

# Bericht zum LkSG

## (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz)

Berichtszeitraum von  
01.01.2024 bis 31.12.2024

Name der Organisation: Hapag-Lloyd AG  
Anschrift: Ballindamm 25, 20095 Hamburg



# Inhaltsverzeichnis

<b>A. Strategie &amp; Verankerung</b>	<b>3</b>
<b>A1.</b> Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung	3
<b>A2.</b> Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie	4
<b>A3.</b> Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation	6
<b>B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen</b>	<b>8</b>
<b>B1.</b> Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse	8
<b>B2.</b> Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich	13
<b>B3.</b> Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern	17
<b>B4.</b> Präventionsmaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern	20
<b>B5.</b> Kommunikation der Ergebnisse	21
<b>B6.</b> Änderungen der Risikodisposition	21
<b>C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen</b>	<b>22</b>
<b>C1.</b> Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich	22
<b>C2.</b> Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern	23
<b>C3.</b> Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern	25
<b>D. Beschwerdeverfahren</b>	<b>26</b>
<b>D1.</b> Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren	26
<b>D2.</b> Anforderungen an das Beschwerdeverfahren	28
<b>D3.</b> Umsetzung des Beschwerdeverfahrens	30
<b>E. Überprüfung des Risikomanagements</b>	<b>31</b>

## A. Strategie & Verankerung

### A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung

#### **Welche Zuständigkeiten für die Überwachung des Risikomanagements waren im Berichtszeitraum festgelegt?**

Für die Überwachung des Risikomanagements hat sich der Vorstand von Hapag-Lloyd für die Benennung des Senior Managing Director Global Procurement als Menschenrechtsbeauftragten entschieden. Diese Position wurde im Berichtszeitraum von Michael Pradel besetzt. Der Menschenrechtsbeauftragte überwacht und überprüft alle Bereiche des Risikomanagements und informiert den Vorstand regelmäßig, aber mindestens einmal pro Jahr, über seine Arbeit. Zusätzlich prüft die Abteilung Corporate Audit innerhalb der regelhaften internen Auditprozesse sowohl die Funktion der Umsetzung als auch die Funktion der Überwachung des Risikomanagements.

#### **Hat die Geschäftsleitung einen Berichtsprozess etabliert, der gewährleistet, dass sie regelmäßig - mindestens einmal jährlich - über die Arbeit der für die Überwachung des Risikomanagements zuständigen Person informiert wird?**

Es wird bestätigt, dass die Geschäftsleitung einen Berichtsprozess etabliert hat, der i. S. d. § 4 Abs. 3 LkSG gewährleistet, dass sie regelmäßig - mindestens einmal jährlich - über die Arbeit der für die Überwachung des Risikomanagements zuständigen Person informiert wird.

- Bestätigt

#### **Beschreiben Sie den Prozess, der mindestens einmal im Jahr bzw. regelmäßig die Berichterstattung an die Geschäftsleitung mit Blick auf das Risikomanagement sicherstellt.**

Der Menschenrechtsbeauftragte erstattet der Geschäftsleitung anlassbezogen, aber mindestens einmal jährlich, jeweils spätestens bis zum 31.12. über die Erfüllung seiner Aufgaben als Menschenrechtsbeauftragter sowie die Ergebnisse der Überwachung schriftlich Bericht. Darüber hinaus informiert der Menschenrechtsbeauftragte den Vorstand unverzüglich, wenn das Risikomanagement nach § 4 Abs. 1 S. 1 LkSG nicht oder nicht ordnungsgemäß umgesetzt wird.

# A. Strategie & Verankerung

## A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

**Liegt eine Grundsatzklärung vor, die auf Grundlage der im Berichtszeitraum durchgeführten Risikoanalyse erstellt bzw. aktualisiert wurde?**

Die Grundsatzklärung wurde hochgeladen

<https://www.hapag-lloyd.com/de/company/responsibility/compliance/policy-statement-on-social-responsibility-and-human-rights.html>

**Wurde die Grundsatzklärung für den Berichtszeitraum kommuniziert?**

Es wird bestätigt, dass die Grundsatzklärung gegenüber Beschäftigten, gegebenenfalls dem Betriebsrat, der Öffentlichkeit und den unmittelbaren Zulieferern, bei denen im Rahmen der Risikoanalyse ein Risiko festgestellt wurde, kommuniziert worden ist.

- Bestätigt

**Bitte beschreiben Sie, wie die Grundsatzklärung an die jeweiligen relevanten Zielgruppen kommuniziert wurde.**

Die Grundsatzklärung ist für alle Beschäftigten im Intranet verfügbar. Außerdem wurde im Berichtsjahr die neue Version der Globalen Ethikrichtlinie, die auf die Grundsatzklärung verweist, an alle Beschäftigten kommuniziert und mit einem Training begleitet (<https://www.hapag-lloyd.com/de/company/responsibility/compliance/global-code-of-ethics.html>). Im Internet ist die Grundsatzklärung öffentlich über die Unternehmenswebsite abrufbar ([www.hlag.com/human-rights](http://www.hlag.com/human-rights)). Im Verhaltenskodex für Lieferanten von Hapag-Lloyd (Version Oktober 2023, abrufbar unter [www.hlag.com/code-of-conduct](http://www.hlag.com/code-of-conduct)) wird ebenfalls auf die Grundsatzklärung verwiesen. Die Hapag-Lloyd AG startete im November 2023 die Umsetzung eines Kommunikationsplans mit dem Ziel der Unterzeichnung des aktuellen Verhaltenskodex durch ihre Lieferanten.

**Welche Elemente enthält die Grundsatzklärung?**

- Einrichtung eines Risikomanagement
- Jährliche Risikoanalyse
- Verankerung von Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich, bei unmittelbaren Zulieferern und ggf. mittelbaren Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich, bei unmittelbaren Zulieferern und ggf. mittelbaren Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Bereitstellung eines Beschwerdeverfahrens im eigenen Geschäftsbereich, bei Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Dokumentations- und Berichtspflicht
- Beschreibung der festgestellten prioritären Risiken
- Beschreibung von menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Erwartungen an eigene Beschäftigte und Zulieferer

## A. Strategie & Verankerung

### A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

#### **Beschreibung möglicher Aktualisierungen im Berichtszeitraum und der Gründe hierfür.**

Die Grundsatzklärung wurde im Dezember 2023 zur Abbildung der Ergebnisse der jährlichen Risikoanalyse sowie der Anpassung relevanter Prozesse und Zuständigkeiten umfassend überarbeitet und aktualisiert. Die Prozesse und Zuständigkeiten, die im Dezember 2023 galten, blieben unverändert. Aus den Ergebnissen der Risikoanalyse 2024 folgte keine relevante Änderung der Risikodisposition im eigenen Geschäftsbereich und in der Lieferkette. Daher war die Notwendigkeit einer Anpassung der Grundsatzklärung nicht gegeben.

# A. Strategie & Verankerung

## A3. Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation

**In welchen maßgeblichen Fachabteilungen/Geschäftsabläufen wurde die Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb des Berichtszeitraums sichergestellt?**

- Personal/HR
- Arbeitssicherheit & Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Kommunikation / Corporate Affairs
- Einkauf/Beschaffung
- Zulieferermanagement
- CSR/Nachhaltigkeit
- Recht/Compliance
- Revision

**Beschreiben Sie, wie die Verantwortung für die Umsetzung der Strategie innerhalb der verschiedenen Fachabteilungen/Geschäftsabläufe verteilt ist.**

Die Verantwortung für die Koordination der Umsetzung der Menschenrechtsstrategie liegt beim Human Rights Office, das im Department Global Procurement angesiedelt ist.

Für die Umsetzung der Menschenrechtsstrategie im eigenen Geschäftsbereich sind die Zuständigkeiten wie folgt den Abteilungen zugeordnet:

- Human Resources und Occupational Health & Safety: menschenrechtliche Risiken nach § 2 Abs. 2 Nr. 1 - 8 LkSG;
- Sustainability: menschenrechtliches Risiko nach § 2 Abs. 2 Nr. 9 LkSG; umweltbezogene Risiken nach § 2 Abs. 3 Nr. 4 LkSG;
- Business Administration: menschenrechtliche Risiken nach § 2 Abs. 2 Nr. 9 - 11 LkSG;
- Procurement: menschenrechtliches Risiko nach § 2 Abs. 2 Nr. 10 LkSG;
- Dangerous Goods: umweltbezogene Risiken nach § 2 Abs. 3 Nr. 3, 5 - 8 LkSG.

