Option des mobilen Arbeitens bzw. auf ein Hybridmodell.

ARBEITSSICHERHEIT AN DEN STANDORTEN¹

[_403-3](#), [403-4](#), [403-5](#)

Im Vergleich zur Mehrheit unserer Mitarbeitenden an Land, die eine sitzende Bürotätigkeit ausüben, liegt bei unseren Beschäftigten in Küchen, Lagern, Häfen oder Depots das Verletzungsrisiko höher. Etwaige konkrete Gefährdungen

¹ Inhalte zu Deutschland beziehen sich auf die Hapag-Lloyd AG.

werden von uns ermittelt, und wir ergreifen daraufhin entsprechende Schutzmaßnahmen.

Über das Intranet und teilweise auch in Präsenz können interne Schulungen zu den Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz besucht werden. Dabei sind bestimmte Lernmodule, die das Grundwissen zu allen relevanten Sicherheits- und Gesundheitsthemen vermitteln, für alle Beschäftigten an Land verpflichtend. Die Einbindung der Mitarbeitenden in Sicherheitsthemen erfolgt an unseren globalen Standorten gemäß den jeweiligen lokalen gesetzlichen Regelungen. In Deutschland können die Kolleginnen und Kollegen bei Bedarf auch das Gespräch mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit suchen.

Arbeitsunfälle an Land _403-9

2023 verzeichneten wir rund 1,13 Arbeitsunfälle je 1.000 Landmitarbeitende (Hapag-Lloyd AG: rund 1,08) und keine tödlichen Unfälle.² _NfB

Die Anzahl an Arbeitsunfällen bei SAAM Terminals betrug 7,88 je 1.000 Mitarbeitende. Auch SAAM Terminals verzeichnete in diesem Berichtsjahr keinen tödlichen Arbeitsunfall. _NfB

Organisation der Arbeitssicherheit³ _3-3, 403-1, 403-2, 403-4

In Deutschland verantwortet ein Arbeitsschutzausschuss die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden an Land. Mitglieder des Ausschusses sind die Geschäftsleitung, eine Fachkraft für Arbeitssicherheit, der oder die Sicherheitsbeauftragte sowie Angehörige des Betriebsrats. _NfB

Mit dem zuständigen Vorstandsmitglied findet durch Gespräche ein Austausch zu den Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz statt. Die interne Fachkraft für Arbeitssicherheit in Deutschland verfügt über eine Grundqualifikation als Sicherheitsfachkraft und ist zudem als Sicherheits- und Gesundheitsschutzkoordinator, als interner Auditor für SGA⁴-Management-Systeme nach ISO 45001 sowie seit 2023 auch als

2 Exkl. Wegeunfälle, inkl. Segment Terminal & Infrastruktur und der dazugehörigen vollkonsolidierten Gesellschaften (exkl. SAAM Terminals)

3 Inhalte zu Deutschland beziehen sich auf die Hapag-Lloyd AG.

4 SGA = Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Brandschutzbeauftragter (TÜV) qualifiziert. Regelmäßig nimmt die Sicherheitsfachkraft Begehungen an den einzelnen Standorten vor. _NfB

Für das erste Quartal 2024 ist die Einführung einer SGA-Software als Grundlage für den Aufbau eines zertifizierten SGA-Management-Systems geplant. Darüber sollen künftig alle Mitarbeitenden, Standorte und Tätigkeiten im Landbereich Deutschland erfasst werden.

Das Facility-Management wird in Deutschland von einem externen Dienstleister, der RGM Facility Management GmbH, übernommen. Andere Länder nutzen ebenfalls externe Services. Intern werden Mitarbeitende zu Brandschutzhelferinnen und -helfern ausgebildet. In Deutschland gehören regelmäßige Grund- und Auffrischungslehrgänge für die Ersthelferinnen und -helfer zur gesetzlichen Vorschrift. 2023 fanden diese Kurse im gewohnten Turnus wieder statt, sodass über 200 Mitarbeitende ausgebildet werden konnten.

Kontinuierliche Verbesserung des Brandschutzes⁵ - 403-2

Die Aufrechterhaltung eines voll funktionierenden Brandschutzes ist für Hapag-Lloyd selbstverständlich. Unsere Belegschaft wird dazu regelmäßig geschult. Die Basis dafür bietet unsere im Vorjahr neu erstellte Brandschutzordnung, die im Intranet veröffentlicht ist. An den verschiedenen Standorten wurden Räumungsübungen und Schulungen zum Verhalten im Brandfall durchgeführt. Auch im Jahr 2023 haben wir wieder Mitarbeitende an allen Standorten zum Verhalten im Brandfall geschult. Der oder die Brandschutzbeauftragte wird durch einen externen Dienstleister gestellt.

GESUNDHEITSSCHUTZ AN LAND⁶ _403-6

Zu den größten Gesundheitsrisiken für unsere Mitarbeitenden an Land zählen Bewegungsmangel, Haltungsschäden, Sehstörungen und psychische Belastungen. Unser Ziel ist es daher, mindestens einmal jährlich für alle Beschäftigten in Deutschland eine Bewegungsaktion und weitere Vorsorgemaßnahmen durchzuführen. In Hamburg stehen allen

5 Inhalte zu Deutschland beziehen sich auf die Hapag-Lloyd AG.

6 Inhalte zu Deutschland beziehen sich auf die Hapag-Lloyd AG.

Mitarbeitenden außerdem das Angebot unserer Betriebssportgemeinschaft und das Firmen-Fitnessangebot EGYM Wellpass zur Verfügung (s. Mitarbeitendenbindung, S. 93). [_NfB](#)

Vorsorge an Land⁷

Die gesetzlichen Anforderungen zur Gesunderhaltung der Beschäftigten werden in Deutschland durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit abgedeckt. Diese überwacht die Gesetze und Regelwerke, erstellt eine Gefährdungsbeurteilung und legt Maßnahmen zum Gesundheitsschutz u. a. zu erforderlichen arbeitsmedizinischen Vorsorgen fest. 2023 gab es bei Hapag-Lloyd wieder das kostenlose Angebot einer Gripeschutzimpfung. Auch haben wir an unseren regelmäßigen Vorsorgeaktionen zur Früherkennung von Darmkrebs festgehalten und unsere Vortragsreihe zum Thema Pflege fortgesetzt wie auch das inhouse Massageangebot für unsere Mitarbeitenden aufrechterhalten. Im Berichtsjahr stand weiterhin das Thema mentale Gesundheit im Mittelpunkt unserer Initiativen. In Zusammenarbeit mit dem Fürstenberg Institut haben wir erneut ein Mental Health Coaching für unsere Mitarbeitenden und ihre Angehörigen auf den Weg gebracht. Gemeinsam mit der pronova BKK führen wir regelmäßig weitere bedarfsgerechte Angebote und Vorsorgemaßnahmen durch, im Berichtsjahr zum wiederholten Mal das digitale Fünf-Wochen-Programm „Seelische Gesundheit“. [_NfB _403-3](#)

Mitarbeitenden in Deutschland bieten wir bereits seit 2020 die Möglichkeit, bis zu zwei Fahrräder zu leasen. Damit wollen wir einen Beitrag zum Klimaschutz leisten und gleichzeitig zur Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeitenden beitragen. Auf Basis regelmäßiger Befragungen passen wir unsere Maßnahmen zur Gesundheitsförderung an aktuelle Bedürfnisse und regionale Besonderheiten an; in die Entwicklung von Angeboten, die sich unmittelbar an unsere Auszubildenden richten, binden wir die Auszubildenden aktiv mit ein. [_403-4](#)

⁷ Inhalte zu Deutschland beziehen sich auf die Hapag-Lloyd AG.



SICHERER SCHIFFSBETRIEB

_3-3

Die Sicherheit unserer Mitarbeitenden verstehen wir als unser höchstes Gut. Das gilt insbesondere für unser Personal an Bord, das durch seine Tätigkeit vor besondere sicherheitsrelevante Herausforderungen gestellt ist. Darüber hinaus berücksichtigen wir, dass Maßnahmen zur Sicherheit unserer Beschäftigten und des operativen Seebetriebs auch einen Einfluss auf den reibungslosen Betriebsablauf und den Schutz von Umwelt, Schiff und Ladung vor Risiken aus dem Schiffsbetrieb haben können. _NfB

Im Berichtszeitraum waren die Inbetriebnahme des ersten Neubaus mit LNG-Antrieb und die damit verbundene Aufnahme in den sicheren Betrieb an Land und See ein relevantes Thema.

