



(Z)WEITER

INTEGRIERT NACHHALTIGER GESCHÄFTSBERICHT 2024



ÜBER DIESEN BERICHT.

Weiter geht's, auf unserem Weg, die HAKRO Vision 2030 Wirklichkeit werden zu lassen. Der zweite Integriert nachhaltige Geschäftsbericht 2024 (INGB) nimmt Sie mit auf die nächste ereignisreiche Etappe der Umsetzung unserer Integriert nachhaltigen Geschäftsstrategie. Wie alles begann, können Sie in [ERSTER](#), dem 2022 erschienenen ersten INGB, nachlesen.

Der Integriert nachhaltige Geschäftsbericht 2024 bildet die Geschäftstätigkeit der gesamten HAKRO GmbH ab, die keine Tochterunternehmen oder Beteiligungen hält, und wurde für das Geschäftsjahr 2023 erstellt. Seit 2015 berichtet HAKRO zur Nachhaltigkeitsleistung – zunächst als Nachhaltigkeitsbericht, seit dem Geschäftsjahr 2021 in Form des Integriert nachhaltigen Geschäftsberichts (INGB). Der INGB wurde von der Geschäftsleitung geprüft und freigegeben, die betriebswirtschaftlichen Kennzahlen wurden durch unseren Wirtschaftsprüfer testiert.

Der Bericht ist in Übereinstimmung mit den GRI-Standards 2021 erstellt und erfüllt die Transparenzanforderungen an einen Sozialbericht gemäß Fair Wear Foundation (FWF).

Der Bericht enthält zukunftsgerichtete Aussagen, die auf aktuellen Annahmen und Erwartungen beruhen. Verschiedene Faktoren können dazu führen, dass die Ergebnisse von den hier dargelegten Einschätzungen abweichen.

Der Bericht ist auf Deutsch sowie in englischer Übersetzung als digitaler Bericht verfügbar.

Der Integriert nachhaltige Geschäftsbericht erscheint im zweijährigen Turnus – im Wechsel mit einem kürzeren Sozialbericht gemäß FWF.

Redaktionsschluss für den Bericht war der 24. Juni 2024.

Immer einen Schritt voraus. Wir leben und bewahren Werte. Beispielgebend. Führend in unserer Branche. Inspirierend für alle Menschen, die für und mit uns arbeiten und unsere Bekleidung tragen.

LIEBE LESERINNEN, LIEBE LESER,

Verantwortliches Handeln ist einer unserer prägenden Werte seit der Gründung von HAKRO, systematisches Nachhaltigkeitsmanagement betreiben wir seit zehn Jahren. Doch 2021 haben wir uns noch einmal grundlegend die Weichen gestellt und mit der HAKRO Integriert nachhaltigen Geschäftsstrategie einen ebenso ambitionierten wie zukunftstauglichen Fahrplan auf den Weg gebracht. Auf unsere HAKRO Vision, bis 2030 der führende integriert nachhaltige Anbieter von Corporate Wear zu sein, sind wir stolz.

Nach der Strategieentwicklung geht es weiter. Manche würden sogar sagen, dass hier die eigentliche Arbeit erst beginnt. Davon handelt Z(WEITER), der vorliegende Bericht. Begleiten Sie uns auf unserem Weg, die HAKRO Vision 2030 Stück für Stück und Ziel für Ziel Wirklichkeit werden zu lassen.

Mit 117 Zielen haben wir unsere Vision konkretisiert und sichergestellt, dass wir bei unseren Entscheidungen integriert handeln. Mit über 400 Maßnahmen über alle Unternehmensbereiche hinweg sind wir in die Umsetzung gegangen. Mit einer neuen Controlling-Einheit stellen wir kontinuierliche Erfolgsmessung sicher. Die mit Abstand meisten unserer bislang gesetzten Ziele haben wir erreicht. Einige Ziele mussten wir anpassen – und wir akzeptieren, dass es nicht an allen Stellen mit der gleichen Geschwindigkeit vorangehen kann.

Doch eine nachhaltige Zukunft mitzugestalten ist weit mehr als Zahlenwerk. Und die Umsetzung anspruchsvoller langfristiger Ziele wie zum Beispiel Kreislaufführung, die ein radikales Umdenken erfordern, ist keine Planwirtschaft. Was uns viel wichtiger ist als reine Soll-Erfüllung, ist, die Lebendigkeit zu spüren,

die unsere Vision entfaltet. Alle unserer Mitarbeitenden kennen unsere Strategie und unterstützen diese. Wir haben bereits mehrere – auch ungeplante – Innovationen angestoßen, weil sich im Dialog mit unseren Partnern und Marktbegleitern inspirierende Möglichkeiten aufgetan haben.

Und so spüren wir: Unser integrierter nachhaltiger Ansatz ist wie der rote Faden, anhand dessen Zukunft besprechbar und Verständigung möglich wird. Wir sind berührt von der Bereitschaft unserer Geschäftspartner und Fachhändler, unseren Weg zu unterstützen und ihn sich teilweise sogar zu eigen zu machen. Deshalb bekräftigen wir unsere HAKRO Haltung: Wir stehen im Dialog. Konsequenz und Ehrlichkeit. Weil alles, was für eine gesunde Wirtschaft und Gesellschaft notwendig ist, nur gemeinsam geht – mit Respekt und Wertschätzung füreinander.



Die Geschäftsleitung

Carmen Kroll
Gesellschafterin /
Geschäftsführerin

Thomas Müller
Geschäftsführer

Danny Jüngling
Prokurist

UNS.

ÜBER

HAKRO ist ein führender Anbieter von Corporate Wear. Wir stehen für Bekleidung, die Menschen Tag für Tag bei ihrer Arbeit, beim Sport oder in der Freizeit tragen. Zuverlässig, haltbar, perfekt durchdacht und hergestellt mit höchsten sozialen und ökologischen Ansprüchen. Das Familienunternehmen wurde 1969 von Marianne und Harry Kroll gegründet. Seit dem Jahr 2003 wird es in zweiter Generation von Carmen Kroll und Thomas Müller geführt. Seit 2021 gehört auch Danny Jüngling als Prokurist der Geschäftsleitung an.

Sitz des Unternehmens ist das ländliche Schrozberg in Baden-Württemberg. Hier sind unter anderem das Produktdesign, die Verwaltung und die Logistik zu Hause. Das NOS-Sortiment (Never-out-of-Stock) besteht aus sechs Kollektionslinien mit insgesamt 168 Modellen, 45 Farben und 16 Größen. Die Herstellung erfolgt in sorgfältig ausgewählten, langjährigen Partnerbetrieben. HAKRO Textilien werden über den autorisierten Fachhandel vertrieben.

7

HAKRO INSIGHTS. 360°-THEMEN 2024

Vom Wollen zum Machen.	8
Ziel für Ziel ans Ziel.	9
Auch über Umwege geht es weiter.	10
Neuland Hosen.	12
Komplett glücklich!	13
Von null auf Augenhöhe in sechs Monaten.	14
Schrittmacher für höchste Sozialstandards: Fair Wear	15
Qualität lebt weiter.	16
Ausgetragene Textilien sind kein Müll.	17
Vom T-Shirt zum Re-Shirt.	18
Recycling fängt bei der Produktidee an.	19
Funktional und trotzdem nachhaltig. MIKRALINAR® ECO	20
Es geht auch anders.	21
Mit der Natur ohne Pestizide.	23
Unsere komplette Kollektion ClimatePartner zertifiziert.	24

25

UNTERNEHMENSFÜHRUNG & DIALOG

Missionen und Ziele	26
UNTERNEHMENSFÜHRUNG	
Wirtschaftliche Entwicklung	32
Gemeinnütziges Engagement	34
DIALOG	
Kooperation als Handlungsgrundsatz	35
Marketing und Unternehmenskommunikation	37
Mitgliedschaften und Netzwerke	38
Ziele im Handlungsfeld Unternehmensführung & Dialog	39

40

LIEFERKETTEN & PRODUKTE

Missionen und Ziele	41
LIEFERKETTEN	
Grundsätze unseres Lieferkettenmanagements	42
Management unserer Sorgfaltspflichten	49
Aktuelle Risiken und Maßnahmen	55
PRODUKTE	
ClimatePartner zertifizierte Kollektion	61
Textile Kreisläufe schließen	62
HELLO AGAIN: Unser Label für circular wear	63
Unsere Materialien	64
Regenerativer Baumwollanbau	66
Produkt- und Nachhaltigkeitsstandards	66
Ziele im Handlungsfeld Lieferketten & Produkte	68

69


TEAM & VIELFALT

Missionen und Ziele	70
HAKRO als Arbeitgeber	71
Aus- und Weiterbildung	73
Vielfalt und Chancengleichheit	75
Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden	76
Ziele im Handlungsfeld Team & Vielfalt	77

78

STANDORT & RESSOURCEN

Missionen und Ziele	79
Standortkonzept und Gebäudemanagement	80
Ressourcen, Umwelt- und Klimaschutz	80
Ziele im Handlungsfeld Standort & Ressourcen	85
HAKRO KENNZAHLEN	86
GRI-INHALTSINDEX	90
IMPRESSUM	98

Links auf externe Seiten und Dokumente sind mit dem Symbol , interne Verweise mit dem Symbol  gekennzeichnet.