Für die Umsetzung des auf die Lieferkette bezogenen Teils der Menschenrechtsstrategie sind alle Abteilungen mit Einkaufsverantwortung zuständig.

Für das Beschwerdeverfahren nach § 8 LkSG ist Compliance zuständig. Corporate Communications unterstützt die mit der Umsetzung der Menschenrechtsstrategie verbundenen internen und externen Kommunikationsaufgaben.

Corporate Audit überprüft die Umsetzung des LkSG innerhalb seiner bestehenden Funktion.

Legal ist in mehreren Bereichen unterstützend tätig, beispielsweise bei der Gestaltung von für die Umsetzung der Sorgfaltspflichten relevanten Vertragstexten.

## A. Strategie & Verankerung

### A3. Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation

#### **Beschreiben Sie, wie die Strategie in operative Prozesse und Abläufe integriert ist.**

Um die internen Zuständigkeiten und Abläufe in Bezug auf die Menschenrechtsstrategie zu dokumentieren, wurde im Berichtsjahr ein Manual intern abgestimmt und veröffentlicht. Darin wird die Umsetzung der LkSG-Sorgfaltspflichten den Unternehmensabteilungen und -prozessen zugeordnet.

Die Einhaltung von ethischen unternehmerischen Standards ist über die Grundsatzerkärung, für eigene Beschäftigte über die Globale Ethikrichtlinie, für die Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten über den entsprechenden Verhaltenskodex und die Vertragsgestaltung sowie für die Lieferantenauswahl in der Einkaufsrichtlinie verankert. Interne und externe Schulungsangebote für Beschäftigte insbesondere im Einkauf sowie für Zulieferer sind implementiert bzw. in Vorbereitung. Für Meldungen über das Beschwerdeverfahren wurde ein Prozess definiert, der die Bearbeitung in den betreffenden Fachabteilungen sicherstellt und überprüft. Die bestehenden Risikomanagementsysteme werden unter Berücksichtigung sozialer und umweltbezogener Anforderungen sowie interner und externer Meldungen regelmäßig angepasst.

#### **Beschreiben Sie, welche Ressourcen & Expertise für die Umsetzung bereitgestellt werden.**

Als zentrale Koordinierungseinheit wurde aus zusätzlichen personellen und finanziellen Ressourcen ein ausschließlich für die LkSG-Implementierung zuständiges Human Rights Office geschaffen. Die relevanten Fachabteilungen (insbesondere im Procurement, Human Resources, Dangerous Goods, Compliance, Sustainability, Legal und Corporate Communications) stellen ihre Expertise bedarfsorientiert für die Umsetzung zur Verfügung. Auf regionaler Ebene wurden Verantwortliche aus den Einkaufsabteilungen benannt, die in Absprache mit dem zentralen Human Rights Office die relevanten Prozesse aus dem Risikomanagement vor Ort implementieren.

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

**Wurde im Berichtszeitraum eine regelmäßige (jährliche) Risikoanalyse durchgeführt, um menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken zu ermitteln, zu gewichten und zu priorisieren?**

- Ja, für den eigenen Geschäftsbereich
- Ja, für unmittelbare Zulieferer

**Beschreiben Sie, in welchem Zeitraum die jährliche Risikoanalyse durchgeführt worden ist.**

Juni bis Dezember 2024.

**Beschreiben Sie das Verfahren der Risikoanalyse.**

Zunächst erfolgte eine systematische abstrakte Betrachtung branchen- und länderspezifischer Risiken durch die Auswertung qualitativer und quantitativer Daten für den eigenen Geschäftsbereich und für den Bereich der unmittelbaren Zulieferer. Dadurch wurden sowohl für den eigenen Geschäftsbereich als auch für die Ebene der unmittelbaren Zulieferer Standorte und Regionen mit einer erhöhten Risikodisposition identifiziert. Auf Basis der Ergebnisse der abstrakten Risikoanalyse wurden in einem zweiten Schritt Menschenrechts- und Umweltrisiken an Standorten mit einer erhöhten Risikodisposition konkret ermittelt, und zwar wie folgt:

**a) Im eigenen Geschäftsbereich**

Die anschließende Erhebung quantitativer Daten zu den Risiken nach § 2 Abs. 2 und 3 LkSG sowie zu den bereits etablierten Maßnahmen zur Prävention und ggf. zur Abhilfe bezog sich auf Standorte und Schiffe, an bzw. auf denen im Berichtszeitraum Mitarbeitende von Hapag-Lloyd tätig waren. Teil der Risikoanalyse war die Beteiligung relevanter Abteilungen und Stakeholder durch Interviews.

**b) Bei unmittelbaren Zulieferern**

Unmittelbare Zulieferer, für die auf Grundlage der Ergebnisse der abstrakten Risikoanalyse von einer erhöhten Risikodisposition ausgegangen werden musste, wurden für eine konkrete Risikoanalyse vorgesehen. Die ausgewählten Zulieferer wurden gebeten, einen eigens für die Umsetzung des LkSG bei Hapag-Lloyd entwickelten Lieferanten-Selbstbewertungsfragebogen auszufüllen, der sich je nach Geschäftsfeld des Lieferanten bzw. Einkaufskategorie unterscheidet. Ziel war es, den Grad des Risikos und bestehende Minderungsmaßnahmen auf der Ebene der einzelnen Zulieferer ermitteln zu können. Der Fragebogen umfasste Fragen zur Zusammensetzung der Lieferantenbelegschaft. Die Antworten wurden nach einer detaillierten Methodik ausgewertet. Dabei erfolgte auch eine Gewichtung der Ergebnisse unter Berücksichtigung der Angemessenheitskriterien nach § 3 Abs. 2 LkSG, wobei der Schwerpunkt auf der zu erwartenden Schwere der möglichen Verletzungen sowie auf der Eintrittswahrscheinlichkeit der Risiken lag.

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

#### **Wurden im Berichtszeitraum auch anlassbezogene Risikoanalysen durchgeführt?**

- Ja, aufgrund substantieller Kenntnis
- Ja, aufgrund wesentlicher Veränderung der Risikolage, etwa durch neue Produkte
- Ja, aufgrund weiterer Anlässe: Interne Hinweise und das Beschwerdeverfahren.

#### **Beschreiben Sie die konkreten Anlässe.**

Die konkreten Anlässe ergaben sich zum einen aus Medienberichten über Hinweise auf mögliche Menschenrechtsverletzungen bei mittelbaren Zulieferern und zum anderen aus der Planung eines Projekts zur Beauftragung von Schiffsneubauten.

#### **Beschreiben Sie, zu welchen Erkenntnissen die Analyse in Bezug auf eine wesentlich veränderte und/oder erweiterte Risikolage geführt hat.**

Als Ergebnis der anlassbezogenen Risikoanalyse zur Beauftragung von Schiffsneubauten konnte auf einer konkreten Ebene ermittelt werden, welche Risiken das Projekt beinhaltet und wie diese minimiert werden können. Die involvierten Lieferanten konnten Maßnahmen zur Prävention von Sorgfaltspflichtverletzungen nachweisen.

#### **Beschreiben Sie, inwiefern Erkenntnisse aus der Bearbeitung von Hinweisen/Beschwerden eingeflossen sind.**

Hinweise und Beschwerden werden fortlaufend dokumentiert. Diese Dokumentation wird im Rahmen der regelmäßigen Risikoanalyse nach § 5 Abs. 1 S. 1 LkSG ausgewertet und berücksichtigt.