ARBEITSSCHUTZ AUF SEE _2-23, 403-1, 403-2, 403-8

Für die Sicherheit unserer Mitarbeitenden auf See und den gesamten Schiffsbetrieb sind die landseitigen Schiffsmanagementorganisationen verantwortlich. Zu unseren externen maßgeblichen Regularien zählen die Standards der Safety of Life at Sea Convention (SOLAS) der International Maritime Organization (IMO) mit Vorgaben z. B. für den Arbeitsschutz auf Schiffen durch den International Safety

Management (ISM) Code und den International Ship and Port Facility Security (ISPS) Code zur maritimen Gefahrenabwehr, die Arbeitssicherheitsstandards nach der Maritime Labour Convention (MLC) 2006 und der International Labor Organization (ILO). _NfB

Unser Safety-Management-System

Umgesetzt werden die internationalen Vorgaben des ISM-Codes durch das jeweilige Safety-Management-System (SMS). Dieses verantwortet jede Schiffsmanagementorganisation für ihre Schiffe, setzt Standards und beschreibt konkrete Maßnahmen für die Sicherheit des Schiffsbetriebs (inklusive Arbeits- und Gesundheitsschutz) sowie für dessen möglichst geringe Auswirkungen auf die Umwelt. Ferner legt es Maßnahmen zur Vermeidung von Schäden an Schiff, Ladung und Eigentum dar. Auch umfasst das SMS die Gesamtheit der sicherheitsrelevanten Arbeits- und Sicherheitsprozesse an Bord – mit dem Ziel, sowohl ein Maximum an Arbeitssicherheit für alle Mitarbeitenden und beim Einsatz von Fremdfirmen als auch ein Minimum an Gefährdungen zu erzielen. _NfB

Neben konkreten Handlungsanweisungen stellen Schulungen, Trainings und Einweisungen sicher, dass die Mitarbeitenden mit dem SMS vertraut sind. Gefährdungsbeurteilungen und Reviews dokumentieren die Risiken und die Wirksamkeit der Maßnahmen. Die Bestandteile eines jeden SMS unserer Flotte werden nach internationalen Vorgaben jährlich überprüft und zertifiziert. Dies gilt in gleicher Weise für die Charterschiffe, die dieselben internationalen gesetzlichen Anforderungen erfüllen müssen. _NfB [_403-5](#), [_403-7](#)



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

Das SMS wird entlang von Rückmeldungen aus der Praxis aktualisiert. Im Rahmen des regulären Master's Review werden neue zusätzliche Gefahren an Bord an die jeweilige Schiffsmanagementorganisation gemeldet. Regelmäßig holen wir außerdem Feedback der Flotte ein, um unsere Richtlinien zu optimieren und den Erfahrungsaustausch zu fördern. Neben etwaigen gesetzlichen Änderungen fließen auch Schutzmaßnahmen nach Vorfällen und (Beinahe-)Unfällen in die Überarbeitung ein. So haben wir im Berichtszeitraum u. a. Handlungsanweisungen wie beispielsweise das Bunkern von LNG im Rahmen von Info-Newslettern und Flottenrundschriften an unsere Flotte kommuniziert. [_NfB _403-4](#)

2023 verzeichneten wir auf eigenen Schiffen 0,33 Arbeitsunfälle¹ pro Schiff (Mitarbeitende Hapag-Lloyd AG: 0,37 Unfälle pro Schiff). [_NfB _403-9](#)

2023 gab es keinen Unfall mit Todesfolge. [_NfB _403-9](#)

Durch sichere betriebliche Abläufe mindert ein effektives SMS nicht nur das Unfallrisiko an Bord, sondern darüber hinaus Risiken für die Hohe See sowie Hafen- und Küstenstaaten, indem Havarien, Notfälle oder Verschmutzungen vermieden bzw. deren Folgen durch professionelles Krisenmanagement auf ein Minimum reduziert werden. Dadurch senkt es indirekt auch gesellschaftliche Kosten. Vorkehrungen im Sinne der Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge haben insgesamt den gleichen Effekt bzw. tragen zu einer Verringerung des Krankenstands bei und helfen bei der Senkung der gesellschaftlichen Kosten.

Zusätzlich zum internen Review finden zahlreiche Überprüfungen der praktischen Umsetzung an Bord der Schiffe statt, etwa in Form von internen und externen Audits, Flaggenstaatinspektionen, Inspektionen der Klassifikationsgesellschaften und Port State Controls (PSC). Hierdurch wird von unterschiedlichen Parteien und Behörden sichergestellt, dass alle internationalen Vorgaben und die konkreten Richtlinien des SMS berücksichtigt und eingehalten werden. [_NfB](#)

¹ Exkl. Wegeunfälle, zwei Bareboat-Charterfahrzeuge inbegriffen

Regelmäßige Audits sichern die Erfüllung relevanter Anforderungen [_403-3, 403-7](#)

Regelmäßige Audits prüfen die Erfüllung aller gesetzlichen und unternehmensinternen Anforderungen an Arbeitssicherheit und Gesundheitsfürsorge. Es finden jährliche interne Audits statt, die die Überprüfung der ISM- und ISPS-Codes sowie der unternehmensinternen ISO-Vorschriften beinhalten. Dabei werden auch etwaige Mängel und Verbesserungspotenziale festgestellt. Externe ISM-, ISPS- und MLC-Audits wiederum werden auf Schiffen unserer eigenen Flotte alle zweieinhalb Jahre durchgeführt. Die ISO 9001-, ISO 14001- und ISO 45001 Audits erfolgen regelmäßig auf einer festgelegten Anzahl von Schiffen. [_NfB](#)

Im Jahr 2023 wurden bei Hapag-Lloyd auf den eigenen Schiffen insgesamt mehr als 136 interne und 209 externe Audits² durchgeführt.

Als Grundlage aller Verträge mit externen Managern und Charterunternehmen dient die Umsetzung und Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben für die Schiffssicherheit und den Arbeitsschutz. Für die Einhaltung der vertraglichen Vorgaben wie die Durchführung der entsprechenden Audits – auch auf den Charterschiffen – sind die jeweiligen Schiffseigner und die von ihnen bestellten Manager zuständig. [_NfB](#)

Über den ISM-Code ist der Bereich digitale Sicherheit geregelt. Die damit verbundenen verpflichtenden Maßnahmen gelten seit 2021. Dies gilt analog für Charterschiffe. Die Audits konnten im Berichtszeitraum durchgeführt werden. [_NfB](#)

Im Berichtszeitraum wurden für unsere eigene Flotte und Charterschiffe alle managementrelevanten Schiffszertifikate ausgestellt. Diese sogenannten Safety Management Certificates (SMC) und die International Ship Security Certificates (ISSC) bestätigen die Einhaltung des ISM-Codes und des ISPS-Codes unserer eigenen Flotte. [_NfB](#)

Die Flaggenstaaten bzw. die von ihnen beauftragten Klassifikationsgesellschaften verifizieren und zertifizieren über die Schiffe hinaus alljährlich auch die landseitigen Schiffsmanagementorganisationen. Wie bereits in

² Zwei Bareboat-Charterfahrzeuge inbegriffen

den Vorjahren wurde allen Schiffsmanagementorganisationen unserer Schiffe das Document of Compliance (DOC) ausgestellt. Zusätzlich sind alle Schiffsmanagementgesellschaften gemäß ISO-Standard 9001:2015 und 14001:2015 zertifiziert. _NfB

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

Port State Controls _403-3

Hafenstaaten sind befugt, sogenannte Port State Controls (PSCs) durchzuführen. Das heißt, dass alle Schiffe im Hinblick auf ihren Zustand, ihre Ausstattung und ihren ordnungsgemäßen Schiffsbetrieb auf die Einhaltung geltender bzw. ratifizierter internationaler Standards überprüft werden. Diese umfassen u. a. auch Arbeitssicherheits- und Gesundheitsthemen. _NfB

Länder in aktuell neun Regionen weltweit haben für Hafenstaatenkontrollen Absichtserklärungen unterzeichnet – sogenannte Memoranda of Understanding (MoU). Zudem führen sie Concentrated Inspection Campaigns (CICs) zu bestimmten Schwerpunktthemen durch. Im Berichtszeitraum handelte es sich um CICs zum Thema „Fire Safety“. _NfB

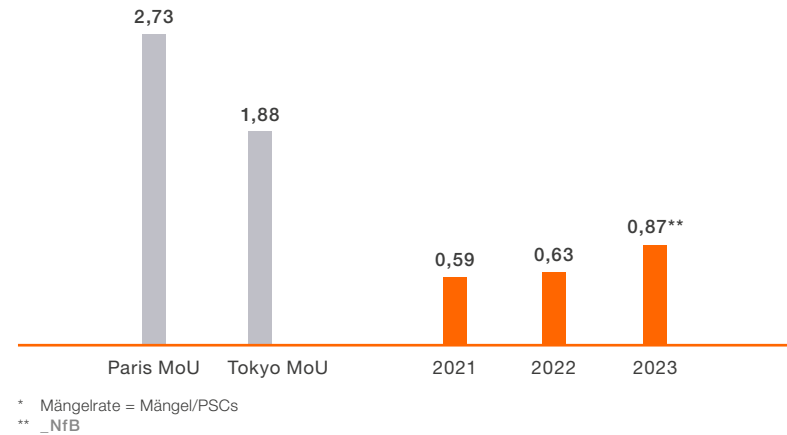
Insgesamt durchliefen unsere Schiffe 276 Hafenstaatenkontrollen³. Dabei wurden durchschnittlich rund 0,87 Mängel⁴ festgestellt. _NfB

Der Vergleich mit den durchschnittlichen globalen Mängelraten – beispielsweise Paris MoU: 2,73 (2022) und Tokyo MoU: 1,88 (2022) – weist auf den Erfolg unserer SMS hin. Im Berichtszeitraum stieg die Mängelrate, insbesondere der Tokyo MoU, weil nach dem Ende der coronabedingten Pause wieder mehr Besichtigungen durchgeführt wurden. Im Berichtszeitraum gab es auf Grundlage der Hafenstaatkontrollen ein Auslaufverbot für ein betroffenes Schiff.

³ Zwei Bareboat-Charterschiffe inbegriffen

⁴ Die individuellen Daten zu Mängelraten der Charter-Flotte werden nicht zentral erfasst; zwei Bareboat-Charterschiffe inbegriffen.

DURCHSCHNITTLICHE MÄNGELRATE*



Auszeichnung durch US-Küstenwache

Seit 2018 zählen unsere Schiffe unter deutscher Flagge, die in den USA innerhalb der letzten 24 Monate eine PSC Safety Examination hatten, zum Qualship 21-Programm. Als sie zertifiziert wurden, erreichten weniger als 20 % aller Schiffe unter fremder Flagge in US-Gewässern die dafür erforderlichen hohen Qualitäts- und Sicherheitsanforderungen. Das Zertifikat für unsere Schiffe gilt noch bis 2024.