ZUM MACHEN.

WERTE SIND GUT.
MESSBARE FORTSCHRITTE SIND BESSER.

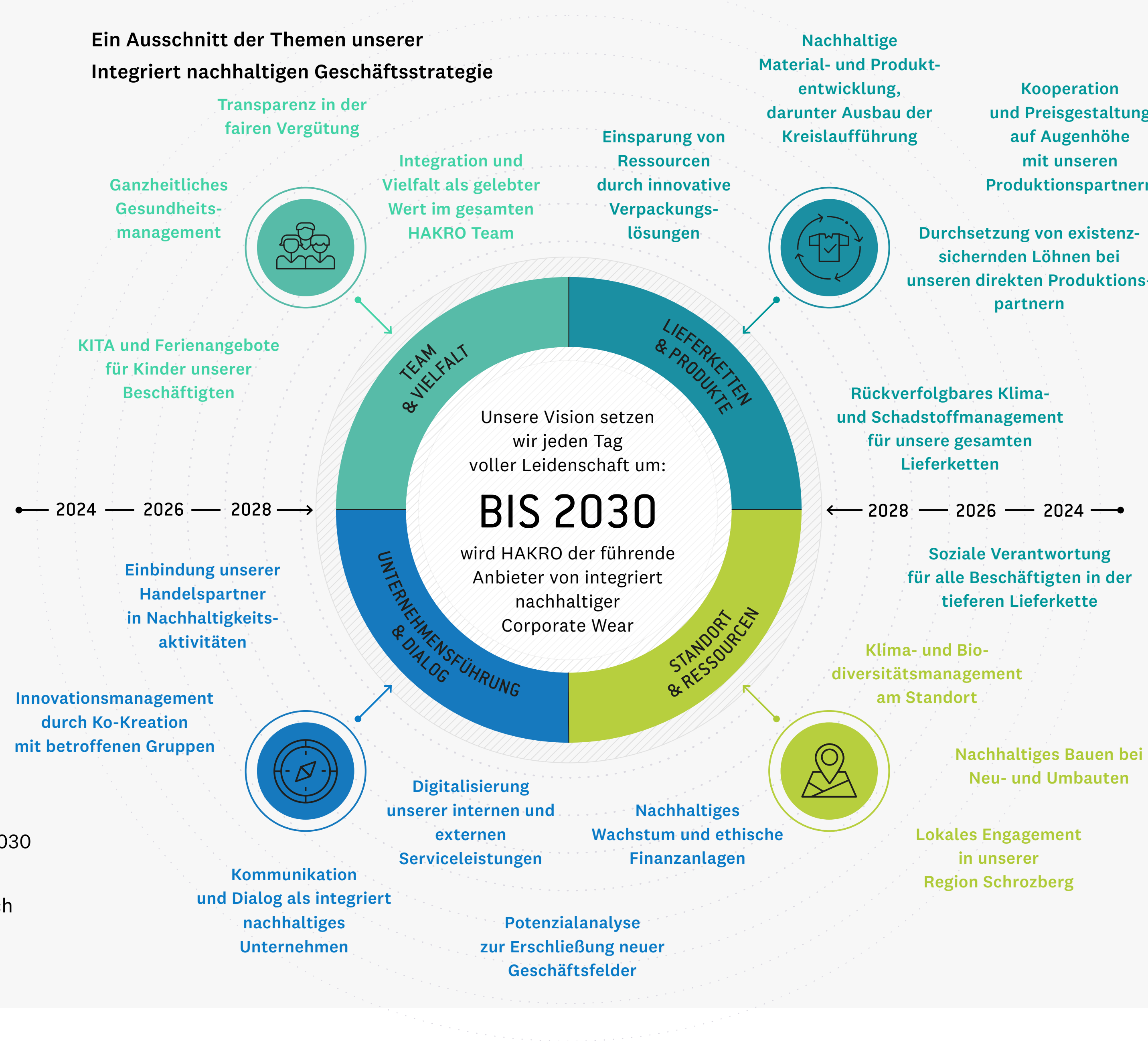
Veränderung braucht Ziele. Wenn man, wie wir, Großes verändern möchte, können das durchaus ein paar mehr Ziele sein. 117 Zielvorgaben haben wir in unserer Strategie definiert. Sie sind Stationen auf dem Weg zu dem Unternehmen, das wir in Zukunft sein wollen. **Ob in Schrozberg, Bangladesch oder Pakistan: Ziele verbinden und setzen starke Zugkräfte frei, sie spornen uns an und sind richtungsweisend für unser tägliches Handeln.**

VOM WOLLEN

ZIEL FÜR ZIEL ANS ZIEL.

**SO INTEGRIEREN WIR
NACHHALTIGKEIT IN ALLEN VIER
UNTERNEHMENSBEREICHEN.**

Eine Vision. Vier Handlungsfelder. In der Grafik sehen Sie einen kleinen Teil der Maßnahmen, die wir uns bis 2030 vorgenommen haben und an denen wir bereits intensiv arbeiten. Die komplette Liste aller Ziele können Sie sich [hier](#) herunterladen. Es lohnt sich auf alle Fälle, mal einen Blick hineinzuworfen.



VON LERNKURVEN,
HÜRDEN UND STRATEGISCHEN
KOMPASSNADELN.

AUCH
 ÜBER
 UMWEGE
 GEHT
 ES
 WEITER.



„Die Strategie läuft im Alltag mit, so kommen unsere Maßnahmen Stück für Stück voran. Und wenn wir uns dann alle vier Wochen zum Jour fixe treffen, staune ich immer, was wir alles bewegt haben.“

Corina Mücke,
Assistentin der Bereichsleitung
Logistik & Dienstleistungen

Hier sehen Sie acht von 198 Expertinnen und Experten, die jeden Tag unsere Strategie umsetzen. Im eigenen Arbeitsbereich, gemeinsam im Team oder mit Kollegen aus unterschiedlichen Abteilungen. Bei monatlichen Treffen werden die Fortschritte der angepackten Maßnahmen besprochen, neue Ideen eingebracht und gemeinsam überlegt, wen man hinzuziehen kann, wenn es mal hakelt. So entstehen Veränderungen nicht nur von oben nach unten, sondern quer durch alle Ebenen des Unternehmens.



„Große Ziele erreichen wir, indem wir sie in viele Maßnahmen aufteilen. Mein Job ist es, Fortschritte, Rückschritte oder Stillstand mit Zahlen messbar zu machen.“

Katharina Herzog,
Bereichsleiterin
Organisation & Fortschritt

Da kommt einiges in Bewegung. Die großen strategischen Ziele dienen uns dabei als Kompassnadeln, damit alles nachhaltig in die richtige Richtung führt. Das kostet Zeit, ist auch mal anstrengend, rüttelt am Gewohnten, aber lässt jede und jeden zu Wort kommen und bringt uns unseren Zielen näher.





„Veränderung bedeutet, gewohnte Wege zu überdenken, offen zu sein und Neues zu lernen. Und dabei können wir von der HAKRO Akademie jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter individuell unterstützen.“

Laura Scheerer,
Bereich Personal & Zufriedenheit |
HAKRO Akademie

„Manchmal wünscht man sich, dass die Umsetzungen schneller vorangehen, aber wenn man das große Bild betrachtet, sind wir schon sehr gut und flott unterwegs.“

Jochen Schmidt,
Bereichsleiter Nachhaltigkeit,
Verantwortung & Innovation



„Oft bringt ein Projekt gleich mehrere Ziele voran: Kreislaufwirtschaft zum Beispiel ergibt nicht nur nachhaltig Sinn, sondern verbindet uns auch noch enger mit unseren Handelspartnern.“

Darrell Merrick,
Bereich Vertrieb & Partnerschaften |
Außendienst D / A / I



„Ob jemand Bestellungen verpackt, Aufträge bearbeitet oder Belege bucht: Jeder trägt dazu bei, dass wir unsere Ziele erreichen.“

Romy Schaas,
Bereich Finanzen & Erfolg



„Mitdenken ist hier bei HAKRO Teil jedes Jobs. Ich freue mich, wenn meine Ideen und Anregungen dann auch tatsächlich umgesetzt werden.“

Birgit Braun,
Bereich Kundenbeziehungen &
Service | Qualitätsprüfung



„Cool ist, wenn man plötzlich mit Kollegen zu tun hat, mit denen es sonst nie Berührungspunkte gegeben hätte, und man gemeinsam Projekte voranbringt.“

Keven Ugurlu,
Bereich Kommunikation & Bekanntheit





NEULAND HOSEN.