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

#### Ergebnisse der Risikoermittlung

##### **Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) im eigenen Geschäftsbereich ermittelt?**

- Verbot der Beauftragung oder Nutzung privater/öffentlicher Sicherheitskräfte, die aufgrund man gelnder Unterweisung oder Kontrolle zu Beeinträchtigungen führen können
- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen
- Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen
- Widerrechtliche Verletzung von Landrechten
- Verbot von Zwangarbeit und aller Formen der Sklaverei
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung
- Verbot von Kinderarbeit
- Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns
- Verbotene Produktion und/oder Verwendung von Stoffen im Anwendungsbereich des Stockholmer Übereinkommens (POP) sowie nicht umweltgerechter Umgang mit POP-haltigen Abfällen
- Verbotene Ein-/Ausfuhr gefährlicher Abfälle im Sinne des Basler Übereinkommens
- Verbotene Herstellung, Einsatz und/oder Entsorgung von Quecksilber (Minamata-Übereinkommen)

# B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

## B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

### Ergebnisse der Risikoermittlung

#### **Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) bei unmittelbaren Zulieferern ermittelt?**

- Verbot der Beauftragung oder Nutzung privater/öffentlicher Sicherheitskräfte, die aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle zu Beeinträchtigungen führen können
- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen
- Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen
- Widerrechtliche Verletzung von Landrechten
- Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung
- Verbot von Kinderarbeit
- Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns
- Verbotene Produktion und/oder Verwendung von Stoffen im Anwendungsbereich des Stockholmer Übereinkommens (POP) sowie nicht umweltgerechter Umgang mit POP-haltigen Abfällen
- Verbotene Ein-/Ausfuhr gefährlicher Abfälle im Sinne des Basler Übereinkommens
- Verbotene Herstellung, Einsatz und/oder Entsorgung von Quecksilber (Minamata-Übereinkommen)

#### **Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) bei mittelbaren Zulieferern ermittelt?**

- Verbot der Beauftragung oder Nutzung privater/öffentlicher Sicherheitskräfte, die aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle zu Beeinträchtigungen führen können
- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen
- Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen
- Widerrechtliche Verletzung von Landrechten
- Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung
- Verbot von Kinderarbeit
- Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns
- Verbotene Produktion und/oder Verwendung von Stoffen im Anwendungsbereich des Stockholmer Übereinkommens (POP) sowie nicht umweltgerechter Umgang mit POP-haltigen Abfällen
- Verbotene Ein-/Ausfuhr gefährlicher Abfälle im Sinne des Basler Übereinkommens
- Verbotene Herstellung, Einsatz und/oder Entsorgung von Quecksilber (Minamata-Übereinkommen)

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

#### **Wurden die im Berichtszeitraum ermittelten Risiken gewichtet und ggf. priorisiert und wenn ja, auf Basis welcher Angemessenheitskriterien?**

- Ja, auf Basis der zu erwartenden Schwere der Verletzung nach Grad, Anzahl der Betroffenen und Unumkehrbarkeit
- Ja, auf Basis des eigenen Einflussvermögens
- Ja, auf Basis der Wahrscheinlichkeit des Eintritts
- Ja, auf Basis der Art und Umfang der eigenen Geschäftstätigkeit
- Ja, auf Basis der Art des Verursachungsbeitrags

#### **Beschreiben Sie näher, wie bei der Gewichtung und ggf. Priorisierung vorgegangen wurde und welche Abwägungen dabei getroffen worden sind.**

Zulieferer, bei denen die abstrakte Risikobewertung ein hohes bzw. sehr hohes Risiko ergeben hat, werden einer detaillierten, konkreten Risikobewertung unterzogen. Ziel dieser tiefergehenden Analyse ist es, die identifizierten Risiken genauer zu spezifizieren.

Die konkrete Risikobewertung erfolgt durch die Auswertung von Informationen, die die ausgewählten Zulieferer durch die Beantwortung von Fragebögen übermitteln. Die Fragebögen werden auf der Basis der für die Einkaufskategorien relevanten Risiken und Aktivitäten erstellt. Beispielsweise werden Zulieferer in der Einkaufskategorie Truck gefragt, ob sie Lohnabzüge vornehmen, z. B. für Verkehrsverstöße, Strafen für Lieferverzögerungen, o. ä. Zulieferer in der Kategorie Feeder werden gefragt, ob sie Routen bedienen, die von Piraterie und/oder Terroranschlägen betroffen sind.

Die Methodologie für die Auswertung der Antworten berücksichtigt folgende Kriterien:

- Eintrittswahrscheinlichkeit des Risikos: Durch die kategoriespezifischen Fragebögen war es möglich zu evaluieren, ob die Zulieferer Maßnahmen zur Risikominimierung implementiert haben und ob es plausibel ist, dass diese das jeweilige Risiko adressieren. Für die Auswertung sind folgende Parameter relevant: i) Keine Antwort auf den Fragebogen; ii) Keine Präventionsmaßnahmen für den angegebenen Risikobereich; iii) Fehlende Informationen zu Präventionsmaßnahmen; und iv) Inkonsistenzen in den bereitgestellten Informationen zu Minderungsmaßnahmen.
- Schwere der Verletzung: Durch die kategoriespezifischen Fragebögen wird es möglich, die Schwere einer Verletzung einzuschätzen. Für die Auswertung sind neben der Anzahl der potenziellen Betroffenen (Anzahl der Beschäftigten des Zulieferers) folgende Parameter relevant: i) Risikofaktoren für Menschenrechte und Umwelt wurden vom Zulieferer schriftlich bestätigt; ii) Risikofaktoren für Menschenrechte und Umwelt sind unklar oder wurden vom Zulieferer teilweise bestätigt.

Liegen die aufgelisteten Kriterien vor, werden die betroffenen Zulieferer entweder mit einer sog. Red Flag oder mit einer Markierung der höheren Risikodisposition belegt. Dies hat die Priorisierung für weitere Maßnahmen innerhalb des Risikomanagements zur Folge.

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

#### **Welche Risiken wurden im Berichtszeitraum im eigenen Geschäftsbereich priorisiert?**

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren

#### **Um welches konkrete Risiko geht es?**

Risiko der Missachtung des Arbeitsschutzes aufgrund der Überschreitung von Arbeitszeiten.

Das Risiko tritt in Hapag-Lloyd-Gesellschaften weltweit sowie in Unternehmen auf, die sich 2023 im Mehrheitsbesitz der Hapag-Lloyd AG befanden. Im Auswahlmenü „Wo tritt das Risiko auf“ wurde daher Deutschland als Unternehmenssitz ausgewählt.

#### **Wo tritt das Risiko auf?**

- Deutschland

Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

#### **Um welches konkrete Risiko geht es?**

Risiko der Ungleichbehandlung in Beschäftigung aufgrund des Geschlechts.

Das Risiko tritt in Hapag-Lloyd-Gesellschaften weltweit sowie in Unternehmen auf, die sich 2024 im Mehrheitsbesitz der Hapag-Lloyd AG befanden. Im Auswahlmenü „Wo tritt das Risiko auf“ wurde daher Deutschland als Unternehmenssitz ausgewählt.

#### **Wo tritt das Risiko auf?**

- Deutschland

#### **Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken im eigenen Geschäftsbereich umgesetzt?**

- Durchführung von Schulungen in relevanten Geschäftsbereichen
- Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen
- Andere/weitere Maßnahmen: Zielvorgaben und Richtlinien

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

Durchführung von Schulungen in relevanten Geschäftsbereichen

**Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und spezifizieren Sie insbesondere den Umfang (z.B. Anzahl, Abdeckung/Geltungsbereich).**

- Alle Beschäftigten absolvieren während des standardisierten Onboarding-Prozesses verpflichtende Trainings zur Unternehmenskultur, zur Compliance mit gesetzlichen Anforderungen und Unternehmensrichtlinien, einschließlich eines Trainings zu Sustainability, das in das Thema Menschenrechte einführt.
- Das Human Rights Office entwickelte gemeinsam mit der Hapag-Lloyd Academy ein Basic Training zu menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten, das sich an alle Beschäftigte richtet. Zum 31. Dezember 2024 waren über 12.000 Beschäftigte zum Training eingeladen worden. Davon hatten zu diesem Stichtag über 5.500 das Training bereits absolviert. Für alle neuen Beschäftigten ist die Teilnahme an dem Training verpflichtend.
- Als allgemeine Maßnahme zur Prävention von Verletzungen der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten wurden mehrere Trainings und Workshops mit relevanten Abteilungen durchgeführt.
- Im Berichtsjahr nahmen Beschäftigte, die für die Bearbeitung von Meldungen zu potenzieller sexueller Belästigung zuständig sind, am Training „#metoo-Investigations im Unternehmenskontext“ teil.
- Für das Seepersonal wurden im Berichtsjahr Awareness-Trainings und Workshops zum Thema sexuelle Belästigung durchgeführt.
- Eine globale strategische Projektgruppe erarbeitete innerhalb des Programms „Diversity@Hapag-Lloyd“ Empfehlungen für weitere Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für alle Beschäftigten und gab die Impulse für deren Umsetzung. Zu den Maßnahmen gehört die Arbeitsgruppe „Women@Hapag-Lloyd“, die 2024 vier Netzwerkveranstaltungen für Beschäftigte in der Unternehmenszentrale durchführte. Darüber hinaus bot „Diversity@Hapag-Lloyd“ 2024 verschiedene Schulungen zu Themen wie Selbstmarketing für Frauen an.