Regelmäßige Schulungen zu Gefahren im Schiffsbetrieb

_403-5, 403-9

Der Betrieb unserer Schiffe ist für unsere Mitarbeitenden mit spezifischen Sicherheits- und Gesundheitsgefahren verbunden. Dazu zählen etwa Gefahren durch bewegliche große und schwere Anlagen, Lärmbelastungen, die Fahrt durch unterschiedliche Zeit- und Klimazonen, Schiffsbewegungen und schlechtes Wetter. _NfB

Die Sicherheit an Bord zu verbessern, ist uns ein großes Anliegen. Deshalb arbeiten wir kontinuierlich daran, wobei regelmäßige Schulungen des Seepersonals zu sicherheitsrelevanten Themen ein wesentlicher Baustein sind. _NfB

Schulungen, Trainings, Drills und Einweisungen werden im Rahmen der Zertifizierung des jeweiligen SMS und entsprechender Audits auf ihre Wirksamkeit überprüft. Dabei gewährleisten Hapag-Lloyd und alle Manager der Hapag-Lloyd-Schiffe, dass neues Personal seine Pflichten im Hinblick auf Sicherheit und Umweltschutz genau kennt. Deshalb wird jedes Besatzungsmitglied unserer eigenen Schiffe bei Arbeitsantritt in die Sicherheitsvorkehrungen und Abläufe an Bord eingewiesen und lernt dabei schnellstmöglich die jeweils relevanten Vorgaben und Richtlinien kennen. Dass alle neuen Mitarbeitenden Maßnahmen kennen, die im Rahmen der Vorbereitung auf Notfälle vermittelt werden, steht außer Frage. Auch darüber hinaus werden während der Fahrt mindestens einmal pro Monat Schulungen und Trainings zum Verhalten im Brandfall oder bei Evakuierungen durchgeführt. Weiterhin gibt es Schulungen zu unterschiedlichen Schiffsunfallsituationen (z. B. Kollision, Auf-Grund-Laufen), die jeweils mindestens einmal jährlich stattfinden. Einige der umfangreichen Trainings werden regelmäßig an Land durchgeführt, darunter alle fünf Jahre das mehrtägige Basic-Safety-Training zum Umgang mit Risiken und Gefahren an Bord. _NfB

Der Schulungsbetrieb konnte im Berichtszeitraum wieder ohne Einschränkungen durchgeführt und weiter ausgebaut werden. _NfB

SICHERHEIT AUF LNG-SCHIFFEN _403-5

Durch LNG-betriebene Schiffe wie die „Brussels Express“ oder die „Berlin Express“ sieht sich die Besatzung mit völlig neuen Anforderungen konfrontiert. Folglich erfordern nicht nur die technische Ausstattung, sondern auch der Umgang mit LNG als Treibstoff eine besondere Ausbildung und ein spezifisches Sicherheitstraining.

2023 haben wir die entsprechende Ausbildung fortgeführt. Sie beinhaltet neben Theorie-Einheiten auch praktische Fahrzeiten von 30 Tagen und ist Voraussetzung für das sogenannte Patent (die Erlaubnis, auf LNG-betriebenen Schiffen zu fahren). Da wir zwischenzeitlich zusätzliche Dual-Fuel-Schiffe bestellt haben, hat die Ausbildung für uns hohe Priorität. Im abgelaufenen Berichtsjahr haben 124 Mitarbeitende am IGF Basis (IGF I)- und Fortgeschrittenen (IGF II)-Training bei der Wilhelm Rump KG in

Hamburg teilgenommen. 41 Personen haben nun die erforderliche Praxisfahrzeit von 30 Tagen für das fortgeschrittene IGF-Zertifikat absolviert.

GESUNDHEITSMANAGEMENT AUF SEE _403-2, 403-3, 403-6

Sollten an Bord unserer Schiffe gesundheitliche Beschwerden auftreten, sind Kapitänin oder Kapitän und Medical Treatment Officer die ersten Ansprechpersonen, denn sie sind dafür nach internationalen Vorgaben geschult. Bei komplizierteren Fällen steht eine funktärztliche Beratung zur Verfügung. Während der Liegezeiten im Hafen sind bei medizinischen Notfällen Arztbesuche und die Betreuung in landbasierten Medical Centers bei medizinischen Notfällen jederzeit möglich. _NfB

Ist ein medizinischer Notfall auf See zu verzeichnen, greift das internationale Rettungssystem. Es soll gewährleisten, dass bei der Seenotrettung einheitliche Standards eingehalten werden und Rettungsleitstellen in allen Küstenstaaten der Welt angemessene Rettungsdienste bereithalten. _NfB

Grundsätzlich unverzichtbar für die Arbeit auf Schiffen ist die Seeeignung gemäß MLC. Sie wird für unsere Seeleute durch Zertifikate bestätigt und kontinuierlich überwacht. _NfB

Förderung der psychischen Gesundheit

Seit 2019 wenden wir auf unseren Schiffen unter deutscher Flagge das sogenannte Risk Assessment Mental Stress (RAMS) an, um eine Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich der psychischen Gesundheit abzugeben. RAMS ist eine wissenschaftlich validierte Belastungsanalyse und orientiert sich an der EU-Rahmenrichtlinie über Gesundheitsschutz und Sicherheit sowie am deutschen Arbeitsschutzgesetz. Unsere Schiffe unter anderen Flaggen erfüllen gemäß internationalem Recht (IMO und MLC) ähnliche Standards. _NfB

Um darüber hinaus eine Förderung der psychischen Gesundheit unserer Crew zu gewährleisten, haben wir in der jüngeren Vergangenheit weitere Maßnahmen auf allen Schiffen unter deutscher Flagge durchgeführt und z. B. eine telefonische Seelsorge eingerichtet. Auch erhalten die Crews

von uns ein unbegrenztes Datenvolumen für die Kontaktaufnahme mit Freundinnen und Freunden sowie der Familie (s. Mitarbeitende, S. 85 ff.).

KRISENMANAGEMENT _403-2

Um im Krisenfall Schaden von Mensch, Schiff und Unternehmen abzuwenden bzw. den Schaden zu begrenzen, dient uns ein Emergency Response Manual als Grundlage. Dabei sind folgende fundamentale Prinzipien ausnahmslos zu beachten:

1. Menschliches Leben retten und schützen
2. Das Schiff retten
3. Die Umwelt schützen
4. Schaden für das Unternehmen verhindern _NfB

Das Reporting nach diesen Grundsätzen wurde weitestgehend für alle eigenen Schiffe standardisiert.

Ein Expertenteam aus Vertreterinnen und Vertretern aller relevanten Abteilungen sowie Repräsentantinnen und Repräsentanten externer Institutionen verantwortet das Vorgehen im Ereignisfall und ist rund um die Uhr erreichbar. Klare Verantwortlichkeiten und Meldewege gewährleisten die schnellstmögliche Information des Vorstands in Krisenfällen. _NfB

PIRATERIE UND TERRORISMUS _403-2

Die Risiken durch Piraterie und Terrorismus werden von den Flaggenstaaten unterschiedlich eingeschätzt. Daher machen wir uns ein jeweils individuelles und möglichst umfassendes Bild von potenziellen Risiken in den befahrenen Gebieten und erstellen routenspezifische Risikobewertungen für unsere Schiffe. Sie werden alljährlich aktualisiert – bei Bedarf, beispielsweise in Zusammenhang mit der Akquisition der Deutsche Afrika-Linien (DAL), auch öfter. Dies erlaubt eine schnellstmögliche Reaktion, wenn Veränderungen eintreten. Weiterhin halten wir uns im Sinne des größtmöglichen Schutzes an die Richtlinien zur Gefahrenabwehr. Dazu

zählen die Best Management Practices to Deter Piracy and Enhance Maritime Security in the Red Sea, Gulf of Aden, Indian Ocean and Arabian Sea (BMP5).

2023 gab es auf einem unserer eigenen Schiffe einen terroristischen Vorfall, bei dem kein Crewmitglied verletzt wurde. _NfB

UMGANG MIT GEFAHRGUT _403-2

Güter, die gesetzlich als Gefahrgut gelten, transportieren wir nur, wenn sie in vollem Umfang den internationalen, nationalen und lokalen Gesetzen und Richtlinien wie dem International Maritime Dangerous Goods (IMDG) Code entsprechen. Das Gefahrenpotenzial einer Ware wird anhand von verschiedenen Merkmalen klassifiziert, z. B. physikalischen und chemischen Eigenschaften, Reaktivität und Stabilität sowie toxikologischen und umweltbezogenen Angaben. Besondere Maßnahmen ermöglichen einen sicheren Transport für Mitarbeitende, Schiff, Ladung und Umwelt. _NfB

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

2023 hat Hapag-Lloyd rund 480.000 TEU Gefahrgut transportiert. Dies entspricht einem Anteil von rund 4 % am gesamten Transportvolumen. Das Gefahrgutgeschäft ist ein wichtiger strategischer Wachstumsmarkt. Deshalb möchte Hapag-Lloyd es in Zukunft weiter ausbauen. _NfB