An diesen Hosen ist wirklich alles neu: das perfekt durchdachte Design, die superbequeme 3D-Schnittkonstruktion, die innovativen Materialien, die nachhaltig gestaltete Lieferkette und unser Produktionsland Pakistan.

TEAMSPIRIT WEITER GEDACHT:
EINE HOSEN-KOLLEKTION FÜR ALLE EINSATZBEREICHE.

Workwear-Hosen für das ganze Team, mit der passenden Funktionalität für jeden Einsatzbereich, egal ob Innen- oder Außendienst, Service, Werkstatt oder Produktion.



KOMPLETT GLÜCKLICH!



Die neuen Hosen gibt es zum Beispiel in extrem robustem Performance-X-Stretch – großes Bild –, in hoch strapazierfähigem leichtem Denim-X-Stretch – kleines Bild oben – oder in leichtem atmungsaktivem Function-X-Stretch – kleines Bild unten.

Mit der ersten umfangreichen Hosen-Kollektion machen wir jetzt den Schritt zum Komplettanbieter. Ein Style, 17 Varianten und Funktionen, verantwortungsvoll produziert und natürlich: extrem langlebig.

VOLL AUSGESTATTET IN HAKRO QUALITÄT.

Von Anfang an war klar: Mit unseren Workwear-Hosen wollen wir in Sachen Komfort und Funktionalität ganz neue Maßstäbe setzen. Flexible und gleichzeitig extrem robuste Materialien, ergonomische 3D-Passformen und mehrteilige Taschenkonstruktionen sind nur ein paar Beispiele dafür. Für die Produktion haben wir sogar – das erste Mal nach vielen Jahren – einen neuen Partner mit an Bord genommen, ein auf Hosen spezialisiertes pakistanisches Unternehmen mit Sitz in Lahore.

Warum Pakistan? Das Land hat eine jahrhundertealte Textiltradition. Seit jeher wird hier Baumwolle angebaut, genau wie die Indigopflanze, die den ursprünglichen Farbstoff von Denim-Webstoffen enthält. In den letzten Jahren sind rund um Lahore einige wirklich vorbildliche Textilunternehmen entstanden, die wir teilweise direkt in unsere Lieferkette einbinden konnten. Das sorgt vom ersten Tag an für gute Produktionsbedingungen und kurze Wege. Ein weiterer Vorteil: Pakistan hat eine große Expertise im Bereich aufwendiger Konfektion und Hosen. Also genau das wertvolle handwerkliche Know-how, das wir für unsere Jeans- und Workwear brauchen.



Claudia Supper,
Head of Design & Development
(freie Mitarbeiterin)

Halbe Sachen mag Claudia Supper gar nicht. Zusammen mit ihrem Team hat sie unsere neuen Hosen entwickelt, mit denen wir jetzt unsere Kollektion komplettieren.





Unsere Produktion in Pakistan setzt auf Qualität und will ihren Mitarbeitenden eine langfristige Perspektive geben.

VON NULL AUF AUGENHÖHE IN SECHS MONATEN.

PARTNER-UP IN PAKISTAN.

Wenn wir Produktionspartner sagen, meinen wir auch Partner.

Mit unseren größten Fertigungsbetrieben in der Türkei und in Bangladesch arbeiten wir seit über 20 Jahren eng und vertrauensvoll zusammen.

Gemeinsam sind wir gewachsen. **Gemeinsam bringen wir die kontinuierliche Verbesserung von Sozial- und Umweltstandards voran.** Diese Kultur der Zusammenarbeit auf Augenhöhe setzen wir jetzt mit dem Hersteller unserer Hosenkollektion in Pakistan fort.

Keine Selbstverständlichkeit: Frauen arbeiten in der Fabrik unseres Produktionspartners Seite an Seite mit Männern.



Sarah Kremer, Bereichsleiterin Einkauf, Qualität & Entwicklung, bei einem der regelmäßigen Besuche in Pakistan.



Nachhaltigkeit braucht viel Geduld und Ausdauer, aber manchmal eröffnet sie auch überraschende neue Wege. Das erleben wir gerade mit unserem neuen Produktionspartner in Lahore. Die Gründer des jungen Betriebes brennen für Qualität und teilen unsere Werte. **Sie sehen die Zusammenarbeit mit HAKRO als große Chance und wollen ihre Textilproduktion gemeinsam mit uns zu einem verantwortungsvoll geführten Vorzeigestandort ausbauen.** Das gibt uns die bisher noch nie dagewesene Möglichkeit, die Arbeitsbedingungen in einem Partnerbetrieb von Anfang an mitzugestalten.

Gemeinsame Ziele schaffen Vertrauen. „**Unsere Partner in Pakistan wollen wirklich etwas verändern**“, sagt Sarah Kremer, Bereichsleiterin Einkauf, Qualität & Entwicklung. „Sie nehmen unsere Anregungen mit großer Offenheit auf und setzen sie, wenn möglich, direkt um. Ein Beispiel: Viele Männer in Pakistan akzeptieren es nicht, dass Frauen arbeiten. In diesem Betrieb ist das jetzt anders. Eine Frau ist hier sogar als Supervisorin und in der Qualitätssicherung tätig. Gute und soziale Arbeitsbedingungen sind der Geschäftsleitung sehr wichtig – nicht nur, weil sie sich dem Fair Wear-Kodex verpflichtet haben, sondern weil sie zusammen mit ihren Mitarbeitenden in die Zukunft gehen wollen.“

STRATEGIE UND PRAXIS

Diese integriert nachhaltigen Ziele setzen wir zurzeit mit unserem Partnerbetrieb in Pakistan um:

- > **Kooperation und Preisgestaltung auf Augenhöhe mit direkten Produktionspartnern**
- > **Soziale Verantwortung für alle Beschäftigten in den tieferen Lieferketten**
- > **Rückverfolgbares Klima- und Schadstoffmanagement für unsere gesamten Lieferketten**

SCHRITTMACHER FÜR HÖCHSTE SOZIALSTANDARDS: FAIR WEAR

VERANTWORTUNG, DIALOG
UND VERTRAUEN.

Jeder kennt das Fair Wear-Logo. Aber was macht die Fair Wear eigentlich genau? Wir fragten Anna Rüchardt. Gemeinsam mit Jochen Schmidt leitet sie den Bereich Nachhaltigkeit, Verantwortung & Innovation und ist für die Umsetzung fairer Arbeitsstandards bei den HAKRO Produktionspartnern verantwortlich.

Anna, wie gelingt es euch mit Unterstützung der Fair Wear, die Sozialstandards in der Textilindustrie tatsächlich zu verbessern?

Arbeitsbedingungen und Lohnstrukturen lassen sich nicht von einem Tag auf den anderen verändern. Darum setzen wir auf das Prinzip der „gemeinsamen Verantwortung“. Auftraggeber und Produzenten arbeiten zusammen, um die Standards in der textilen Lieferkette zu verbessern. Grundlage dafür ist der Code of Labour Practices der Fair Wear. Dieser Kodex besteht aus acht Standards,

die definieren, was gerechte, gesunde und faire Arbeitsbedingungen sind. Dazu gehören geregelte Arbeitszeiten, Versammlungsfreiheit oder die Forderung nach existenzsichernden Löhnen, um nur ein paar Beispiele zu nennen. An diesem Kodex richten wir das Management von Sozialstandards in unseren Lieferketten konsequent aus.

Und diesen Standards haben sich auch alle eure Produktionspartner verpflichtet?