Neue Mitarbeitende in Deutschland erhalten Unterlagen zu den tarifvertraglichen bzw. vertraglichen Regulierungen der Arbeitszeiten und haben die Möglichkeit, an Informationsveranstaltungen („Ask HR“) teilzunehmen.

**Beschreiben Sie, inwiefern die Schulungen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.**

Trainings und Schulungen tragen zur Sensibilisierung der Teilnehmenden für die priorisierten Risiken bei. Teilnehmende lernen Handlungsmöglichkeiten kennen, z. B. die Nutzung des Beschwerdemechanismus zur Prävention von Menschenrechtsverletzungen. Trainings zielen als allgemeine Präventionsmaßnahme wirksam auf die Verhinderung von Menschenrechtsverletzungen.

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen

#### **Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und spezifizieren Sie insbesondere den Umfang (z.B. Anzahl, Abdeckung/Geltungsbereich).**

- Die Arbeitszeit wird an den Standorten in Deutschland und auf Schiffen erfasst. Mehrere Standorte von Hapag-Lloyd verfügen über ein System zur elektronischen Erfassung der Arbeitszeit, während einige Standorte bzw. Schiffe über eine manuelle Erfassung der Arbeitszeit verfügen.
- Abhängig vom System für die Erfassung der Arbeitszeit erhalten Beschäftigte in Deutschland 30 Minuten vor der Erreichung der maximal zulässigen Arbeitszeit einen Hinweis per E-Mail. Bei der Überschreitung der zulässigen Arbeitszeit erhalten die Vorgesetzten der betroffenen Mitarbeitenden eine Meldung.
- Im Berichtsjahr wurde bei Überschreitung der maximal zulässigen Arbeitszeit eine zusätzliche Information an den zuständigen Vorgesetzten verschickt, um die Transparenz bei Verstößen zu erhöhen und um das Ergreifen von Maßnahmen zu ermöglichen.

#### **Beschreiben Sie, inwiefern die Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.**

Die ergriffenen Maßnahmen sind angemessen. Die Maßnahmen berücksichtigen die Art des Verursachungsbeitrags und das damit zusammenhängende höchste Einflussvermögen im eigenen Geschäftsbereich. Die Maßnahmen verringern die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Verletzung durch direkte Einbeziehung der potenziell betroffenen Mitarbeitenden.

Die ergriffenen Maßnahmen sind wirksam, denn sie zielen darauf ab, die prioritären Risiken zu erkennen (z. B. durch die Zeiterfassung und die oben beschriebenen Warnungen bzw. Meldungen) und zu minimieren.

Andere/weitere Maßnahmen

#### **Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und spezifizieren Sie insbesondere den Umfang (z.B. Anzahl, Abdeckung/Geltungsbereich).**

- Im Rahmen der Kommunikationsstrategie des Human Rights Office zur Information und Sensibilisierung für menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten wurde das Intranet genutzt. Es wurden mehrere Artikel veröffentlicht, beispielsweise zum internationalen Tag der Menschenrechte und zum internationalen Tag des Seefahrers.
- Die Globale Ethikrichtlinie wurde im Berichtsjahr angepasst. Diese bildet die Wahrung der Menschenrechte, einschließlich des Verbots jeglicher Diskriminierung, als Wert für alle Beschäftigten ab. Die Nichteinhaltung der Globalen Ethikrichtlinie von Hapag-Lloyd stellt einen Verstoß gegen die internen Vorschriften von Hapag-Lloyd dar und kann zu disziplinarischen Maßnahmen führen.

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

- Hapag-Lloyd hat sich das Ziel der Erhöhung des Anteils von Frauen in nautischen Berufen gesetzt. Der Anteil von Frauen an den Auszubildenden in diesem Bereich konnte zwischen Januar und Dezember 2024 von 20,6% auf 22,4% gesteigert werden. Zu dieser Entwicklung haben folgende Maßnahmen beigetragen: zahlreiche Messebesuche durch die Berufsbildungsstelle Seeschifffahrt, begleitet durch See- Auszubildende, vielfach von Hapag-Lloyd und vermehrt auch weibliche See-Auszubildende; ein weiteres Mittel der Nachwuchswerbung ist das Ferienfahrerprogramm des Verbands Deutscher Reeder, das ebenfalls auch Schülerinnen anspricht; ferner unterstützte Hapag-Lloyd auch 2024 den Girls' Day im Deutschen Hafenmuseum, zu dem ausschließlich Schülerinnen eingeladen wurden.
- Hapag-Lloyd hat sich die Erhöhung des Anteils der weiblichen Beschäftigten in seinem Talentförder- (TDP) und Führungsnachwuchsprogramm (ALPHA) auf 50% bis 2030 als Ziel gesetzt. Der Frauenanteil im TDP betrug 2024 46,1% und im Programm ALPHA 41,2%.
- Hapag-Lloyd hat sich das Ziel gesetzt, den Anteil der weiblichen Führungskräfte auf den ersten vier Ebenen erheblich zu erhöhen. Das Monitoring der Fortschritte findet quartalsweise statt.

#### **Beschreiben Sie, inwiefern die Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.**

Die ergriffenen Maßnahmen sind angemessen und wirksam, weil sie allgemeine menschenrechtliche Sorgfaltspflichten sowie konkret das priorisierte Risiko der Ungleichbehandlung in der Beschäftigung gezielt adressieren und zu messbaren Verbesserungen geführt haben (siehe z. B. Anteil der weiblichen Beschäftigten im Talentförder- und Führungsnachwuchsprogramm) bzw. auf diese hinwirken (z. B. durch die Zielsetzung zur Erhöhung von Frauenanteilen).

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

#### Welche Risiken wurden für den Berichtszeitraum bei unmittelbaren Zulieferern priorisiert?

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren

#### Um welches konkrete Risiko geht es?

Bei unmittelbaren Zulieferern wurde das Risiko der Missachtung der nach dem Recht des Beschäftigungsortes geltenden Pflichten des Arbeitsschutzes priorisiert, wenn hierdurch die Gefahr von Unfällen bei der Arbeit oder arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren entstehen, insbesondere durch das Fehlen von Maßnahmen zur Verhinderung übermäßiger körperlicher und geistiger Ermüdung durch eine ungeeignete Arbeitsorganisation in Bezug auf Arbeitszeiten und Ruhepausen.

Der oben beschriebene kategoriespezifische Ansatz für die Risikoanalyse ermöglichte eine Identifizierung der Einkaufskategorien mit einer höheren Risikodisposition. Konkret handelte es sich um die zwei Lieferketten des Lastkraftwagen-Transports und der Container-Depots. Neben dem priorisierten Risiko der Missachtung der nach dem Recht des Beschäftigungsortes geltenden Pflichten des Arbeitsschutzes hatten diese zwei Lieferketten eine höhere Risikodisposition in Bezug auf das Risiko des Vorenthalts eines angemessenen Lohns und das Risiko der Beschäftigung von Personen in Zwangarbeit.

Die Risikoanalyse wurde nach Regionalstandorten der Hapag-Lloyd AG ausgewertet und zeigt, dass sich ein erhöhtes Risiko in den Regionen Asien, Lateinamerika und Mittlerer Osten & Afrika verzeichnen lässt. Die Auswahlfrage „Wo tritt das Risiko auf?“ wurde daher stellvertretend mit den Standorten der zentralen Regionalbüros für Asien (Singapur), Lateinamerika (Chile) und Mittlerer Osten & Afrika (Vereinigte Arabische Emirate) beantwortet.