Dangerous Goods Manual und die Software Hazcheck Detect zur Risikobewertung

Für den Transport von Gefahrgut verfügt Hapag-Lloyd über interne Vorschriften, die über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen. Diese Regeln werden fortlaufend nach eingehender interner Expertenabstimmung auf Basis von aktuellen Ereignissen entwickelt und gelten für die gesamte Flotte von Hapag-Lloyd. So dürfen zum Schutz von Personal

und Ladung vor und hinter den Quartieraufbauten keine Gefahrgüter gestaut werden. Dies gilt ebenso für die Außenseiten, um die Ladung vor Wellenschlag und Piratenangriffen sowie für den Fall einer Schiffskollision zu schützen. Im Hapag-Lloyd Dangerous Goods Manual sind alle gefahrgutrelevanten Vorschriften und Arbeitsprozesse für unsere Gefahrgutexperten sowie alle relevanten Schnittstellen wie Schiffsplaner oder Port Terminal Operations verbindlich zusammengefasst. Das Manual enthält eine Ausschlussliste mit allen Gütern, deren Transport wir ablehnen, obwohl er gesetzlich erlaubt wäre. Die Risikobewertungen werden täglich aktualisiert. Bei einer Veränderung der Risikobewertung aufgrund von aktuellen Ereignissen und Entwicklungen werden das Manual bzw. die Ausschlussliste entsprechend überarbeitet und alle relevanten Stellen umgehend informiert. _NfB

Unsere Gefahrgutexperten erstatten regelmäßig Bericht an den zentralen Hapag-Lloyd-Gefahrgutbeauftragten. Sie sind verantwortlich für die sachgemäße und gesetzeskonforme Abwicklung der Gefahrguttransporte, sowohl in den Häfen als auch auf den Schiffen. Ladungen, die nicht als Gefahrgüter deklariert sind, werden über die Software Hazcheck Detect überprüft. Im Berichtsjahr konnten wir rund 3.900 Fälle von Falschdeklarationen identifizieren. Die Transporte wurden daraufhin abgelehnt. _NfB

Die Gefahrgutprüfung und die Einhaltung der geltenden Gesetze und internen Vorschriften dienen der Verhinderung von Gefahrgutunfällen, die unter Umständen zu schweren Schäden sowohl am Menschen als auch an der marinen Biodiversität führen können.

Im Berichtsjahr gab es keine berichtspflichtigen Gefahrgutunfälle im Segment Linienschifffahrt und bei SAAM Terminals. _NfB

Sensibilisierung unserer Beschäftigten durch Gefahrgut-schulungen _403-5

Mitarbeitende an Land und auf See, die mit Gefahrgut zu tun haben, wie Kapitäne und Kapitännen sowie Ladungsoffiziere und -offizierinnen, werden regelmäßig durch den Hapag-Lloyd-Gefahrgutbeauftragten geschult. Diese Schulungen halten sich an die gesetzlichen Regelungen gemäß IMDG Code, GGVSee und 49 CFR und dienen dazu, für die Besonderheiten des Gefahrguttransports zu sensibilisieren und über Risiken aufzuklären. So werden unsere Mitarbeitenden weltweit dabei unterstützt, Unregelmäßigkeiten und Auffälligkeiten zu erkennen. _NfB

Im Berichtsjahr fanden alle Schulungen hybrid statt. Die Anzahl der Schulungen richtet sich nach den gesetzlichen Anforderungen. Sie sind gemäß 49 CFR drei Jahre lang gültig und fünf Jahre gemäß IMDG-Code. _NfB

Initiativen und Mitgliedschaften _2-28

Hapag-Lloyd ist Gründungs- und aktives Vorstandsmitglied des CINS (Cargo Incident Notification System), einer Non-Profit-Initiative, um Ladungs- oder Containerunfälle in einer Datenbank zu erfassen und auszuwerten. Das Ziel der Initiative ist es, eine frühzeitige Erkennung negativer und handlungskritischer Entwicklungen zu ermöglichen, um so die operative Sicherheit in allen Bereichen des Transports zu verbessern. Nach wie vor sind wir aktives Mitglied im Verband Deutscher Reeder (VDR) und sitzen dort dem Gefahrgutkreis vor. Hapag-Lloyd gehört außerdem The Baltic and International Maritime Council (BIMCO) an und ist Executive Committee Member bei der International Vessel Operator Dangerous Goods Association (IVODGA).

Außerdem ist Hapag-Lloyd im Berichtsjahr dem Safety and Security Council des World Shipping Council (WSC) beigetreten und nahm an verschiedenen Events wie den IMO CCC Meetings und den Tagungen des VDR, des CINS und der IVODGA teil.



WE FOCUS
ON
CORPORATE
CITIZENSHIP

CORPORATE CITIZENSHIP



FOCUS-STORY 6: We Care

WIR SETZEN UNSEREN UNTER- NEHMENSWERT IN TATEN UM

Rund um den Globus unterstützen wir soziale und humanitäre Hilfsprojekte, Sport- und Kulturveranstaltungen sowie Umweltschutzinitiativen. Schwerpunktmäßig engagieren wir uns in Projekten, die mit der Seefahrt verbunden sind – für gesunde und saubere Gewässer. Dabei spielt auch das Engagement unserer Mitarbeitenden weltweit eine große Rolle.

SOZIALES ENGAGEMENT

Hapag-Lloyd unterstützt das UNICEF-Bildungsprogramm „Schulen für Afrika“.



INITIATIVE FÜR DIE UMWELT

Mitarbeitende aus Ecuador sammeln Abfall am Strand am Coastal Cleanup Day.

AUSGEWÄHLTE PROJEKTE WELTWEIT

VEREINIGTE STAATEN Wasserinitiative

Beim World Vision Global 6K Walk sammelte das Chicago-Vertriebsteam Spenden für Wasserprojekte einer ausgewählten Hilfsorganisation.



DEUTSCHLAND Auszubildendeninitiative

Neun Auszubildende nahmen am Sozialen Tag teil und verteilten Lebensmittel an rund 800 Obdachlose.



VIETNAM Bildungsinitiative

Zum neuen Schuljahr 2023 überreichten Mitarbeitende 30 Pakete mit Schulmaterial sowie 15 Fahrräder an Schülerinnen und Schüler der Tan Thoi School nahe Ho-Chi-Minh-Stadt.



PERU Umweltprojekt

Seit 2022 fördern Mitarbeitende in Peru lokale Umweltprojekte, beispielsweise an Schulen.



INTERNATIONAL Coastal Cleanup Day

Auch 2023 setzten sich wieder mehr als 1.000 Mitarbeitende und ihre Familien in der Region Mittlerer Osten am Coastal Cleanup Day für einen saubereren Planeten ein.



INDIEN Frauenförderung

In Zusammenarbeit mit der lokalen Vipla Foundation unterstützt das Quality Service Center in Mumbai gezielt Frauen bei der Arbeitssuche.

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Mit unserem gesellschaftlichen Engagement wollen wir positive Impulse setzen und unsere Corporate-Citizenship-Kultur sowie unseren Unternehmenswert „We Care“ mit Leben füllen. Wir sehen uns als Teil der Gesellschaft, der wir etwas zurückgeben wollen. Schwerpunktmäßig möchten wir Projekte mit maritimem Bezug unterstützen – lokal, regional und global. _NfB

ORGANISATIONSSTRUKTUREN UND VERGABEKRITERIEN _3-3

Jährlich entscheiden Unternehmenskommunikation, Nachhaltigkeitsabteilung und Vorstand darüber, welche Projekte und Initiativen von Hapag-Lloyd unterstützt werden. Eine Richtlinie regelt unser Spendenverhalten unternehmensweit; und jedes Projekt, das unterstützt werden soll, wird durch den zuständigen Compliance Officer geprüft. Eine weitergehende Prüfung unserer Sorgfaltspflichten findet derzeit nicht statt. Politische Parteien erhalten keine Zuwendungen von uns. Neben unserem Engagement auf Konzernebene erhalten alle Regionen und die Hapag-Lloyd Global Service Centers jeweils ein festes Budget zur Unterstützung regionaler und lokaler Projekte. _NfB

Auch über einzelne soziale Aktivitäten unserer Mitarbeitenden möchten wir positiven Einfluss auf unsere Unternehmenskultur und auf die Gesellschaft nehmen. Für persönliches Engagement in Bildungsprogrammen, humanitären Projekten und im Bereich des Meeresschutzes stellen wir allen Mitarbeitenden einen freien Tag pro Jahr zur Verfügung. _NfB

Wir haben bewusst kein quantitatives Ziel wie die Anzahl geförderter Projekte definiert, um möglichst flexibel auf die Gegebenheiten und Entwicklungen im Berichtsjahr reagieren zu können. _NfB

Seit 1997 engagiert sich die Hamburger Hapag-Lloyd Stiftung – insbesondere regional – in den Bereichen Kultur, Soziales und Wissenschaft, beispielsweise im Bereich von Förderprojekten für den Nachwuchs im Kulturbereich. So unterstützte Hapag-Lloyd und die Hapag-Lloyd Stiftung die Ausstellung Caspar David Friedrich in der Kunsthalle Hamburg mit 500.000 Euro und gehörte mit 100.000 Euro zu den Hauptförderern des Harbour Front Literaturfestivals in Hamburg. Außerdem unterstützte sie mit 70.000 Euro die Arbeit der Seemannsmissionen in Hamburg. Die Stiftung gehört nicht dem Konzern an, sondern agiert selbstständig. _201-1



VIelfältiges ENGAGEMENT

Sport- und Kulturveranstaltungen profitieren ebenso von unserem Engagement wie soziale und humanitäre Hilfsprojekte und Umweltschutzinitiativen für gesunde und saubere Gewässer.

SOZIALES ENGAGEMENT _203-1

Rund um den Globus unterstützen wir Organisationen und Projekte, die sich für Menschen aus Krisengebieten einsetzen oder in generellen Not-situationen helfen. So unterstützt wir auch im Jahr 2023 im Rahmen unserer Initiative „Hapag-Lloyd Cares“ Hilfsaktionen für die Ukraine, insbesondere in Form von Logistikleistungen. Außerdem spendeten wir Gelder für die Erdbebenopfer in der Türkei, Syrien und Marokko.