Genau. Dort, wo noch Verbesserungsbedarf besteht, suchen wir

„DER WICHTIGSTE HEBEL FÜR POSITIVE VERÄNDERUNGEN IST DAS EINKAUFSVERHALTEN VON UNS AUFTRAGGEBERN.“

Anna Rüchardt,
Bereichsleiterin Nachhaltigkeit,
Verantwortung & Innovation

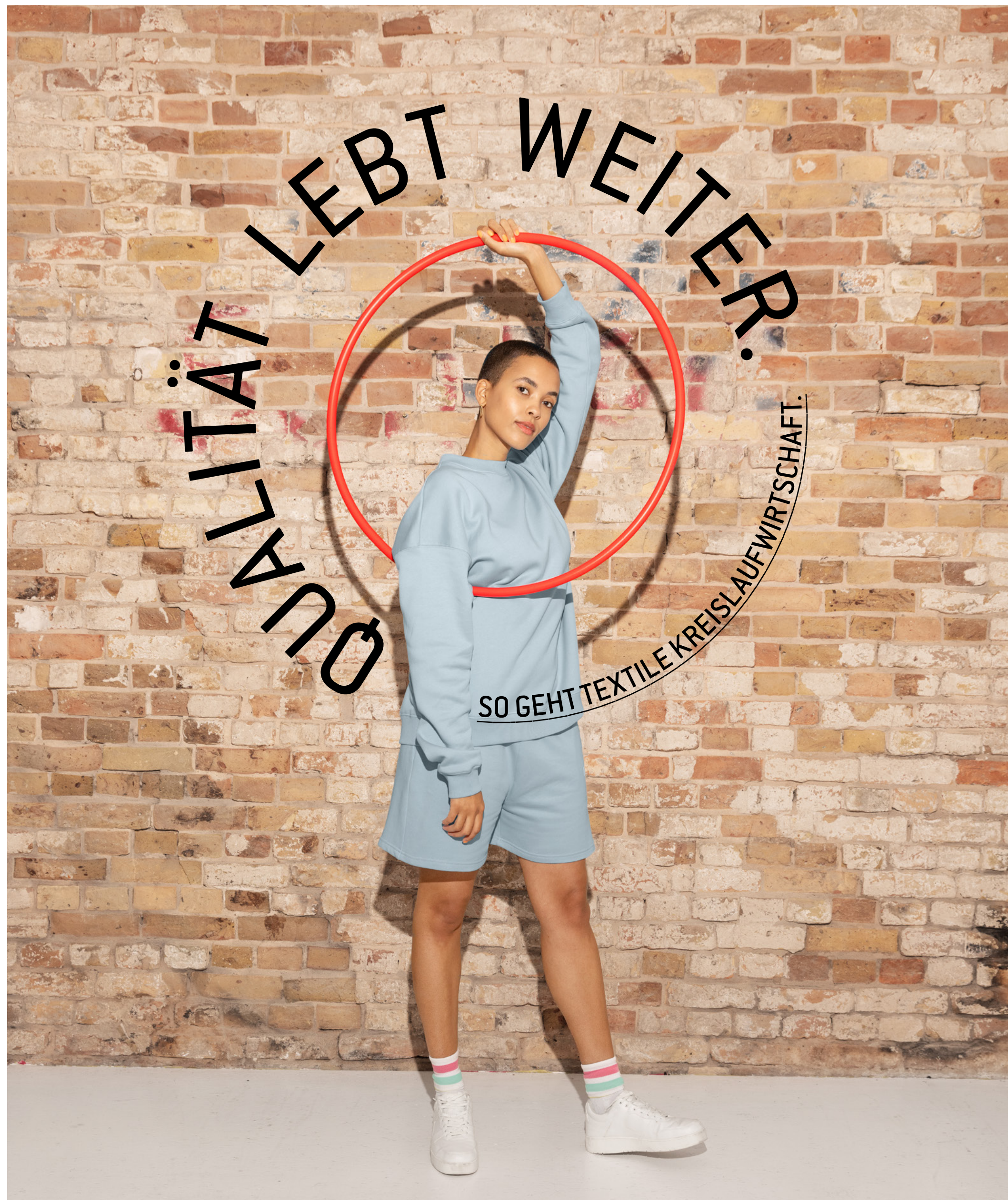


gemeinsam nach Wegen, sie umzusetzen. Dafür braucht es echte partnerschaftliche Zusammenarbeit und einen offenen Dialog. Hier hilft es, dass wir fast alle unsere Produktionspartner schon seit Jahrzehnten kennen. Wir sind

regelmäßig vor Ort und reden miteinander, um herauszufinden, wie die Dinge in den Betrieben laufen und wie wir unsere Partner unterstützen können. Auch Audits spielen eine wesentliche Rolle. Die Ergebnisse dieser unabhängigen Untersuchungen bewerten und analysieren wir zusammen mit der jeweiligen Werksleitung, woraus konkrete Aktionspläne mit Maßnahmen und klarem Zeitrahmen entstehen.

Was ist, aus deiner Sicht, die größte Chance für Veränderungen?

Es ist wie bei vielen Dingen: Am einfachsten und wirkungsvollsten ist es, bei sich selbst anzufangen. Unser Einkaufsverhalten hat extremen Einfluss auf die Bedingungen der Näherinnen und Textilarbeiter vor Ort. Spontane Bestellungen und hoher Zeitdruck führen unweigerlich zu exzessiven Überstunden. Die Produzenten müssen ja schauen, dass sie unrealistische Termine trotzdem irgendwie halten. Transparente Kommunikation ist das A und O. Wir geben zum Beispiel keine Zielpreise vor, sondern erklären unseren Partnern, was wir gemeinsam entwickeln wollen. Dann fragen wir sie, was sie brauchen, um das in der von uns gewünschten Qualität zu produzieren, denn nur mit fair kalkulierten Produktionskosten lassen sich auch faire Löhne zahlen.



Schon im ersten Jahr wurden über 54 Tonnen Alttextilien von uns und unseren Handelspartnern in den Faserkreislauf eingespeist.

Zirkularität ist das Gebot der Stunde. Materialien mehrfach zu nutzen schont Ressourcen, entlastet die Umwelt und senkt Emissionen. Als eines der ersten deutschen Textilunternehmen setzen wir Kreislaufwirtschaft um, gemeinsam mit dem Faserrecyclingspezialisten TURNS[®].

Auf in die nächste Runde. Die hochwertigen Materialien unserer Berufsbekleidung eignen sich besonders gut zum Faserrecycling.

AUSGETRAGENE TEXTILIEN SIND KEIN MÜLL.

AUS KLEIDUNG
WIRD WIEDER
KLEIDUNG.



TURNNS®
faserkreislauf

Unglaubliche 12,6 Millionen Tonnen Alttextilien fallen jedes Jahr allein in Europa an. Der Großteil davon landet in der Müllverbrennung und wird thermisch verwertet. Riesige Mengen an wertvollen Fasern gehen so jeden Tag verloren. Weniger als ein Prozent aller Alttextilien wird heute zu neuer Kleidung verarbeitet. Das wollen die Gründerinnen des TURNNS® Faserkreislaufs zusammen mit uns ändern.

HAKRO steht für langlebige, nachhaltig produzierte Berufsbekleidung. Wir tragen Verantwortung für unsere Produkte über den letzten Arbeitstag hinaus. Bisher hatten wir kaum Einfluss auf die Entsorgung der von uns produzierten Bekleidung, aber durch die Zusammenarbeit mit TURNNS® können wir unseren Kunden jetzt auch eine nachhaltige End-of-Life-Lösung anbieten. HAKRO Handelspartner melden ausgetragene Ware einfach über ein Online-Portal an und erhalten schnell und unkompliziert Zugang zur Kreislaufwirtschaft. TURNNS® organisiert die Logistik und stellt Unternehmen, die Textilien einspeisen, auch Zahlen für die Nachhaltigkeits-Berichterstattung zur Verfügung.

Das Besondere am TURNNS® Faserkreislauf ist die KI-basierte Materialerkennung. Die ausgetragenen Alttextilien werden gescannt und nach ihren Materialzusammensetzungen sortiert. Anschließend werden die Fasern mit feinen Nadeln aus dem Material gelöst und mit frischer, nachhaltiger Baumwolle zu neuen Garnen versponnen. Die Qualität der TURNNS® Garne ist sehr gut, aber für die extrem hohen Anforderungen an unsere langlebige Berufsbekleidung sind

sie leider noch nicht geeignet. Textilien für den alltäglichen Gebrauch lassen sich daraus aber wunderbar herstellen. Das brachte uns auf die Idee, eine eigene zirkuläre Freizeit-Linie auf den Markt zu bringen: HELLO AGAIN closed loop wear. Wir schließen den Textilkreislauf und ermöglichen ein HELLO AGAIN mit den recycelten HAKRO Textilfasern.



Aus Altkleidung wieder das bestmögliche neue Garn machen: Das ist die Mission der Textilbetriebswirtin Katja Wagner, links, und der Softwareingenieurin Angelique Thummerer, rechts, von TURNNS®.

VOM T-SHIRT ZUM RE-SHIRT.