#### Wo tritt das Risiko auf?

- Chile
- Singapur
- Vereinigte Arabische Emirate

#### Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken bei unmittelbaren Zulieferern umgesetzt?

- Entwicklung und Implementierung geeigneter Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken
- Integration von Erwartungen in die Zuliefererauswahl
- Einholen vertraglicher Zusicherung für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang der Lieferkette
- Vereinbarung und Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen
- Andere/weitere Maßnahmen: Interne Bewusstseinsbildung

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

Andere Kategorien:

**ausgewählt:**

- Integration von Erwartungen in die Zuliefererauswahl
- Einholen vertraglicher Zusicherung für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang der Lieferkette
- Vereinbarung und Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen
- Andere/weitere Maßnahmen

**Beschreiben Sie, inwiefern die Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.**

Die 2024 ergriffenen Maßnahmen ermöglichen es, menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken frühzeitig zu erkennen. Darüber hinaus setzen die Maßnahmen Standards in der Geschäftsbeziehung mit Zulieferern für eine Zusammenarbeit, die auf Engagement, Transparenz Bereitschaft zur Veränderung und Kooperation basiert.

Kategorie: Beschaffungsstrategie & Einkaufspraktiken

**ausgewählt:**

- Entwicklung und Implementierung geeigneter Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken

**Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und inwieweit die Festlegung von Lieferzeiten, von Einkaufspreisen oder die Dauer von Vertragsbeziehungen angepasst wurden.**

Das 2023 eingeführte Medienmonitoring zur proaktiven und kontinuierlichen Identifizierung potenzieller Menschenrechts- und Umweltrisiken gemäß § 2 Abs. 2 und 3 LkSG wurde 2024 weiter genutzt. Zusätzlich diente es als Case-Management-Tool der Bearbeitung identifizierter Risiken entlang der Lieferkette.

Zudem wurden weltweit rund 270 Beschäftigte des Einkaufs in der Nutzung des Tools zur Erfassung LkSG-relevanter Fälle geschult.

Neben den Trainings zur Fallbearbeitung wurden Beschäftigte, die mit Einkaufstätigkeiten betraut sind, zu menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten entlang der Lieferkette geschult. Zum einen fand ein allgemeines Training zur Einführung in das LkSG für alle Beschäftigten der Einkaufskategorie Transport statt. Zum anderen wurden rund 45 Mitarbeitende aus dem Einkauf in den sogenannten „Supplier Engagement Calls“ geschult. Diese Schulung richtete sich an Beschäftigte aus den drei priorisierten Hapag-Lloyd-Regionen: Mittlerer Osten & Afrika, Lateinamerika und Asien. Ziel der Schulung war es, die verantwortlichen Beschäftigten auf Gespräche mit Zulieferern vorzubereiten, für die im Rahmen der Risikoanalyse eine hohe Risikodisposition festgestellt wurde.

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

Im Berichtsjahr wurden 85 Gespräche mit Zulieferern, bei denen eine hohe Risikodisposition festgestellt worden war, geführt. Dabei wurde ermittelt, wie sich die identifizierten Risiken in der Praxis manifestieren und welche Maßnahmen zur Risikominimierung oder -behebung ergriffen werden bzw. ergriffen werden können, sowie welche Unterstützung Hapag-Lloyd hierbei leisten kann. Ziel dieser Gespräche, die als Supplier Engagement Calls bezeichnet wurden, war es, gemeinsam mit den Zulieferern Lösungen zu entwickeln und die Einhaltung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten zu verbessern.

**Beschreiben Sie, inwiefern Anpassungen in der eigenen Beschaffungsstrategie und den Einkaufspraktiken zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken beitragen sollen.**

Im Jahr 2024 nutzte Hapag-Lloyd den aktualisierten Verhaltenskodex für Lieferanten (Version Oktober 2023 - [www.hapag-lloyd.com/code-of-conduct](http://www.hapag-lloyd.com/code-of-conduct)), der unter Berücksichtigung der Prinzipien der Angemessenheit und der Wirksamkeit die Erwartungen und Anforderungen an menschenrechtliche, umweltbezogene und ethische Standards für Zulieferer und für Hapag-Lloyd verbindlich macht. Im Verhaltenskodex wird u. a. auf die Grundsatzzerklärung nach § 6 Abs. 2 LkSG und die Speak Up Line (Hapag-Lloyds Beschwerdeverfahren nach § 8 LkSG) hingewiesen. Lieferanten haben die Möglichkeit, Hapag-Lloyds Verhaltenskodex zu bestätigen oder die Existenz eines eigenen, gleichwertigen Dokuments nachzuweisen. Um die Gleichwertigkeit zu prüfen, hat Hapag-Lloyd einen im Vorjahr entwickelten Prozess eingeführt.

Eine grundlegende Analyse der Musterverträge von Hapag-Lloyd für Zulieferer wurde 2023 mit Begleitung des Responsible Contracting Projects durchgeführt, um den Bedarf zur Anpassung an die gesetzlichen Anforderungen nach § 6 Abs. 4 Nr. 2 und 4 LkSG zu identifizieren. Die anschließende risikobasierte Anpassung der Musterverträge wurde 2024 umgesetzt. Mit einem risikobasierten Ansatz wurden neben allgemeinen Klauseln für alle Kategorien im direkten Einkauf kategoriespezifische Klauseln für den Lastkraftwagen-Transport und für Container-Depots aufgenommen. Diese ermöglichen einen Dialog, wenn die vereinbarten Raten den Lieferanten aufgrund einer relevanten Änderung nicht mehr die Möglichkeit bieten, ihren Sorgfaltspflichten nachzukommen.

2024 wurde die interne Einkaufsrichtlinie zur Aufnahme von Praktiken für einen verantwortungsvollen Einkauf angepasst. Die Einkaufsrichtlinie kommuniziert den Beschäftigten, die mit Einkaufstätigkeiten betraut sind, die Erwartungen in Bezug auf Nachhaltigkeit, einschließlich sozialer Nachhaltigkeit. Beispielsweise wird von diesen Beschäftigten erwartet, dass sie faire Finanzpraktiken bei Zulieferern anwenden, und zwar unter Berücksichtigung der Einflussmöglichkeiten des Käufers und der Auswirkungen von Finanzpraktiken auf Qualität und Nachhaltigkeit bei Zulieferern.

Im Jahr 2024 wurden insgesamt 129 On-site Qualitätsaudits bei ausgewählten Zulieferern durchgeführt. Teil der Qualitätsaudits sind Arbeitsschutzanforderungen. Diese Audits wurden von Hapag-Lloyds Beschäftigten im Einkauf weltweit umgesetzt.

# B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

## B4. Präventionsmaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern

### **Welche Risiken wurden aufgrund der anlassbezogenen Risikoanalyse bei mittelbaren Zulieferern priorisiert?**

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren

### **Um welches konkrete Risiko geht es?**

Arbeitsschutz auf See.

Das Risiko tritt bei mittelbaren Zulieferern im Bereich der globalen Seefahrt auf, also weltweit. Unter „Wo tritt das Risiko auf?“ wurde daher hilfsweise Deutschland ausgewählt.

### **Wo tritt das Risiko auf?**

- Deutschland

### **Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken bei mittelbaren Zulieferern umgesetzt?**

- Andere/weitere Maßnahmen: Implementierung des Verhaltenskodex

### **Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und spezifizieren Sie insbesondere den Umfang (z.B. Anzahl, Abdeckung/ Geltungsbereich).**

Hapag-Lloyd legte risikobasiert ausgewählten mittelbaren Zulieferern den Verhaltenskodex für Lieferanten zur Annahme vor. In dem Verhaltenskodex werden Erwartungen und Anforderungen an menschenrechtliche, umweltbezogene und ethische Standards für Zulieferer und für Hapag-Lloyd verbindlich gemacht, wobei die Prinzipien der Angemessenheit und der Wirksamkeit berücksichtigt werden. Durch die Annahme des Verhaltenskodex erhalten die risikobasiert ausgewählten Zulieferer u. a. Kenntnis von der Grundsatzzerklärung nach § 6 Abs. 2 LkSG sowie von der Speak Up Line (Hapag-Lloyds Beschwerdeverfahren nach § 8 LkSG) und deren Nutzung.