In Hamburg hilft der gemeinnützige Verein Hanseatic Help unbürokratisch Menschen in Notsituationen. In Zusammenarbeit mit Hanseatic Help haben wir 2022 in unserem Hauptgebäude am Ballindamm in Hamburg einen „Hanseatic Help Store“ eröffnet. Dafür wurden Kriegsflüchtlinge aus der Ukraine als feste Arbeitskräfte eingestellt, die auch 2023 wieder Artikel des täglichen Bedarfs ausgaben.

Seit Herbst 2021 arbeiten wir partnerschaftlich mit dem Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen (UNICEF) zusammen. Das Projekt ist zunächst auf drei Jahre angelegt und wurde im Jahr 2023 fortgeführt, u. a. mit einer Spende für das UNICEF-Bildungsprogramm „Schulen für Afrika“ mit Fokus auf Ghana, Kenia und Südafrika. Das Programm hat zum Ziel, jedem Kind den Zugang zu guter Bildung zu ermöglichen. _NFB



© UNICEF/UN0752414/Moulton

Bis heute hat „Schulen für Afrika“ mehr als 30 Millionen Kindern geholfen, ihren Traum von Bildung zu verwirklichen. Wir unterstützen darüber hinaus auch weiterhin die weltweite UNICEF-Hilfe für Kinder in den Bereichen Gesundheit, Kinderschutz, Ernährung und Nothilfe. Diese Form der Unterstützung ist für UNICEF wichtig, da sie flexibel dort eingesetzt werden kann, wo Kinder und Familien sie gerade besonders dringend benötigen.

Weltweit gibt es zahlreiche weitere Projekte, in denen wir uns für die Gesellschaft engagieren. Im Rahmen von „Hapag-Lloyd Cares“ haben beispielsweise Mitarbeitende von Hapag-Lloyd North America im Jahr 2023 Spenden in Höhe von 65.000 US-Dollar bei einem Wohltätigkeits-Golfturnier für The Ansley Foundation gesammelt. Die Stiftung fördert die

Forschung zur Behandlung und Heilung von Krebs bei Kindern. Darüber hinaus bietet sie direkte Unterstützung für Familien, die mit den Herausforderungen einer Krebsdiagnose bei Kindern konfrontiert sind. Hapag-Lloyd Indien förderte im Berichtszeitraum im Rahmen von „Hapag-Lloyd Cares“ u. a. die College-Ausbildung von 41 verwaisten jungen Erwachsenen und begleitete über das ganze Jahr Studierende durch Mentorinnen und Mentoren. [_201-1](#)

Auch im Jahr 2023 wurden im Rahmen des „TDP We Care Day“ von Mitarbeitenden von Hapag-Lloyd Spenden für das Impact-Unternehmen 4Life Solutions gesammelt, zudem wurde die Unterstützung anschließend durch die Nachhaltigkeitsabteilung ausgeweitet.

So haben wir im Oktober 2023 eine zunächst auf drei Jahre angelegte Kooperation mit diesem Start-up-Unternehmen geschlossen. In dem Rahmen spenden wir jährlich einen Betrag zur Unterstützung verschiedener Projekte, die den Zugang zu sauberem und sicherem Trinkwasser in einkommensschwachen Ländern ermöglichen. [_NfB](#)

Im Jahr 2023 wurden durch unsere Kooperation bereits 45.000 „Safe Drinking Water“-Beutel (SaWa Bags) finanziert. Diese Spende ermöglicht es rund 25.000 Familien in Tansania und Kenia, sauberes Trinkwasser zu erhalten. Die SaWa Bags zeichnen sich durch ihre Wiederverwendbarkeit aus und können bis zu 500-mal genutzt werden. Dadurch können bis zu 90 Millionen Liter Wasser gereinigt und trinkbar gemacht werden. Gleichzeitig werden durch die Vermeidung von Holzverbrennung zum Abkochen des Wassers durch die Verwendung der 45.000 Bags bis zu 25 Tonnen CO₂ eingespart.

Am Weltblutspendetag 2023 engagierten sich erneut Mitarbeitende in unserem Quality Service Center auf Mauritius und in unserem Hauptsitz in Hamburg für Blutspenden. Am 28. April, dem Welttag für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, spendeten 31 Mitarbeitende der National Blood Bank auf Mauritius Blut. Im Januar und September veranstaltete das Deutsche Rote Kreuz weitere Blutspendeaktionen im Hauptsitz in Hamburg. Daran beteiligte sich erneut eine große Anzahl von Mitarbeitenden. Besonders erfreulich war, dass viele dies zum ersten Mal taten.



ENGAGEMENT FÜR DIE UMWELT

International engagieren wir uns für Umweltbelange mit maritimem Schwerpunkt. Zudem fördern wir im Rahmen unseres gesellschaftlichen Engagements verschiedene Umweltprojekte an unseren weltweiten Standorten.

So haben wir 2023 eine zunächst auf drei Jahre angelegte Kooperation mit der Umweltorganisation One Earth – One Ocean e.V. geschlossen. [_NfB](#)

Diese hat zum Ziel, Gewässer weltweit von Plastikmüll, Öl und Chemikalien zu befreien, und versteht sich als „maritime Müllabfuhr“. Dabei betreibt sie verschiedene Boote – die SeeHamster und die SeeKühe. Mitarbeitende von Hapag-Lloyd unterstützen die Organisation zukünftig auch durch ihr Engagement bei Reinigungsaktionen oder bei Bildungsveranstaltungen. 2023 haben Mitarbeitende in allen Regionen, in denen Hapag-Lloyd ansässig ist, wieder Fluss- und Küstenabschnitte gereinigt. Darüber hinaus unterstützte das Unternehmen Projekte zum Schutz der Umwelt.

Sponsoring

Hapag-Lloyd und Boris Herrmann haben 2021 einen offiziellen Sponsoringvertrag für fünf Jahre unterzeichnet. Der weltberühmte Skipper und seine Organisation Team Malizia verfolgen das Ziel, das Bewusstsein für den Klimawandel zu schärfen. Außerdem unterstützte Hapag-Lloyd 2023 Forschungsinitiativen, die die Auswirkungen des Klimawandels auf die Ozeane untersuchen.

Lokale Initiativen für die Umwelt

Rund um den Globus haben sich auch 2023 wieder engagierte Menschen am „Coastal Cleanup Day“ beteiligt. Dazu zählten erneut zahlreiche weltweite Mitarbeitende von Hapag-Lloyd, die sich im Rahmen unseres Corporate-Citizenship-Programms „Hapag-Lloyd Cares“ mit Aufräumaktionen für nachhaltigen Meeres- und Umweltschutz einsetzten. In Hamburg kamen an mehreren Tagen Mitarbeitende zusammen, um in der Hansestadt aufzuräumen.

In Singapur befreite ein Hapag-Lloyd-Team den East Coast Park von Plastikabfall. Der dortige Strand ist stark von Abfall belastet. Ein singapurisches Gemeinschaftszentrum für Kunststoffrecycling leitete den gemeinsamen Einsatz und trug so am Ende des Tages zu einem sichtbaren Ergebnis bei. Mitarbeitende aus Peru und Ecuador nahmen gemeinsam mit lokalen Umweltorganisationen an der internationalen Küstenreinigung teil. Nach einer Präsentation über die ökologischen Herausforderungen unserer Ozeane machte sich das Team an die Reinigung eines örtlichen Strandes. Insgesamt wurde eine beeindruckende Menge von 433 Kilogramm Abfall gesammelt. In unserer Region Mittlerer Osten setzten sich mehr als 1.000 Kolleginnen und Kollegen mit ihren Familien aus u. a. Ghana, Südafrika, Kenia, Saudi-Arabien, den Vereinigten Arabischen Emiraten und Indien für einen saubereren Planeten ein, indem sie Plastikabfall an ihren Stränden aufsammelten. Auf diese Weise setzten sie auch ein positives Beispiel in ihren Gemeinden.

Hapag-Lloyd unterstützt Initiativen wie diese stets auch mit dem Ziel, das Bewusstsein für Abfallvermeidung und -entsorgung bei den Teilnehmenden und in ihrem Umfeld zu schärfen.

Einen Überblick über weitere ausgewählte regionale Projekte, bei denen wir uns im Berichtszeitraum weltweit in den Bereichen Umwelt, Soziales und Bildung engagiert haben, bietet die Weltkarte auf der Seite 120.

FORSCHUNG UND BILDUNG

Viele Themen, mit denen wir uns als globales Schifffahrtsunternehmen auseinandersetzen, werden an wissenschaftlichen Einrichtungen erforscht

und vorangetrieben. Hapag-Lloyd unterstützt diese wichtige Arbeit. So haben wir im Berichtszeitraum das Forschungszentrum Hapag-Lloyd Center for Shipping and Global Logistics (CSGL) an der Kühne Logistics University (KLU) mit 250.000 Euro gefördert. Dort wird u. a. zu den Themen Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Wertschöpfung in der Schifffahrts- und Logistikbranche geforscht. Ebenfalls an der KLU veranstaltete Hapag-Lloyd ein Symposium zum Thema „Transitions: Readiness and challenges in the shipping industry“. Hapag-Lloyd ist zudem seit vielen Jahren in Hamburg Gastgeber für Informationsveranstaltungen an in- und ausländischen Schulen, Universitäten und anderen Aus- und Fortbildungseinrichtungen. [_201-1](#)

WEITERE FÖRDERINITIATIVEN AM HAUPTSITZ IN HAMBURG

Wir denken und handeln global, legen aber auch besonderen Wert auf unsere Rolle im lokalen Umfeld. In diesem Sinne engagieren wir uns seit vielen Jahren für kulturelle und sportliche Themen in Hamburg. Seit Mitte 2021 sind wir Hauptsponsor des Handball-Erstligavereins Handball Sport Verein Hamburg (HSVH); im Berichtszeitraum traten wir außerdem erneut als Sponsor des Fußballvereins Hamburger Sportverein (HSV) auf. Wir unterstützen seit Langem das Thalia Theater, beispielsweise bei Sonderveranstaltungen wie Podiumsdiskussionen.