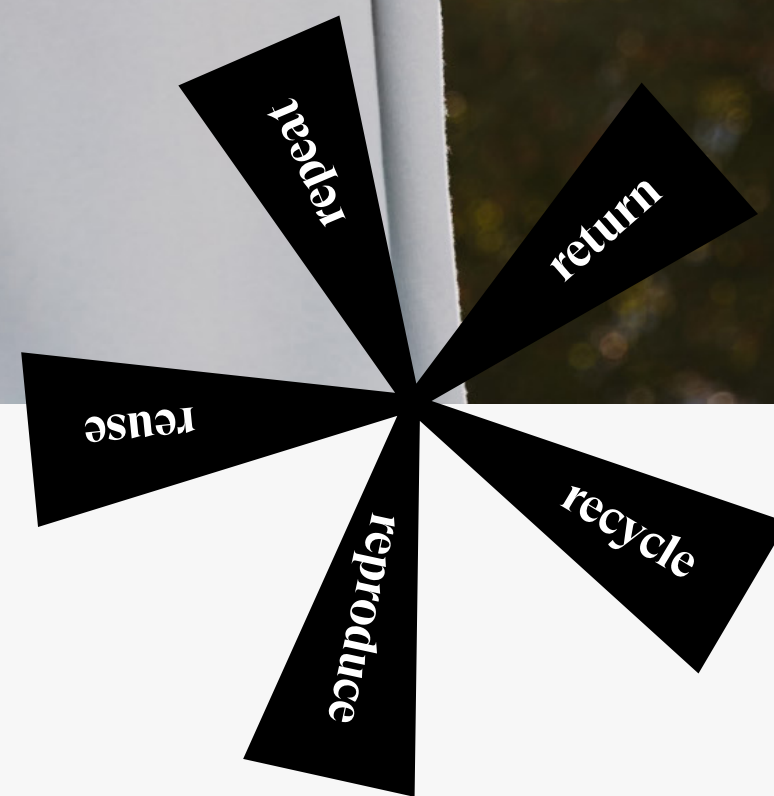
* **HELLO
AGAIN.**
closed loop wear



Das Faser-zu-Faser-Recycling erfolgt ohne Chemie, rein mechanisch, nach dem Zero-Waste-Prinzip.



Auf der A+A Messe in Düsseldorf haben wir unseren Handelspartnern die HELLO AGAIN closed loop wear das erste Mal vorgestellt.



DIE RÜCKKEHR DER FASERN.

Nach einem langen, harten Arbeitsleben schicken wir ausgetragene HAKRO Berufsbekleidung jetzt in den wohlverdienten Feierabend. Die abgelegten Kleidungsstücke werden in Unternehmen, Wäschereien und Leasingbetrieben gesammelt, im TURNS[®] Faserkreislauf sanft recycelt und zu neuen Garnen versponnen. Aus diesen wiedergewonnenen Garnen stellen wir unter dem Label HELLO AGAIN zeitlose Basics her.

Und dann gibt es ein Wiedersehen. **Aus Workwear wird closed loop wear.** Die ersten Lieferungen der HELLO AGAIN closed loop wear sind für Unternehmen reserviert, die auch tatsächlich ausgetragene HAKRO Berufsbekleidung in den Textilkreislauf eingespeist haben.

„KREISLAUFWIRTSCHAFT IST FÜR VIELE NOCH IMMER ETWAS SEHR ABSTRAKTES. DURCH HELLO AGAIN WIRD SIE KONKRET UND GREIFBAR.“

Alisa Fingerle,
Bereich Kommunikation & Bekanntheit |
Projektmanagement



MIT DER NATUR OHNE PESTIZIDE.

Nachhaltig neue Wege gehen. Mit einem ganzheitlichen System unterstützt die Raddis® Foundation Kleinbauern in Südindien bei der Umstellung von konventioneller auf regenerative Landwirtschaft.

DIE ERSTE DIREKT FÜR HAKRO ANGEBAUTE NACHHALTIGE BAUMWOLLE.



Raddis® denkt das System neu, zum Vorteil der Umwelt und der Kleinbauern.



Vor allem Frauen arbeiten auf den Feldern. Sie werden im Rahmen des Raddis® Programms besonders gefördert.

Raddis® garantiert den Bauern die Abnahme der Baumwolle, und das zu einem fairen Preis.



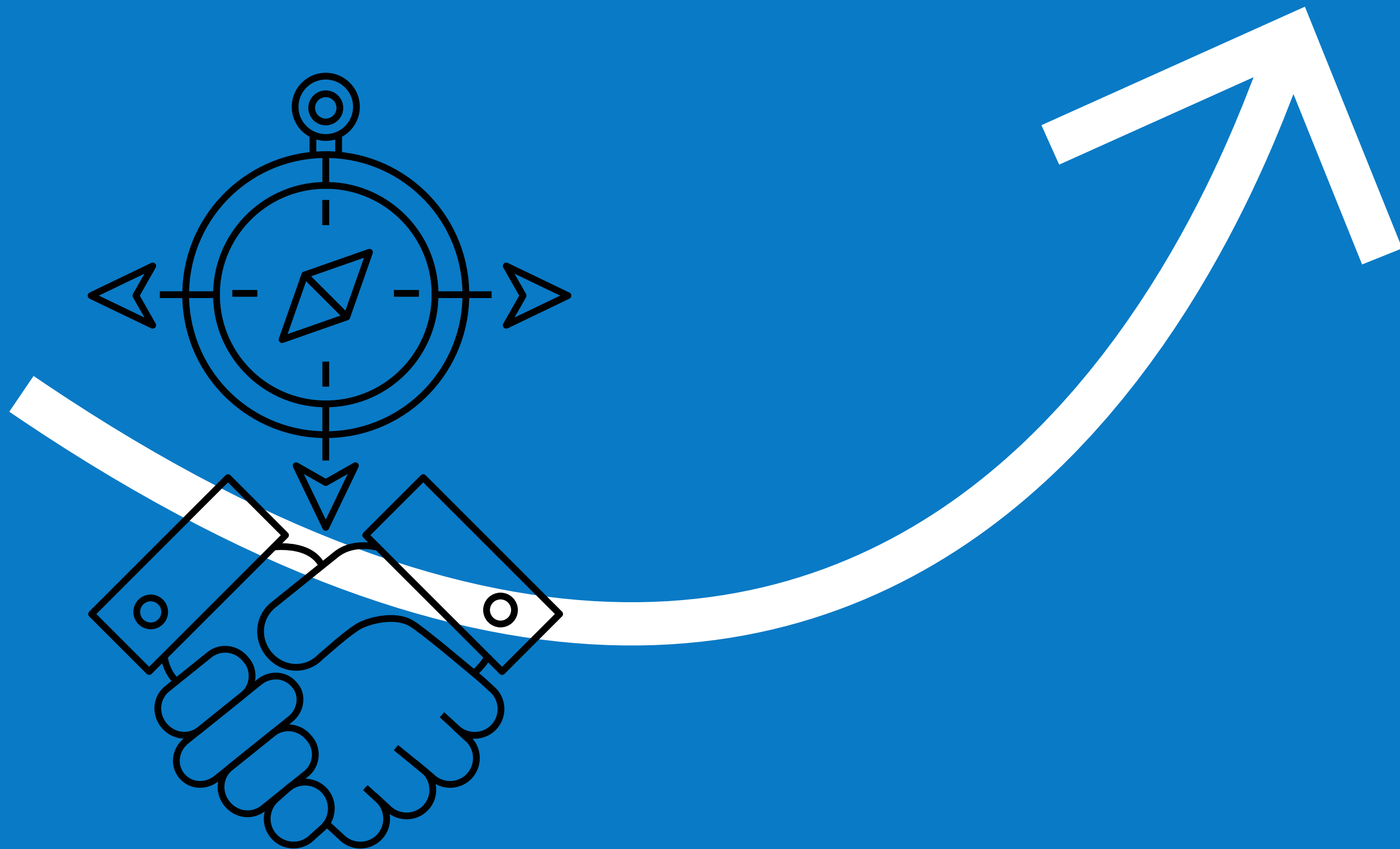
„ES HAT MICH TIEF BEEINDRUCKT, DIE MENSCHEN PERSÖNLICH KENNENZULERNEN, DIE FÜR UNS BAUMWOLLE VOR ORT ANBAUEN UND ERNTEN.“

Famke Taddigs,
Bereich Nachhaltigkeit, Verantwortung & Innovation

Jahrhundertlang wurde Baumwolle ohne künstliche Bewässerung und ohne Chemie angebaut. Exzessive Monokulturen haben diese nachhaltige Form der Landwirtschaft jedoch fast komplett verdrängt. In Zeiten von Klimakrise und Wasserknappheit werden jetzt wieder die vielen Vorteile des traditionellen Ackerbaus sichtbar. **Denn regenerativ angebaute Baumwolle kann sich wesentlich besser an extreme klimatische Bedingungen anpassen.** Das zeigt sich zum Beispiel an den Ernten der südindischen Raddis® Bauern, die im letzten Jahr trotz geringer Regenfälle gut war.

Zurzeit bauen siebzehn Familien auf einer Fläche von umgerechnet elf Hektar hochwertige regenerative Baumwolle für HAKRO an. In den kommenden Jahren möchten wir diese Zusammenarbeit Schritt für Schritt ausbauen. Raddis® arbeitet sehr eng mit den Kleinbauern zusammen. **Neben gentechnikfreien Baumwollsamensamen bekommen die Familien Trainings zu Anbaumethoden und zur Herstellung von organischen Düngemitteln. Zusätzlich erhalten sie Zwischensaat, die sie für den Eigenbedarf nutzen können.** Einmal in der Woche kommt ein Team von Raddis® und bespricht vor Ort das weitere Vorgehen. Das System wächst mit der Nachfrage. Raddis® nimmt nur Bauern auf, wenn die Organisation auch Abnehmer für die Baumwolle hat.