2024 wurde ein Konzept entwickelt, um die identifizierten Risiken zu adressieren. Dieses sieht beispielsweise vor, Gespräche mit mittelbaren Zulieferern zu führen, um ein besseres Verständnis der Risikolage zu gewinnen. Dabei wird berücksichtigt, dass die Kooperationsbereitschaft mittelbarer Zulieferer geringer als die der unmittelbaren Zulieferer sein kann.

Im Berichtsjahr wurden weitere Maßnahmen für das Jahr 2025 vorbereitet. Geplant ist u. a. ein Austausch mit mittelbaren Zulieferern zur Identifikation von geeigneten Maßnahmen, die wirksam i. S. d. § 4 Abs. 2 LkSG sind.

### **Beschreiben Sie, inwiefern die Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.**

Durch die Annahme des Verhaltenskodex für Lieferanten wurden mit risikobasiert ausgewählten mittelbaren Zulieferern Standards für eine Zusammenarbeit etabliert, die auf Engagement, Transparenz, Bereitschaft zu Veränderung und Kooperation basieren. Auf dieser Grundlage wird künftig die Zusammenarbeit in Bezug auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken stattfinden können.

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B5. Kommunikation der Ergebnisse

**Wurden die Ergebnisse der Risikoanalyse(n) für den Berichtszeitraum intern an maßgebliche Entscheidungsträger:innen kommuniziert?**

**Es wird bestätigt, dass die Ergebnisse der Risikoanalyse(n) für den Berichtszeitraum intern gem. § 5 Abs. 3 LkSG an die maßgeblichen Entscheidungsträger:innen, etwa an den Vorstand, die Geschäftsführung oder an die Einkaufsabteilung, kommuniziert wurden.**

- Bestätigt

### B6. Änderungen der Risikodisposition

**Welche Änderungen bzgl. prioritärer Risiken haben sich im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum ergeben?**

Keine, dennoch stellt die kategoriespezifische Risikoanalyse eine übersichtlichere Informationsbasis dar.

## C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

### C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

#### **Wurden im Berichtszeitraum Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt?**

- Ja, im Inland und Ausland

#### **Geben Sie an: In welchen Themen wurden Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt?**

- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

#### **Geben Sie die Anzahl an**

8

#### **Beschreiben Sie die angemessenen Abhilfemaßnahmen, die Sie eingeleitet haben.**

Bei Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich wurden angemessene und geeignete Disziplinarmaßnahmen ergriffen, zu denen unter anderem die sofortige Suspendierung und die spätere Beendigung des Arbeitsverhältnisses zählte.

Darüber hinaus wurden Maßnahmen zur Prävention künftiger Vorfälle ergriffen, beispielsweise Trainings.

#### **Beschreiben Sie bei Fällen, in denen Verletzungen nicht beendet werden konnten, wo sich diese ereignet haben.**

In allen Fällen konnten die Verletzungen beendet werden.

#### **Beschreiben Sie, welche langfristigen Abhilfemaßnahmen (z. B. Folgekonzepte) ergriffen wurden und welche Abwägungen in Bezug auf die Auswahl und Gestaltung der Maßnahmen zur Beendigung oder weiteren Minimierung getroffen wurden.**

Langfristige Abhilfemaßnahmen waren aufgrund der Eigenschaften der konkreten Verletzungen nicht notwendig.

#### **Beschreiben Sie, wie die Wirksamkeit der Abhilfemaßnahmen überprüft wird.**

Für (potenzielle) Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich gilt das Beschwerdeverfahren nach § 8 Abs. 1 S. 1 LkSG. Daher wird die Wirksamkeit der Abhilfemaßnahmen mindestens einmal pro Jahr im Rahmen der Überprüfung der Wirksamkeit des Beschwerdeverfahrens nach § 8 Abs. 5 S. 1 LkSG überprüft.

Das Human Rights Office von Hapag-Lloyd hat eine beratende Funktion bei Fällen, die menschenrechtliche bzw. umweltbezogene Risiken nach § 2 Abs. 2 und 3 LkSG betreffen, um die Wirksamkeit von Abhilfemaßnahmen fortlaufend zu überprüfen.

## C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

### C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

**Haben die Abhilfemaßnahmen zur Beendigung der Verletzung geführt?**

- Ja

**Erläutern Sie.**

In den identifizierten Verletzungsfällen wurden Disziplinarmaßnahmen ergriffen, die zur Beendigung der Verletzung geführt haben.

**Haben Sie analysiert, inwieweit die identifizierte Verletzung ein Hinweis auf eine ggf. erforderliche Anpassung/Ergänzung bestehender Präventionsmaßnahmen darstellt?**

**Bitte beschreiben Sie den Prozess, die Ergebnisse und Auswirkungen Ihrer Analyse.**

Mit dem Abschluss des Berichtsjahrs werden die identifizierten Verletzungen analysiert. Die Analyse hat den Zweck der Identifizierung von Risiken, auf die die identifizierten Verletzungen hinweisen könnten. Werden Risiken identifiziert, werden Maßnahmen zur Prävention evaluiert.

### C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

**Wurden für den Berichtszeitraum Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt?**

- Ja

**Beschreiben Sie, auf welcher Basis die festgestellten Verletzungen gewichtet und priorisiert wurden und welche Abwägungen dabei getroffen wurden.**

Die festgestellten Verletzungen wurden mit höchster Priorität behandelt. Das Einflussvermögen gegenüber den unmittelbaren Zulieferern wurde berücksichtigt, allerdings nicht als Faktor der Gewichtung, sondern als Basis für die strategische Entscheidung über die Beteiligung von Hapag- Lloyd-Mitarbeitenden auf einer hohen Hierarchieebene, um eine Reaktion seitens unmittelbarer Zulieferer zu erzeugen.

Grundsätzlich werden alle identifizierten Verletzungen gleich behandelt. Die Anzahl der festgestellten Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern war im Berichtsjahr gering, aus diesem Grund war eine Priorisierung nicht notwendig.

**In welchen Themen wurden Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt?**

- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

**Geben Sie die Anzahl an**

1

## C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

### C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

#### **Beschreiben Sie die angemessenen Abhilfemaßnahmen, die Sie eingeleitet haben.**

Bei der Verletzung des Verbots der Ungleichbehandlung handelte es sich in diesem Fall um Belästigung. Der Zulieferer konnte durch seine Ermittlung eine Verletzung des Verbots seitens des eigenen Personals feststellen. Daraufhin ergriff der Zulieferer Disziplinarmaßnahmen.

#### **Beschreiben Sie, welche Abwägungen in Bezug auf die Auswahl und Gestaltung der Maßnahmen im Rahmen der entsprechenden Folgekonzepte zur Beendigung und Minimierung getroffen wurden**

Die Erstellung von Folgekonzepten war nicht notwendig.

#### **Beschreiben Sie, wie die Wirksamkeit der Abhilfemaßnahmen überprüft wird.**

Es wird geprüft, ob die Abhilfemaßnahmen geeignet sind, um das Ziel der Beendigung der Verletzung zu erreichen. Dafür wird für jeden konkreten Fall ein Ziel formuliert, dessen Erreichung Abhilfe für die konkrete Situation bedeutet, einschließlich möglicher Wiedergutmachung. Anschließend wird analysiert, inwieweit die Abhilfemaßnahmen zur Erreichung dieses Ziels beitragen können.

#### **Haben die Abhilfemaßnahmen zur Beendigung der Verletzung geführt?**

- Ja

#### **Erläutern Sie.**

Siehe oben: Die Verletzung wurde durch den Lieferanten beendet.

#### **Haben Sie analysiert, inwieweit die identifizierte Verletzung ein Hinweis auf eine mögliche Anpassung/Ergänzung bestehender Präventionsmaßnahmen ist? Beschreiben Sie den Prozess, die Ergebnisse und Auswirkungen.**

Es wurde eine Ergänzung bestehender Präventionsmaßnahmen in einer indirekten Einkaufskategorie vorgenommen.

## C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

### C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern

**Wurden im Berichtszeitraum Verletzungen bei mittelbaren Zulieferern festgestellt?**

- Ja

**Beschreiben Sie, auf welcher Basis die festgestellten Verletzungen gewichtet & priorisiert wurden und welche Abwägungen dabei getroffen worden sind.**

Die festgestellte Verletzung wurde mit höchster Priorität behandelt. Das Einflussvermögen gegenüber den involvierten mittelbaren Zulieferern wurde berücksichtigt, allerdings nicht als Faktor der Gewichtung, sondern als Basis für die strategische Entscheidung über die Beteiligung von Hapag-Lloyd, um eine Reaktion seitens der Zulieferer zu erzeugen.