Neben unserem langjährigen Engagement für die Seemannsmissionen und die Hamburger Duckdalben fördern wir Veranstaltungen lokaler Vereine und Initiativen. Darüber hinaus unterstützten wir im Berichtsjahr das Filmfest Hamburg und das Harbour Front Literaturfestival erneut durch die Bereitstellung von Veranstaltungsräumen. Daneben hat die Hapag-Lloyd Stiftung eigene Konzerte im Gebäude der Hapag-Lloyd AG durchgeführt und öffentlich dazu eingeladen.

Im Jahr 2023 fand am Ballindamm erstmals ein Tag der offenen Tür statt. Dieser wurde von einigen Hundert Besuchern wahrgenommen. Außerdem nahm Hapag-Lloyd wieder am Tag des offenen Denkmals teil und konnte dabei rund 200 Gäste begrüßen.



INFORMATIONEN

TABELLEN ZU DEN ANGABEN DER TAXONOMIE-VERORDNUNG

UMSATZ _NfB

Geschäftsjahr 2023	2023	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag								DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“) (h)									
		Code (a) (2)	Umsatz (3)	Umsatzanteil, Jahr 2023 (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser (7)	Umweltverschmutzung (8)	Kreislaufwirtschaft (9)	Biologische Vielfalt (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser (13)	Umweltverschmutzung (14)	Kreislaufwirtschaft (15)	Biologische Vielfalt (16)	Mindestschutz (17)	Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) Umsatz, Jahr 2022 (18)	Kategorie ermöglichende Tätigkeit (19)
Wirtschaftstätigkeiten (1)		EUR Mio.	%	J; N; N/EL (b) (c)	J; N; N/EL (b) (c)	J; N; N/EL (b) (c)	J; N; N/EL (b) (c)	J; N; N/EL (b) (c)	J; N; N/EL (b) (c)	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T

A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN

A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)

Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0								0,0		
Davon ermöglichende Tätigkeiten		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0								0,0	E	
Davon Übergangstätigkeiten		0,0	0,0	0,0													0,0		T

A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (g)

				EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%		
Güterbeförderung in der See- und Küstenschifffahrt, Schiffe für den Hafenbetrieb und Hilfstätigkeiten	CCM 6.10	1.838,1	10,3	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	J	J	J	J	J	J	N	4,0		
Güterbeförderung in der See- und Küstenschifffahrt, Schiffe für den Hafenbetrieb und Hilfstätigkeiten	CCM 6.10	15.920,0	88,8	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N	N	N	N	N	N	N	95,9		
Infrastruktur für eine CO ₂ -arme Schifffahrt	CCM 6.16	98,9	0,6	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N	N	N	N	N	N	N	n/a		
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		17.857,0	99,6	99,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0								99,9		
A. Umsatz taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1+A.2)		17.857,0	99,6	99,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0								99,9		

B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN

Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		72,5	0,4																
Gesamt		17.929,5	100,0																

INVESTITIONSAUSGABEN (CAPEX) _nFB

Geschäftsjahr 2023	2023	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag								DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“) (h)									
	Code (a) (2)	CapEx (3)	CapEx- Anteil, Jahr 2023 (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser (7)	Umweltverschmutzung (8)	Kreislaufwirtschaft (9)	Biologische Vielfalt (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser (13)	Umweltverschmutzung (14)	Kreislaufwirtschaft (15)	Biologische Vielfalt (16)	Mindestschutz (17)	Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) CapEx, Jahr 2022 (18)	Kategorie ermöglichende Tätigkeit (19)	Kategorie Übergangstätigkeit (20)
	EUR Mio.	%	J; N; N/EL (b) (c)	J; N; N/EL (b) (c)	J; N; N/EL (b) (c)	J; N; N/EL (b) (c)	J; N; N/EL (b) (c)	J; N; N/EL (b) (c)	J; N; N/EL (b) (c)	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T

A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)

Güterbeförderung in der See- und Küstenschifffahrt, Schiffe für den Hafenbetrieb und Hilfstätigkeiten	CCM 6.10	214,8	6,5	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	J	J	J	J	J	J	J	16,3		
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		214,8	6,5	6,5	0	0	0	0	0	J	J	J	J	J	J	J	16,3		
Davon ermöglichende Tätigkeiten			0	0	0	0	0	0	0								0	E	
Davon Übergangstätigkeiten		214,8	6,5	6,5						J	J	J	J	J	J	J	16,3		T

A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (g)

				EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%		
Güterbeförderung in der See- und Küstenschifffahrt, Schiffe für den Hafenbetrieb und Hilfstätigkeiten	CCM 6.10	639,0	19,3	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	J	J	J	J	J	J	N	n/a		
Güterbeförderung in der See- und Küstenschifffahrt, Schiffe für den Hafenbetrieb und Hilfstätigkeiten	CCM 6.10	1.537,0	46,4	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N	N	N	N	N	N	N	78,4		
Infrastruktur für eine CO ₂ -arme Schifffahrt	CCM 6.16	569,2	17,2	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N	N	N	N	N	N	N	n/a		
Nachrüstung von Schiffen für die Personen- und Güterbeförderung in der See- und Küstenschifffahrt	CCM 6.12	43,6	1,3	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	J	J	J	J	J	J	N	0,0		
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	CCM 6.5	2,2	0,1	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N	N	N	N	N	N	N	0,0		
Renovierung bestehender Gebäude	CCM 7.2	9,3	0,3	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N	N	N	N	N	N	N	n/a		
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	CCM 7.7	206,4	6,2	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N	N	N	N	N	N	N	3,8		
CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		3.006,7	90,7	97,2	0	0	0	0	0								98,4		
A. CapEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1+A.2)		3.221,5	97,2	97,2	0	0	0	0	0								98,4		

B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN

CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		93,8	2,8																
Gesamt		3.315,4	100,0																

BETRIEBSAUSGABEN (OPEX) _NfB

Geschäftsjahr 2023	2023		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag							DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“) (h)									
	Code (a) (2)	OpEx (3)	OpEx- Anteil, Jahr 2023 (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser (7)	Umweltverschmutzung (8)	Kreislaufwirtschaft (9)	Biologische Vielfalt (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser (13)	Umweltverschmutzung (14)	Kreislaufwirtschaft (15)	Biologische Vielfalt (16)	Mindestschutz (17)	Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) OpEx, Jahr 2022 (18)	Kategorie ermöglichende Tätigkeit (19)	Kategorie Übergangstätigkeit (20)
Wirtschaftstätigkeiten (1)	EUR Mio.	%	J; N; N/EL (b) (c)	J; N; N/EL (b) (c)	J; N; N/EL (b) (c)	J; N; N/EL (b) (c)	J; N; N/EL (b) (c)	J; N; N/EL (b) (c)	J; N; N/EL (b) (c)	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T

A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)

OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)	0	0	0	0	0	0	0	0	0								0		
Davon ermöglichende Tätigkeiten	0	0	0	0	0	0	0	0	0								0	E	
Davon Übergangstätigkeiten	0	0															0		T

A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (g)

				EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N			
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	CCM 6.5	6,5	0,6	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N	N	N	N	N	N	N	0,3		
Güterbeförderung in der See- und Küstenschifffahrt, Schiffe für den Hafenbetrieb und Hilfstätigkeiten	CCM 6.10	147,9	13,9	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	J	J	J	J	J	J	N	n/a		
Güterbeförderung in der See- und Küstenschifffahrt, Schiffe für den Hafenbetrieb und Hilfstätigkeiten	CCM 6.10	634,8	59,6	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N	N	N	N	N	N	N	79,0		
Infrastruktur für eine CO ₂ -arme Schifffahrt	CCM 6.16	8,6	0,8	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N	N	N	N	N	N	N	n/a		
Renovierung bestehender Gebäude	CCM 7.2	6,0	0,6	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N	N	N	N	N	N	N	0,8		
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	CCM 7.7	1,3	0,1	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N	N	N	N	N	N	N	0,1		
Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten	CCM 8.1	110,2	10,3	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N	N	N	N	N	N	N	9,7		
OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		915,3	85,9	85,9	0	0	0	0	0								0		
A. OpEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1+A.2)		915,3	85,9	85,9	0	0	0	0	0								0		

B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN

OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten	150,0	14,1																	
Gesamt	1.065,3	100,0																	