UNTERNEHMENS- FÜHRUNG & DIALOG



UNTERNEHMENS-
FÜHRUNG & DIALOG

Missionen und Ziele	26
UNTERNEHMENSFÜHRUNG	
Wirtschaftliche Entwicklung	32
Gemeinnütziges Engagement	34
DIALOG	
Kooperation als Handlungsgrundsatz	35
Marketing und Unternehmenskommunikation	37
Mitgliedschaften und Netzwerke	38
Ziele im Handlungsfeld Unternehmensführung & Dialog	39

MISSIONEN UND ZIELE

In unseren vier strategischen Handlungsfeldern lassen wir uns von unseren Bereichsmissionen leiten. Diese unterstützen uns bei der Erreichung der HAKRO Vision 2030.

Im Handlungsfeld Unternehmensführung & Dialog haben wir

- **39** Ziele bis 2030 verabschiedet
- **210** Maßnahmen definiert
- **86%** der bislang fälligen Ziele erreicht (17 Ziele).

Unsere Missionen im Handlungsfeld UNTERNEHMENSFÜHRUNG & DIALOG

01

Die Führung und das Management unseres Unternehmens richten wir konsequent an unserer unternehmerischen Sorgfaltspflicht aus.

02

Wir sichern gesundes und moderates Wachstum und wirtschaftlichen Erfolg.

03

Wir arbeiten an (Weiter-)Entwicklungen und fördern Innovation in allen Bereichen, auch durch den Austausch mit Fachhändlern, Nichtregierungsorganisationen, Dienstleistern und anderen Textilunternehmen.

04

Unsere digitale Transformation stößt Prozesse und Strukturen an, die unsere Effizienz steigern und dazu beitragen, dauerhaft wettbewerbsfähig zu bleiben.

05

Durch unsere kontinuierliche authentische, ehrliche, transparente und zunehmend digitalisierte Kommunikation begeistern wir für die nachhaltige Marke HAKRO auf zielgruppenspezifischen, zeitgemäßen und aufmerksamkeitsstarken Kanälen nach innen wie nach außen und fördern den Stakeholderdialog.

06

Über unsere Geschäftstätigkeit hinaus engagieren wir uns lokal, regional und global für gemeinnützige Zwecke.

UNTERNEHMENS-
FÜHRUNG & DIALOG

UNSERE VISION

Immer einen Schritt voraus. Wir leben und bewahren Werte.
Beispielgebend. Führend in unserer Branche. Inspirierend für alle Menschen,
die für und mit uns arbeiten und unsere Bekleidung tragen.

Miteinander sprechen, im Austausch gute Lösungen finden, zusammen neue Ideen entwickeln – Dialog ist ein zentraler Handlungsgrundsatz von HAKRO. Die Umsetzung unserer Integriert nachhaltigen Geschäftsstrategie haben wir daher zur Gemeinschaftsaufgabe gemacht: Vom HAKRO Team an unserem Standort in Schrozberg über unsere Kooperationspartner und Fachhändler in ganz Deutschland bis hin zu unseren Produktionsbetrieben arbeiten wir zusammen daran, unsere ehrgeizigen Geschäftsziele bis 2030 zu erreichen.

Dass wir damit auf dem richtigen Weg sind, zeigt auch unser Erfolg beim Deutschen Nachhaltigkeitspreis 2024, bei dem wir in der Kategorie Unternehmen, Bereich Textilien unter den Finalisten waren.

INTEGRIERT NACHHALTIGE GESCHÄFTS-STRATEGIE

In einem 18-monatigen, partizipativen Prozess, an dem alle relevanten Stakeholdergruppen beteiligt waren, haben wir in den Jahren 2020 und 2021 unsere Integriert nachhaltige Geschäftsstrategie 2022–2030 erarbeitet: Unseren unternehmerischen Erfolg bemessen wir auch an der ökologischen und sozialen Verträglichkeit unserer Geschäftstätigkeit und dem gesellschaftlichen Engagement von HAKRO. Nachhaltigkeit wird damit zur Gemeinschaftsaufgabe, die sämtliche Bereiche und Geschäftsprozesse von HAKRO durchdringt.

FINALIST BEIM DEUTSCHEN NACHHALTIGKEITSPREIS

Als einziger Anbieter von Unternehmensbekleidung stand HAKRO Ende 2023 im Finale des Deutschen Nachhaltigkeitspreises 2024 in der Kategorie Unternehmen, Bereich Textilien. Die Wahl von HAKRO in die Top 3 begründete die unabhängige Fachjury unter anderem mit der Kompensation der unvermeidbaren Emissionen unserer Kollektion und den hohen Sozialstandards. Die Fachleute bescheinigten, dass unser internes Nachhaltigkeitsmanagement „die Lieferketten, Produkte und den Unternehmensstandort sowie die Auswirkungen auf Mensch und Umwelt fest im Blick“ habe und bestätigten uns damit in dem Weg, den wir mit unserer Integriert nachhaltigen Geschäftsstrategie eingeschlagen haben.

UNTERNEHMENS-
FÜHRUNG & DIALOG

01

- Unternehmensstrategie
- Markenführung
- Sortimentsgestaltung
- Vision, Mission, Werte
- Sorgfaltspflichten
- Geschäftsfeldentwicklung

02

- Mitarbeitergewinnung
- Personalstammdaten
- Mitarbeiterentwicklung
- Aus- und Weiterbildung
- Mitarbeiterzufriedenheit
- Gesundheitsangebote
- Löhne und Gehälter

03

- Projektsteuerung
- Interessengruppen
- menschenrechtliche Sorgfaltspflichten
- Lieferketten und Controlling
- Innovationen

04

- Disposition
- Produktdesign
- Produktmanagement
- Qualitätssicherung
- Sonderanfertigungen
- Private Label

05

- Kommunikationsplanung
- Werbung und Öffentlichkeitsarbeit
- Website und Onlinemarketing
- Events und Sponsoring
- Handelsmarketing
- Agenturen und Dienstleister

06

- Kundenbetreuung, Außendienst
- Fachhandelsevents
- Kollektionsvorlagen
- Kundenworkshops
- Sortiment und Bedarfsanalysen
- Konditionssteuerung

07

- Kundenbetreuung, Innendienst
- Auftragsbearbeitung
- Key Account / Großkundenbetreuung
- Textilveredelung
- Qualitätsprüfung

08

- Wareneingang
- Versand und Zoll
- Rücksendungen

09

- Buchhaltung
- Debitoren und Kreditoren
- Löhne und Gehälter
- Anlagevermögen

10

- Projektmanagement
- Softwareentwicklung
- Prozessmodellierung
- Anforderungssteuerung
- Machbarkeitsstudien

11

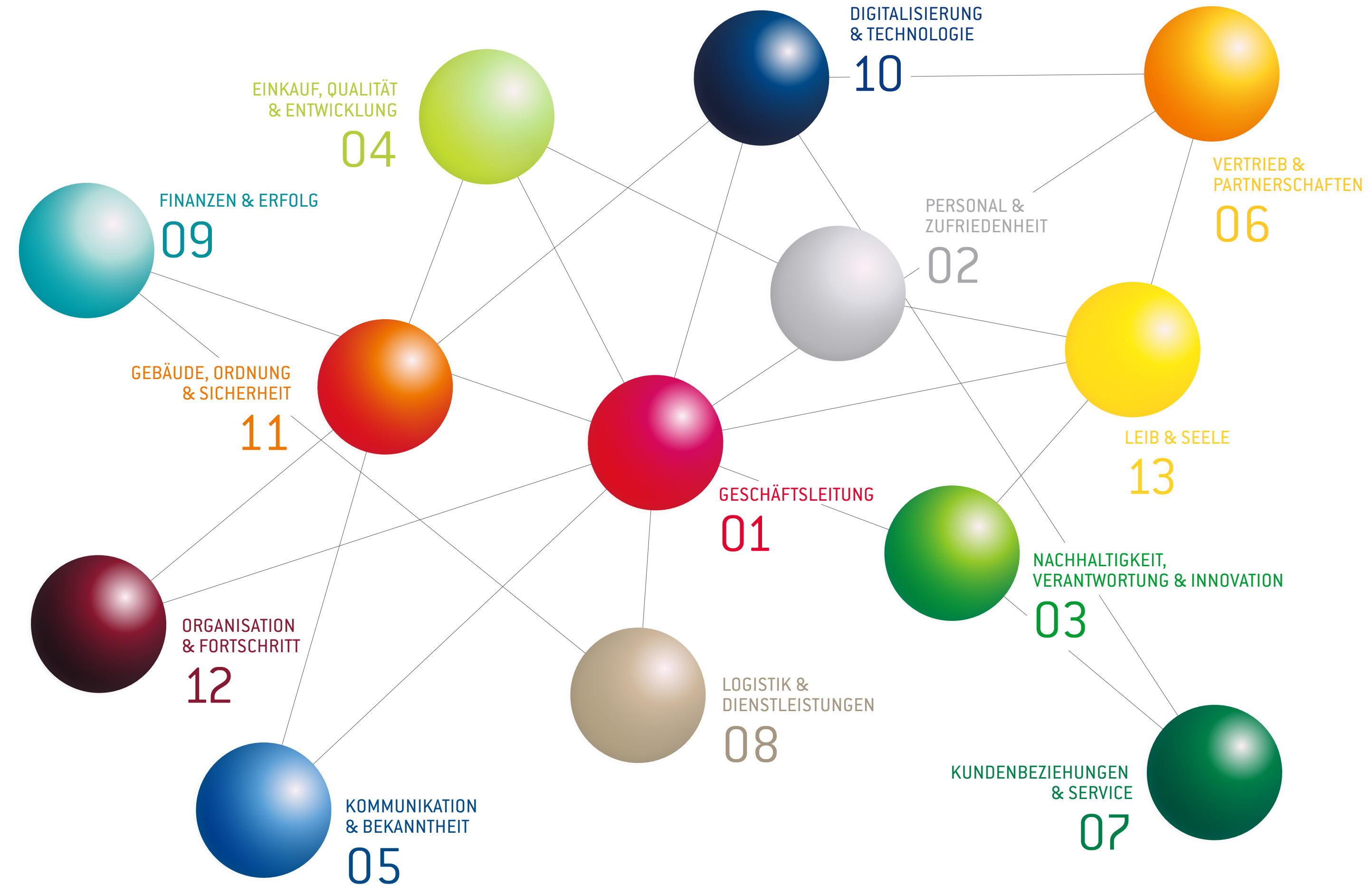
- Arbeitssicherheit
- Instandsetzung
- Gebäude und Außenanlagen
- Fuhrparkbetreuung
- Interne Dienste