Grundsätzlich werden alle identifizierten Verletzungen gleichbehandelt. Die Anzahl der festgestellten Verletzungen bei mittelbaren Zulieferern war im Berichtsjahr gering, aus diesem Grund war eine Priorisierung nicht notwendig.

**Beschreiben Sie, welche Abhilfemaßnahmen ggfs. ergriffen wurden, und insbesondere welche Abwägungen in Bezug auf die Auswahl und Gestaltung von Maßnahmen im Rahmen der entsprechenden Konzepte zur Beendigung und Minimierung getroffen wurden.**

In diesem Fall fand die Verletzung seitens eines Subunternehmens eines mittelbaren Zulieferers statt. Eine Kontaktaufnahme mit der betroffenen Person war nicht möglich. Es wurden aber Präventionsmaßnahmen in der Zusammenarbeit mit dem unmittelbaren und dem mittelbaren Zulieferer ergriffen. Beispielsweise wurde eine bessere Kontrolle der Beschäftigung seitens des mittelbaren Zulieferers eingeführt.

**In welchen Themen wurden Verletzungen bei mittelbaren Zulieferern festgestellt?**

- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

**Geben Sie die Anzahl an (Optionale Angabe)**

1

**Sofern Verletzungen bei mittelbaren Zulieferern nicht innerhalb eines absehbaren Zeitraums trotz entsprechender Konzepte verhindert, beendet oder minimiert werden konnten:**

**Beschreiben Sie Ihre weiteren Maßnahmen.**

Nicht zutreffend.

## D. Beschwerdeverfahren

### D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

#### In welcher Form wurde für den Berichtszeitraum ein Beschwerdeverfahren angeboten?

- Unternehmenseigenes Beschwerdeverfahren

#### Beschreiben Sie das unternehmenseigene Verfahren und/oder das Verfahren an dem sich Ihr Unternehmen beteiligt.

Als Beschwerdekanal von Hapag-Lloyd steht weltweit und rund um die Uhr das Online-Beschwerdeverfahren („Speak Up Line“) unter <https://www.hapag-lloyd.com/en/company/responsibility/compliance/whistleblower.html> zur Verfügung, das von einem unabhängigen Dienstleister bereitgestellt wird. Die Bearbeitung der Meldungen erfolgt ausschließlich durch Hapag-Lloyd, und zwar unter strenger Einhaltung folgender Vorgaben:

- Meldungen werden vertraulich behandelt.
- Hinweisgebende können anonym bleiben, indem sie eine Meldung ohne personenbezogene Daten abgeben. Dafür bietet die Speak Up Line die Option an, dass Hinweisgebende ein gesichertes Postfach einrichten können, um mit der für die Fallprüfung verantwortlichen Person bei Hapag-Lloyd anonym kommunizieren zu können. Auf diese Weise können Hinweisgebende Informationen zum Bearbeitungsstand des Falls erhalten und ergänzende Fragen zu ihrer Meldung beantworten.
- Meldungen werden in Übereinstimmung mit einem standardisierten Prozess bearbeitet. Sobald eine Untersuchung abgeschlossen ist, wird das Ergebnis, das in direktem Zusammenhang mit dem gemeldeten Anliegen steht, dem Hinweisgebenden mitgeteilt, vorbehaltlich der Anforderungen der jeweils anwendbaren Gesetze (z. B. den Datenschutzvorschriften).
- Hinweisgebende werden vor jeglicher Art von Repressalien geschützt. Jede Form, jede Androhung und jeder Versuch einer Repressalie (direkt oder indirekt) gegen Hinweisgebende ist bei Hapag-Lloyd durch die interne Whistleblower- und Non-Retaliation-Policy strengstens verboten.

Weitere Informationen über das Beschwerdeverfahren befinden sich unter

<https://www.hapag-lloyd.com/de/company/responsibility/compliance/whistleblower.html>

Im Berichtsjahr verfügten mehrere Unternehmen des Segments Terminal & Infrastructure über einen weiteren Online-Beschwerdekanal („Whistleblower Channel“), der online verfügbar ist:

<https://saamterminals.eticaenlinea.com/denuncias>

#### Welche potenziell Beteiligten haben Zugang zu dem Beschwerdeverfahren?

- Eigene Arbeitnehmer
- Gemeinschaften in der Nähe von eigenen Standorten
- Arbeitnehmer bei Zulieferern
- Externe Stakeholder wie NGOs, Gewerkschaften, etc

#### Wie wird der Zugang zum Beschwerdeverfahren für die verschiedenen Gruppen von potenziell Beteiligten sichergestellt?

- Öffentlich zugängliche Verfahrensordnung in Textform
- Informationen zur Erreichbarkeit

## D. Beschwerdeverfahren

### D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

- Informationen zur Zuständigkeit
- Informationen zum Prozess
- Sämtliche Informationen sind klar und verständlich
- Sämtliche Informationen sind öffentlich zugänglich

Öffentlich zugängliche Verfahrensordnung in Textform

**Optional: Beschreiben Sie.**

Informationen zur Erreichbarkeit

**Optional: Beschreiben Sie.**

Informationen zur Zuständigkeit

**Optional: Beschreiben Sie.**

Informationen zum Prozess

**Optional: Beschreiben Sie.**

Sämtliche Informationen sind klar und verständlich

**Optional: Beschreiben Sie.**

Sämtliche Informationen sind öffentlich zugänglich

**Optional: Beschreiben Sie.**

**War die Verfahrensordnung für den Berichtszeitraum öffentlich verfügbar?**

Datei wurde hochgeladen

**Zur Verfahrensordnung:**

[https://www.hapag-lloyd.com/content/dam/website/downloads/pdf/Verfahrensordnung\\_Speak\\_Up\\_Line\\_DE.pdf](https://www.hapag-lloyd.com/content/dam/website/downloads/pdf/Verfahrensordnung_Speak_Up_Line_DE.pdf)

## D. Beschwerdeverfahren

### D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren

#### **Geben Sie die für das Verfahren zuständigen Person(en) und deren Funktion(en) an.**

Beschäftigte aus der Abteilung Global Compliance sind für das Verfahren zuständig. Die Fallbearbeitung (Case Management) hängt von der Natur der Meldung ab. Handelt es sich um eine Meldung im eigenen Geschäftsbereich, ist für das Case Management das Ethikkomitee zuständig, das sich aus den Leitern und Leiterinnen der Abteilungen Corporate Audit, Compliance, Legal, Human Resources und Fleet zusammensetzt. Handelt es sich um eine Meldung in der Lieferkette, ist das Department Global Procurement für das Case Management verantwortlich.

Das Human Rights Office von Hapag-Lloyd hat eine beratende Funktion für die Case Manager, um die Einhaltung der Sorgfaltspflichten zu unterstützen.

Die genannten Beschäftigten stimmten einer vertraglichen Ergänzung zur Einhaltung der Voraussetzungen nach § 8 Abs. 3 LkSG (Unparteilichkeit, Unabhängigkeit, Weisungsungebundenheit und Verschwiegenheit) zu.

#### **Es wird bestätigt, dass die in § 8 Abs. 3 LkSG enthaltenen Kriterien für die Zuständigen erfüllt sind, d. h. dass diese die Gewähr für unparteiisches Handeln bieten, unabhängig und an Weisungen nicht gebunden und zur Verschwiegenheit verpflichtet sind**

- Bestätigt

#### **Es wird bestätigt, dass für den Berichtszeitraum Vorkehrungen getroffen wurden, um potenziell Beteiligte vor Benachteiligung oder Bestrafung aufgrund einer Beschwerde zu schützen.**

- Bestätigt

## D. Beschwerdeverfahren

### D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren

#### **Beschreiben Sie, welche Vorkehrungen getroffen wurden, insbesondere wie das Beschwerdeverfahren die Vertraulichkeit der Identität von Hinweisgebenden gewährleistet.**

Auf prozessualer Ebene werden die Beteiligten geschützt, indem alle bei Hapag-Lloyd mit der Bearbeitung der Meldungen betrauten Personen auf Grundlage einer entsprechenden vertraglichen Vereinbarung unabhängig, unparteiisch und weisungsungebunden handeln. Sie sind zudem verpflichtet, Informationen streng vertraulich sowie unter Einhaltung der Verpflichtung auf das Datengeheimnis zu behandeln und diese weder an Personen innerhalb noch außerhalb des Unternehmens zu offenbaren. Ausnahmen hiervon sind zur Einhaltung der Sorgfaltspflichten nach § 3 Abs. 1 LkSG sowie nach §§ 5, 6 sowie § 9 HinSchG gestattet, allerdings immer nur unter Beachtung des Datengeheimnisses. Darüber hinaus wird der mit der Bearbeitung der Meldungen befasste Personenkreis so klein wie möglich gehalten.