MELDEBÖGEN NACH ANHANG XII DER DELEGIERTEN VERORDNUNG (EU) 2021/2178

MELDEBOGEN 1: TÄTIGKEITEN IN DEN BEREICHEN KERNENERGIE UND FOSSILES GAS

Zeile	Tätigkeiten im Bereich Kernenergie	
1.	Das Unternehmen ist im Bereich Erforschung, Entwicklung, Demonstration und Einsatz innovativer Stromerzeugungsanlagen, die bei minimalem Abfall aus dem Brennstoffkreislauf Energie aus Nuklearprozessen erzeugen, tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	NEIN
2.	Das Unternehmen ist im Bau und sicheren Betrieb neuer kerntechnischer Anlagen zur Erzeugung von Strom oder Prozesswärme — auch für die Fernwärmeversorgung oder industrielle Prozesse wie die Wasserstoffherzeugung — sowie bei deren sicherheitstechnischer Verbesserung mithilfe der besten verfügbaren Technologien tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	NEIN
3.	Das Unternehmen ist im sicheren Betrieb bestehender kerntechnischer Anlagen zur Erzeugung von Strom oder Prozesswärme — auch für die Fernwärmeversorgung oder industrielle Prozesse wie die Wasserstoffherzeugung — sowie bei deren sicherheitstechnischer Verbesserung tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	NEIN
	Tätigkeiten im Bereich fossiles Gas	
4.	Das Unternehmen ist im Bau oder Betrieb von Anlagen zur Erzeugung von Strom aus fossilen gasförmigen Brennstoffen tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	NEIN
5.	Das Unternehmen ist im Bau, in der Modernisierung und im Betrieb von Anlagen für die Kraft-Wärme/Kälte-Kopplung mit fossilen gasförmigen Brennstoffen tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten	NEIN
6.	Das Unternehmen ist im Bau, in der Modernisierung und im Betrieb von Anlagen für die Wärmegewinnung, die Wärme/Kälte aus fossilen gasförmigen Brennstoffen erzeugen, tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	NEIN

GRI INHALTSINDEX 2023

		KOMMENTAR	
GRI STANDARD	NAME DES INDIKATORS	AUSGELASSENE ANFORDERUNG / AUSLASSUNGSGRUND / ERKLÄRUNG	SEITE
GRI 2: ALLGEMEINE ANGABEN 2021			
2-1	Organisationsprofil		8, 13, 14, 16
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden		8
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle		7, 9
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	Es gibt keine Neudarstellung von Informationen aus vorherigen Berichten.	
2-5	Externe Prüfung		139
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen		8, 13, 14, 15, 16, 17, 51, 65, 67, 78
2-7	Angestellte		89, 90, 91
2-8	Mitarbeitende, die keine Angestellten sind		90, 91
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung		55 Geschäftsbericht Angaben zur Unternehmensführung und Corporate Governance (102 ff., 116–121), Erklärung zur Unternehmensführung
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans		Geschäftsbericht Besetzungsziele und Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat (111, 114–115), Erklärung zur Unternehmensführung
2-11	Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	Wie der Erklärung der Unternehmensführung zu entnehmen ist, hält der Aufsichtsratsvorsitzende keine weitere Führungsrolle im Unternehmen inne	Geschäftsbericht , Mitglieder des Aufsichtsrats der Hapag-Lloyd AG: (119), Mandate von Mitgliedern des Aufsichtsrats in anderen Aufsichtsräten und anderen vergleichbaren Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen (125), Erklärung zur Unternehmensführung
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen		18, 55, 56, 58, 62
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen		47, 53, 55, 56

		KOMMENTAR	
GRI STANDARD	NAME DES INDIKATORS	AUSGELASSENE ANFORDERUNG / AUSLASSUNGSGRUND / ERKLÄRUNG	SEITE
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung		9, 55
2-15	Interessenkonflikte		27 Geschäftsbericht , Corporate Governance (30, 31), Zusammensetzung und Arbeitsweise des Vorstands und Aufsichtsrats (111–114), Erklärung zur Unternehmensführung Globale Ethikrichtlinie , 6
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen		24, 26
2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	Es finden regelmäßig Schulungen des Aufsichtsrats statt, die zukünftig verstärkt einen Fokus auf Themen der Nachhaltigkeit legen werden.	
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans		22, 23, 43
2-19	Vergütungspolitik		18, 94 Geschäftsbericht , Angaben zur Unternehmensführung und Corporate Governance (103–105) Vergütungsbericht , Erklärung zur Unternehmensführung
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung		Geschäftsbericht , Ausschüsse des Aufsichtsrats (120 f.), Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat (122) Vergütungsbericht , Erklärung zur Unternehmensführung
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer, sowie eine Auflistung der Vergütung von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern ist im Vergütungsbericht dargestellt. 2-21-c: Für die Darstellung der Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die Belegschaft des Hapag-Lloyd Konzerns weltweit einschließlich Auszubildende abgestellt, zu der im Geschäftsjahr 2023 durchschnittlich 15.883 Mitarbeitende (Vollzeitäquivalent; Vorjahr: 14.004 Mitarbeitende (Vollzeitäquivalent)) zählten. Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer umfasst im Wesentlichen die Personalaufwendungen für Löhne und Gehälter, für Nebenleistungen, für Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie für die dem Geschäftsjahr zuzurechnenden variablen Vergütungsbestandteile. Der Vorsitzende des Vorstandes ist die höchstbezahlte Position.	Vergütungsbericht

		KOMMENTAR	
GRI STANDARD	NAME DES INDIKATORS	AUSGELASSENE ANFORDERUNG / AUSLASSUNGSGRUND / ERKLÄRUNG	SEITE
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung		4, 5
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	Code of Conduct Compliance Commitment	17, 22, 23, 24, 25, 26, 53, 60, 66, 67, 68, 103, 104, 105, 112 113
2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen		23, 24, 25, 26, 27, 53, 66, 67, 69, 83, 104, 105 Globale Ethikrichtlinie
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	Die Beschwerdemechanismen sind Teil des im Abschnitt „Meldemechanismen“ beschriebenen Whistleblower Systems und MLC Complaint Procedure.	26, 27
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen		24, 25, 26, 27
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	Information nicht verfügbar/ unvollständig: „Vollumfassende und konzernweite Informationen zur Anzahl der Verstöße gegen Gesetze und Verordnung sowie entsprechende Bußgelder oder sonstige Sanktionen werden nicht zentralisiert in erforderlicher Qualität erfasst. Dies ist auch in Zukunft aufgrund des verhältnismäßig hohen Aufwandes nicht geplant.“	
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen		53, 62, 63, 64, 65, 73, 82, 83, 94, 95, 117
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern		54, 57, 58, 59, 61, 62, 63, 63, 89, 93, 96, 97
2-30	Tarifverträge		94, 95
GRI 3: WESENTLICHE THEMEN			
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen		55, 56, 57, 58, 59
3-2	Liste der wesentlichen Themen		57, 58, 59
GRI 201: WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG			
3-3	Management von wesentlichen Themen		17, 33 Geschäftsbericht , 176, 177, 188 191, 192, 212
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert		17, 33, 121, 122, 124 Geschäftsbericht , 61, 66, 67, 77, 150, 154, 155

		KOMMENTAR	
GRI STANDARD	NAME DES INDIKATORS	AUSGELASSENE ANFORDERUNG / AUSLASSUNGSGRUND / ERKLÄRUNG	SEITE
201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen		Geschäftsbericht , 101
GRI 203: INDIREKTE ÖKONOMISCHE AUSWIRKUNGEN			
3-3	Management von wesentlichen Themen		122, 123
203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen		122, 123
GRI 205: KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG			
3-3	Management von wesentlichen Themen		23, 24, 25, 26, 27
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung		24, 25
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen		27
GRI 206: WETTBEWERBSWIDRIGES VERHALTEN			
3-3	Management von wesentlichen Themen		23, 24, 25, 26, 27
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	Das Rechtsverfahren aus dem letzten Berichtsjahr ist noch nicht abgeschlossen. Aus Gründen der Vertraulichkeit können keine näheren Informationen veröffentlicht werden. Auch die Gesamtanzahl wird aufgrund von Vertraulichkeitsgründen nicht bekannt gegeben.	
GRI 207: STEUERN			
3-3	Management von wesentlichen Themen		31, 32, 33
207-1	Steuerkonzept		31, 32, 33
207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement		32, 33
207-3	Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken		32, 33
207-4	Länderbezogene Berichterstattung		31, 33
GRI 301: MATERIALIEN			
3-3	Management von wesentlichen Themen		83, 84

		KOMMENTAR	
GRI STANDARD	NAME DES INDIKATORS	AUSGELASSENE ANFORDERUNG / AUSLASSUNGSGRUND / ERKLÄRUNG	SEITE
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen		83
301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	Das Kerngeschäft unseres Unternehmens sind Dienstleistungen. Für fremdbeschaffte Materialien ermitteln wir aus diesem Grund nicht den Anteil an erneuerbaren oder recycelbaren Materialien. Wird ein Schiff unserer Flotte recycelt, werden alle Bestandteile getrennt und im Rahmen der geltenden Vorschriften entweder wiederverwendet oder einer fachgerechten Entsorgung zugeführt.	
GRI 302: ENERGIE			
3-3	Management von wesentlichen Themen		75, 76, 77, 78, 79, 80
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation		76, 80
302-3	Energieintensität		67, 79, 80
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs		75
GRI 303: WASSER UND ABWASSER			
3-3	Management von wesentlichen Themen		81, 82
303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	Der Wasserverbrauch bei SAAM Terminals betrug im Jahr 2023 rund 52.000 m ³ . _NfB	81, 82, 83
303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung		79, 81, 82, 83
303-4	Wasserrückführung	Feste und flüssige Abfälle, die auf den Schiffen anfallen, werden gemäß MARPOL auf diesen dezentral erfasst und im jeweiligen Zielhafen fachgerecht entsorgt. Alle Abfallentsorgungen werden entsprechend der geltenden Vorschriften an Bord dokumentiert und im Rahmen von Hafenstaatenkontrollen überprüft. Eine vollständige Erfassung von Abfall und Abwasserkennzahlen ist mit hohem administrativem Aufwand verbunden und erfolgt dementsprechend derzeit noch nicht.	
GRI 304: BIODIVERSITÄT			
3-3	Management von wesentlichen Themen		81, 82
304-1	Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben Schutzgebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten befinden		81, 82