12

- Umsetzung Geschäftsstrategie
- Strategische Projekte
- Methoden und Prozesse
- Kennzahlensteuerung
- Qualitätsmanagement
- Umweltmanagement

13

- Teamverpflegung
- Gästebewirtung



UNTERNEHMENS-
FÜHRUNG & DIALOG

* Die dargestellten Verbindungslinien haben reinen Symbolcharakter.

„Nachhaltigkeit steht ganz oben auf unserer Agenda und ist eine tragende Säule unserer Integriert nachhaltigen Geschäftsstrategie. Wir wollen in der Textilindustrie mit gutem Beispiel vorangehen. Nicht zuletzt, um zu zeigen, dass es möglich ist, ernsthaftes Nachhaltigkeitsengagement mit wirtschaftlichem Erfolg in Einklang zu bringen. Unter den drei Finalisten des DNP zu sein, ist für uns Kompliment und Bestätigung zugleich.“

Carmen Kroll anlässlich der Finalteilnahme von HAKRO beim Deutschen Nachhaltigkeitspreis (DNP) 2024

OPERATIONALISIERUNG UNSERER STRATEGIE

Umgesetzt wird die Integriert nachhaltige Geschäftsstrategie in vier Handlungsfeldern, die sich in den Kapiteln des vorliegenden Berichts widerspiegeln. Alle für uns wesentlichen Themen sind diesen Handlungsfeldern zugeordnet.

Als wesentlich definieren wir Themen, die Herausforderungen für Umwelt und Menschen entlang unserer gesamten Wertschöpfung adressieren und Hebel für positive Veränderung bieten, sowie solche, die Chancen und Risiken für unser Geschäftsmodell und unsere Strategie mit sich bringen. Siehe auch die [→ grafische Darstellung unserer Wertschöpfungskette](#). Die nächste umfassende Wesentlichkeits-

analyse wird 2024 im Zuge der Vorbereitungen auf die CSRD-Berichtspflicht durchgeführt werden.

MASSNAHMENENTWICKLUNG

In Workshops hat das gesamte HAKRO Team über 400 Maßnahmen entwickelt, wie die einzelnen Bereiche ihren Beitrag zur Strategieumsetzung leisten und dazu beitragen können, dass unsere ambitionierte Vision bis 2030 Realität wird. Pro Team wurde jeweils eruiert, welche Missionen für sie relevant sind, welche Ziele sich daraus ergeben, mit welchen Maßnahmen diese bis zu welchem Zeitpunkt erreicht werden und wer dafür zuständig ist. Sämtliche Handlungsfeld-Missionen wurden dafür nach der japanischen Hoshin-Kanri-Methode verschlagwortet und mit Zielwerten verknüpft.

AUF KURS MIT DEM „HAKRO KOMPASS“

Eine Integriert nachhaltige Geschäftsstrategie benötigt integrierte Formen der intensiven Zusammenarbeit für strategische Entscheidungen. Im Berichtsjahr haben wir das HAKRO LAB – unser im Zuge der Strategieentwicklung aufgesetztes Steuerungsgremium – weiterentwickelt und in den „HAKRO Kompass“ überführt. Damit werden wir der Tatsache gerecht, dass sich HAKRO in einer rasanten Transformation befindet und Prozesse sowie Zusammenarbeitswege dem mit entsprechender Agilität

Über 400 spezifische und messbare Maßnahmen zur Umsetzung unserer Strategie haben die HAKRO Teams entwickelt.

Rechnung zu tragen haben. Eine Erkenntnis aus der LAB-Pilotphase war, dass trotz klarer Delegation von Verantwortlichkeiten die operative Einbindung der Geschäftsleitung in strategierelevante Themen sowohl nötig als auch vom HAKRO Führungsteam gewünscht ist. Mit der Bezeichnung „Kompass“ stärken wir unsere Überzeugung, dass für einen dauerhaften Kurs und eine verlässliche Wegbestimmung Dialog und die Berücksichtigung vielfältiger Perspektiven essenziell sind.

Im „kleinen Kompass“ tauschen sich monatlich die Geschäftsleitung mit den Bereichsleitern aus. Quartalsweise kommen im „großen Kompass“ die Geschäftsleitung, alle Bereichs- sowie Teamleiter zusammen. Anlassbezogen bilden sich Taskforces rund um den „HAKRO Kompass“, die agil und projektbezogen an Themen arbeiten. Auch im Tagesgeschäft tragen wir dafür Sorge, dass die Entscheidungswege schnell bereichs- und hierarchieübergreifend funktionieren und Silodenken vermieden wird.