Auf technischer Ebene wird der Schutz der Beteiligten ebenfalls gewährleistet. Der Betreiber des für die Speak Up Line eingesetzten Systems (BKMS) verpflichtet sich, durch Verschlüsselungs- und andere spezielle Sicherheitsprogramme den Schutz der Anonymität sicherzustellen und erklärt insbesondere die Einhaltung der gesetzlichen Datenschutzbestimmungen. Hinweisgebende werden aufgefordert, keine Daten einzugeben, die Rückschlüsse auf Ihre Person zulassen. Ihnen wird auch nahegelegt, für die Abgabe der Meldung keine von Ihrem Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Geräte zu nutzen.

#### **Beschreiben Sie, welche Vorkehrungen getroffen wurden, insbesondere durch welche weiteren Maßnahmen Hinweisgebende geschützt werden.**

Jede Form, jede Androhung und jeder Versuch einer Repressalie (direkt oder indirekt) gegen Hinweisgebende ist bei Hapag-Lloyd strengstens verboten, auch wenn sich der Hinweis oder die Beschwerde später als unbegründet oder unbelegt erweist. Hapag-Lloyd verpflichtet sich zum Schutz von Hinweisgebenden und toleriert keine Vergeltungsmaßnahmen jeglicher Form.

Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, wurde ein systematisches Verfahren zur Vermeidung von Vergeltungsmaßnahmen eingeführt, das auch in der Whistleblowing- und Non- Retaliation-Policy niedergelegt ist. Darin wird beschrieben, dass die Compliance-Abteilung dafür verantwortlich ist, mögliche Betroffene im Zusammenhang mit einer eingereichten Beschwerde oder eines Hinweises zu identifizieren und sie über das mögliche Risiko von Vergeltungsmaßnahmen zu informieren. Sie werden auch darüber informiert, dass es in der Verantwortung des Unternehmens liegt, sie vor Repressalien jeglicher Art zu schützen. Der Bearbeitungsprozess von Hinweisen wird transparent kommuniziert, um ihn auch für die Betroffenen vorhersehbar und überprüfbar zu machen. Um Repressalien langfristig vorzubeugen, ist ein systematischer Folgeprozess vorgesehen. Dieser beinhaltet Aktivitäten zur Überprüfung, ob Repressalien angewandt oder wahrgenommen wurden.

## D. Beschwerdeverfahren

### D3. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens

#### **Sind im Berichtszeitraum über das Beschwerdeverfahren Hinweise eingegangen?**

- Ja

#### **Führen Sie zu Anzahl, Inhalt, Dauer und Ergebnis der Verfahren näher aus.**

Das Beschwerdeverfahren steht für compliance-bezogene Meldungen aller Art offen, einschließlich menschenrechts- und umweltbezogener Meldungen. Im Berichtszeitraum gingen bei der Hapag-Lloyd AG und ihren vollkonsolidierten Unternehmen weltweit insgesamt 34 Hinweise auf Verstöße ein, die als LkSG-relevant eingestuft wurden. Zum Ende des Berichtsjahres waren 30 Hinweise abgeschlossen behandelt. Bei zehn Hinweisen, darunter zwei aus dem Vorjahr, wurde eine Verletzung festgestellt. Bei den übrigen abschließend bearbeiteten Hinweisen konnten keine Verletzungen festgestellt werden, etwa weil anonyme Meldungen keine hinreichenden Hinweise enthielten und/oder eine Erörterung mit Hinweisgebenden unmöglich war oder während der Ermittlung keine Verletzung festgestellt werden konnte.

Alle LkSG-relevanten Hinweise wurden prioritär bearbeitet. Die Dauer des Verfahrens variierte abhängig von der Komplexität der Ermittlung und betrug 2024 bei den 30 abgeschlossenen Hinweisen im Durchschnitt 91 Kalendertage.

#### **Zu welchen Themen sind Beschwerden eingegangen?**

- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung
- Verbot des Vorentaltens eines angemessenen Lohns

#### **Beschreiben Sie, welche Schlussfolgerungen aus den eingegangenen Beschwerden/ Hinweisen gezogen wurden und inwieweit diese Erkenntnisse zu Anpassungen im Risikomanagement geführt haben.**

Die Hinweise, zu denen eine Verletzung festgestellt werden konnte, bestätigten die Priorisierung des Risikos der Ungleichbehandlung in Beschäftigung.

## E. Überprüfung des Risikomanagements

**Existiert ein Prozess, das Risikomanagement übergreifend auf seine Angemessenheit und Wirksamkeit hin zu überprüfen?**

**In welchen nachfolgenden Bereichen des Risikomanagements wird auf Angemessenheit und Wirksamkeit geprüft?**

- Ressourcen & Expertise
- Prozess der Risikoanalyse und Priorisierung
- Beschwerdeverfahren
- Dokumentation

**Beschreiben Sie, wie diese Prüfung für den jeweiligen Bereich durchgeführt wird und zu welchen Ergebnissen sie – insbesondere in Bezug auf die priorisierten Risiken – geführt hat.**

Auf Basis der Erfahrungen aus 2023 wurde das Risikomanagement durch eine weltweite interne Struktur ergänzt, die eine wirksame Identifizierung von Risiken unterstützen soll.

**Existieren Prozesse bzw. Maßnahmen, mit denen sichergestellt wird, dass bei der Errichtung und Umsetzung des Risikomanagements die Interessen Ihrer Beschäftigten, der Beschäftigten innerhalb Ihrer Lieferketten und derjenigen, die in sonstiger Weise durch das wirtschaftliche Handeln Ihres Unternehmens oder durch das wirtschaftliche Handeln eines Unternehmens in Ihren Lieferketten in einer geschützten Rechtsposition unmittelbar betroffen sein können, angemessen berücksichtigt werden?**

**In welchen Bereichen des Risikomanagements existieren Prozesse bzw. Maßnahmen um die Interessen der potenziell Betroffenen zu berücksichtigen?**

- Ressourcen & Expertise
- Präventionsmaßnahmen
- Abhilfemaßnahmen
- Beschwerdeverfahren
- Weitere: Risiko-Managementsystem

## E. Überprüfung des Risikomanagements

### **Beschreiben Sie die Prozesse bzw. Maßnahmen für den jeweiligen Bereich des Risikomanagements.**

Bei folgenden Aktivitäten bzw. Sorgfaltspflichten werden die Interessen potenziell Betroffener berücksichtigt: Risikoanalyse, Präventions- und Abhilfemaßnahmen, Beschwerdeverfahren.

Im Rahmen der Risikoanalyse im eigenen Geschäftsbereich wurden der Gesamtbetriebsrat und der Seebetriebsrat der Hapag-Lloyd AG beteiligt, um möglichst viele Perspektiven zu berücksichtigen. Der Gesamtbetriebsrat wurde auch bei der Gestaltung des Beschwerdeverfahrens beteiligt und seine Zustimmung war für die Einführung des Beschwerdeverfahrens nach § 8 LkSG bereits 2023 unabdingbar.

Zur weiteren Verankerung der unternehmerischen Bemühungen zum Schutz potenziell Betroffener wurde ein unternehmensweites internes Risikomanagementsystem weiterentwickelt, das zur systematischen Identifikation von menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken verpflichtet (befindet sich in der Implementierung). Darüber hinaus sind in diesem System die Verantwortlichkeiten und der Umfang der Aufgaben festgelegt.