		KOMMENTAR	
GRI STANDARD	NAME DES INDIKATORS	AUSGELASSENE ANFORDERUNG / AUSLASSUNGSGRUND / ERKLÄRUNG	SEITE
304-2	Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität		81, 82
304-4	Arten auf der Roten Liste der Weltnaturschutzunion (IUCN) und auf nationalen Listen geschützter Arten, die ihren Lebensraum in Gebieten haben, die von Geschäftstätigkeiten betroffen sind		81, 82
GRI 305: EMISSIONEN			
3-3	Management von wesentlichen Themen		75, 76, 77, 78, 79, 80
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)		67, 80
305-2	Direkte THG-Emissionen (Scope 2)		67, 80
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)		67, 80
305-4	Intensität der Treibhausgasemissionen		78, 79
305-5	Senkung der Treibhausgasemissionen		78, 79, 80
GRI 306: ABFALL			
3-3	Management von wesentlichen Themen		83, 84
306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen		83, 84
306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	<p>Wird ein Schiff unserer Flotte recycelt, werden alle Bestandteile getrennt und im Rahmen der geltenden Vorschriften entweder wiederverwendet oder einer fachgerechten Entsorgung zugeführt.</p> <p>Feste und flüssige Abfälle, die auf den Schiffen anfallen, werden gemäß MARPOL auf diesen dezentral erfasst und im jeweiligen Zielhafen fachgerecht entsorgt. Alle Abfallentsorgungen werden entsprechend den geltenden Vorschriften an Bord dokumentiert und im Rahmen von Hafenstaatenkontrollen überprüft. Eine vollständige Erfassung von Abfall und Abwasserkennzahlen ist mit hohem administrativem Aufwand verbunden und erfolgt dementsprechend derzeit noch nicht. Dies ist jedoch mit dem Ausbau des digitalen Berichtswesens für Abfallentsorgung für die Zukunft geplant. Die Abfallkennzahlendaten in den Büros liegen derzeit noch nicht in ausreichender Datenqualität vor und können daher nicht berichtet werden.</p>	83, 84
306-3	Angefallener Abfall	Die Abfallmenge für SAAM Terminals betrug im Berichtszeitraum rund 1.619 Tonnen. _NfB	84

		KOMMENTAR	
GRI STANDARD	NAME DES INDIKATORS	AUSGELASSENE ANFORDERUNG / AUSLASSUNGSGRUND / ERKLÄRUNG	SEITE
GRI 308: UMWELTBEWERTUNG DER LIEFERANTEN			
3-3	Management von wesentlichen Themen		65, 66, 67, 68
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen		66, 67, 68
GRI 401: BESCHÄFTIGUNG			
3-3	Management von wesentlichen Themen		93, 94, 95, 96, 97
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation		102
401-3	Eiternzeit		96, 97
GRI 403: SICHERHEIT UND GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ			
3-3	Management von wesentlichen Themen		88, 89, 92, 93, 109, 110, 112, 113
403-1	Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz		109, 110, 112, 113
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen		109, 110, 112, 113, 114, 116, 117
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste		111, 113, 114
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz		109, 110, 111, 113
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz		109, 110, 112, 114, 115, 117
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden		110, 111, 115, 116
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz		112, 113, 114
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind		112, 113
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	Derzeit werden arbeitsbedingte Verletzungen pro Schiff und pro 1.000 Mitarbeitende berichtet. Zukünftig wird die Berichterstattung der Kennzahl hinsichtlich der geltenden ESRS-Anforderungen geprüft.	110, 113, 114, 115

		KOMMENTAR	
GRI STANDARD	NAME DES INDIKATORS	AUSGELASSENE ANFORDERUNG / AUSLASSUNGSGRUND / ERKLÄRUNG	SEITE
GRI 404: AUS- UND WEITERBILDUNG			
3-3	Management von wesentlichen Themen		88, 89, 98, 99, 100, 101, 102
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Wir setzen unsere Bemühungen fort, den Prozess und die Dokumentation zur Erfassung von Kennzahlen zu Trainingsstunden auf See zu überarbeiten, um die Qualität der Daten zu verbessern und die Kennzahlen in Zukunft berichten zu können.	100
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe		21, 28, 29, 31, 56, 100, 101, 102
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten		100, 101, 102
GRI 405: DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT			
3-3	Management von wesentlichen Themen		88, 89, 94, 95, 103, 104, 105
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten		105
GRI 406: NICHTDISKRIMINIERUNG			
3-3	Management von wesentlichen Themen		24, 66, 67, 68, 104, 105
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen		24, 26, 27
GRI 407: VEREINIGUNGSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN			
3-3	Management von wesentlichen Themen		60, 66, 67, 68, 94, 95, 97
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte		27, 24, 25, 26
GRI 408: KINDERARBEIT			
3-3	Management von wesentlichen Themen		23, 24, 25, 26, 27, 60, 66, 67, 68
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit		27, 24, 25, 26

		KOMMENTAR	
GRI STANDARD	NAME DES INDIKATORS	AUSGELASSENE ANFORDERUNG / AUSLASSUNGSGRUND / ERKLÄRUNG	SEITE
GRI 409: ZWANGS- UND PFLICHTARBEIT			
3-3	Management von wesentlichen Themen		23, 24, 25, 26, 27, 60, 66, 67, 68
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit		27, 24, 25, 26
GRI 414: SOZIALE BEWERTUNG DER LIEFERANTEN			
3-3	Management von wesentlichen Themen		65, 66, 67, 68
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen		66, 67, 68
GRI 418: SCHUTZ DER KUNDENDATEN			
3-3	Management von wesentlichen Themen		27, 28, 29
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten		29

PRÜFUNGSVERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS

_2-5

AN DIE HAPAG-LLOYD AKTIENGESELLSCHAFT, HAMBURG

Wir haben den für den Konzern und die Gesellschaft zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht der Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft, Hamburg (im Folgenden „Hapag-Lloyd“ oder „Gesellschaft“), für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2023 (im Folgenden der „nichtfinanzielle Bericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Der zusammengefasste gesonderte nichtfinanzielle Bericht der Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2023 ist integrierter Bestandteil des Nachhaltigkeitsberichts 2023 der Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft. Die dem nichtfinanziellen Bericht zugehörigen Angaben sind mit dem Kürzel „NfB“ und einer grauen Linie am linken Rand der entsprechenden Absätze gekennzeichnet. Alle anderen im Nachhaltigkeitsbericht 2023 der Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft enthaltenen Angaben sowie eine Konformitätsprüfung nach den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) waren nicht Gegenstand unserer Prüfung.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des nichtfinanziellen Berichts für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2023 in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB und Artikel 8 der VERORDNUNG (EU) 2020/852 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (im Folgenden die „EU-Taxonomieverordnung“) und den hierzu erlassenen

delegierten Rechtsakten sowie mit deren eigenen in Abschnitt „Konsolidierte Angaben der Taxonomie-Verordnung“ des nichtfinanziellen Berichts dargestellten Auslegung der in der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten enthaltenen Formulierungen und Begriffe.

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 erachtet haben, um die Aufstellung eines nichtfinanziellen Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (Manipulation der nichtfinanziellen Berichterstattung) oder Irrtümern ist.

Die EU-Taxonomieverordnung und die hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte enthalten Formulierungen und Begriffe, die noch erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen und für die noch nicht in jedem Fall Klarstellungen veröffentlicht wurden. Daher haben die gesetzlichen Vertreter ihre Auslegung der EU-Taxonomieverordnung und der hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte im Abschnitt „Konsolidierte Angaben der Taxonomie-Verordnung“ des nichtfinanziellen Berichts niedergelegt. Sie sind verantwortlich für die Vertretbarkeit dieser Auslegung. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, ist die Rechtskonformität der Auslegung mit Unsicherheiten behaftet.

Sicherung der Unabhängigkeit und Qualität des Wirtschaftsprüfers

Bei der Durchführung des Auftrags haben wir die Anforderungen an Unabhängigkeit und Qualitätssicherung aus den nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen, insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1), beachtet.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über des nichtfinanziellen Berichts abzugeben.

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, als Limited Assurance Engagement 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 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „Konsolidierte Angaben der Taxonomie-Verordnung“ des nichtfinanziellen Berichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist.

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

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

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation des Konzerns und über die Einbindung von Stakeholdern.
- Eine Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung der Gesellschaft in der Berichtsperiode.
- Befragung der gesetzlichen Vertreter und 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 im nichtfinanziellen Bericht.
- Abgleich von ausgewählten Angaben mit den entsprechenden Daten im Konzernabschluss und zusammengefassten Konzernlagebericht.
- Analytische Beurteilung der Daten und Trends der quantitativen Angaben, welche zur Konsolidierung auf Konzernebene von allen im Berichtsumfang enthaltenen Konzerneinheiten gemeldet wurden.
- Einschätzung der lokalen Datenerhebungs-, Validierungs- und Berichterstattungsprozesse sowie der Verlässlichkeit der gemeldeten Daten durch Stichprobenerhebungen.
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben in dem zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht.

KONTAKT UND IMPRESSUM _2-3

Hapag-Lloyd AG
Ballindamm 25
20095 Hamburg

Sustainability Management

Telefon:

Konzernkommunikation

Telefon:

Beratung und Inhalt

Schlange, Zamoszny & Co. GmbH, Hamburg

Konzept, Text und Layout

Berichtsmanufaktur GmbH, Hamburg

Dieser Bericht wurde am 19. März 2024 veröffentlicht.

Bildnachweise

S. 4, 5, 45,46, 55, 57, 61, 93, 105: Thies Rätzke

S. 118: Gettyimages

S. 119,122: Unicef

Alle weiteren Bilder sind Eigentum der Hapag-Lloyd AG



Die Datensammlung wurde durch die Software
Cority unterstützt.