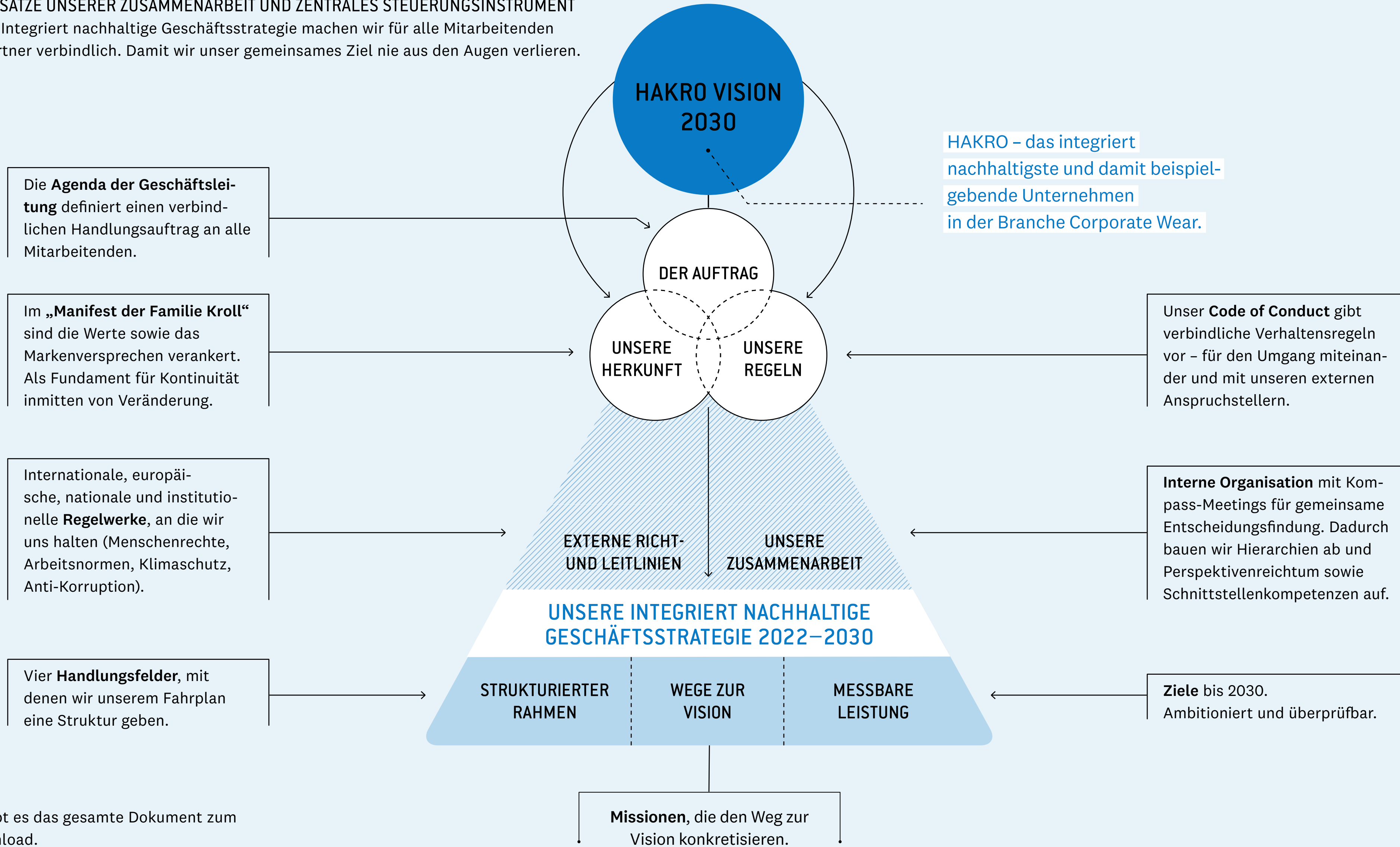
UNTERNEHMENS-FÜHRUNG & DIALOG

HAKRO UNTERNEHMENSKOMPASS

GRUNDSÄTZE UNSERER ZUSAMMENARBEIT UND ZENTRALES STEUERUNGSTRUMENT

Unsere Integriert nachhaltige Geschäftsstrategie machen wir für alle Mitarbeitenden und Partner verbindlich. Damit wir unser gemeinsames Ziel nie aus den Augen verlieren.

HAKRO – das integriert nachhaltigste und damit beispielgebende Unternehmen in der Branche Corporate Wear.



UNTERNEHMENS-
FÜHRUNG & DIALOG

Hier gibt es das gesamte Dokument zum [Download](#).

UNTERNEHMENSFÜHRUNG & DIALOG

- Unternehmenswerte
- Kennzahlensteuerung
- Compliance
- Digitalisierung entlang der gesamten Wertschöpfungskette
- Führungskultur
- Vertrieb/Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit
- Dialog mit all unseren Anspruchsgruppen
- Marken- und Unternehmensreputation/Kommunikation
- Mitgliedschaften und Zertifizierungen (Unternehmensebene)
- Gemeinnütziges Engagement

STANDORT & RESSOURCEN

- Klimastrategie
- Ressourcen- und biodiversitätsfreundliche Prozesse
- Standortkonzept

TEAM & VIELFALT

- Wertebasierte Unternehmenskultur
- Partizipation und Selbstorganisation
- Antidiskriminierung und Inklusion
- Mitarbeitergesundheit
- Familienfreundlichkeit
- Personalentwicklung (Fördern und Fordern)
- Employer Branding

LIEFERKETTE & PRODUKTE

- Arbeits- und Menschenrechte in den globalen (Zu-)Lieferketten
- Nachhaltigkeitsdesign von Produkten und Prozessen (umweltfreundlich und menschenwürdig)
- Kreislaufführung von Produkten
- Klimaneutralität der Produkte
- Produkt- und Prozessinnovationen
- Lieferantenmanagement
- Produktkettenzertifizierungen
- Umweltmanagement (Chemikalien, Emissionen, [Ab-] Wasser, Abfall)

GEMEINSAM ZUM ZIEL

Dass die Botschaft der Integriert nachhaltigen Unternehmensstrategie bei den Mitarbeitenden angekommen ist und von ihnen verinnerlicht wurde, zeigen die Ergebnisse der Mitarbeiterumfrage von Oktober 2023. Nahezu alle Befragten kennen die Integriert nachhaltige Geschäftsstrategie und wissen, wie sie zur Zielerreichung beitragen können. Die Arbeit an den Zielen mit dem Alltagsgeschäft zu vereinbaren, nehmen die Beschäftigten auch als herausfordernd wahr. Dennoch stößt die Strategie auf breite Zustimmung: Fast alle Befragten können sich mit den Unternehmenszielen identifizieren (54 Prozent voll und 43 Prozent eher).

Alle HAKRO Mitarbeitenden kennen unsere Integriert nachhaltige Geschäftsstrategie und wissen, wie sie konkret zur Zielerreichung beitragen können.

INTEGRIERTE KENNZAHLEN- STEUERUNG

Unseren Fortschritt messen wir anhand unserer [Integriert nachhaltigen Geschäftsziele 2022-2030](#) und den dort hinterlegten Leistungskennzahlen. Unsere Zielerreichung überprüfen wir laufend – mindestens jedoch jährlich im Rahmen des Monitorings unseres integrierten Kennzahlensystems.

Von den 25 für 2023 gesetzten Zielen haben wir 76 Prozent erreicht. Punktuell mussten Ziele den veränderten Rahmenbedingungen angepasst werden, etwa im Bereich Kreislauffähigkeit von Produkten (siehe auch [Lieferketten & Produkte](#)). Seit 2022 haben wir 84 Prozent unserer bislang fälligen Ziele umgesetzt. Im nächsten Schritt gilt es nun, auch die längerfristigen Ziele mit konkreten Maßnahmen zu unterfüttern und in die Umsetzung zu starten.

UNTERNEHMENS- FÜHRUNG & DIALOG

MANAGEMENTPROZESSE UND COMPLIANCE

Die kontinuierliche Verbesserung unserer grundlegenden Managementprozesse stellen wir durch unser nach ISO 9001 zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem und unser nach ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagementsystem sicher. Wie vorgesehen haben wir beide Systeme um eine umfassende Risikoanalyse für den Standort Schrozberg erweitert, die ebenso alle Umweltaspekte (z. B. Biodiversität) einbezieht. Das für 2023 angestrebte Ziel, unsere Compliance-Vorgaben in ein nach ISO 37301 zertifiziertes Compliance-Managementsystem zu überführen, haben wir zugunsten der Einführung einer Software, die das existierende Qualitätsmanagementsystem änderungssicherer macht, zunächst zurückgestellt. Damit erreichen wir unser für 2025 vorgesehenes Ziel der Einführung eines unternehmensweiten Dokumenten-Managementsystems bereits ein Jahr früher.

Von den 25 für 2023 gesetzten Ziele haben wir 76 % erreicht. Seit Beginn der Strategieumsetzung haben wir 84 % unserer bislang fälligen Ziele umgesetzt.

Mit einem Datenschutzbeauftragten, einer anonymen Meldestelle für Hinweisgeber, klaren Regeln für Datenmanagement und Internetnutzung sowie einem umfassenden Trainingsprogramm für Cybersicherheit stellen wir umfassende Compliance sicher.

DIGITALISIERUNG

Um unseren Digitalisierungsfortschritt messbar zu machen, haben wir damit begonnen, unseren Digitalisierungsgrad zu erfassen, und haben dafür sämtliche Prozesse analysiert. Aktuell stehen wir bei einem Digitalisierungsgrad von 68 Prozent. Unser Ziel ist es, den optimalen Digitalisierungsgrad für HAKRO zu erreichen und dabei unsere hohen ethischen Standards zu wahren. 2024 wird HAKRO den [CDR-Kodex](#) der Corporate Digital Responsibility Initiative unterzeichnen und damit die unternehmerische Digitalverantwortung zusätzlich untermauern.

2024 werden wir den CDR-Kodex der Corporate Digital Responsibility Initiative unterzeichnen und damit unser Commitment für digitale Verantwortung zusätzlich untermauern.

SMARTE ALGORITHMIK FÜR MENSCHENZENTRIERTES ARBEITEN

Digitalisierung ist bei HAKRO immer ein Mittel zum Zweck, der Mensch steht für uns stets im Mittelpunkt. Ein großes Ziel für 2024 ist dabei die weitere Professionalisierung des Digitalisierungsgrads unserer Logistik. Um zukunftssicher wachsen zu können, haben wir uns für ein neues Lagerverwaltungssystem mit offenen Schnittstellen entschieden. Dieses binden wir mit einer hauseigenen Software an und tauschen unter anderem relevante Daten mit unserem ERP (Enterprise-Resource-Planning) aus. Mithilfe von Datenmodellen können wir jederzeit und automatisch auf Wachstum und Veränderungen reagieren. So bewahren wir uns als HAKRO langfristig maximale Flexibilität und Skalierungsmöglichkeiten. Arbeitsplätze werden im Zuge unserer Digitalisierungsvorhaben nicht abgebaut. Allenfalls werden

Stellen nicht nachbesetzt, wenn Mitarbeitende in den Ruhestand gehen. Die Einführung neuer digitaler Lösungen wird begleitet von entsprechenden Workshops in der HAKRO Akademie.

WIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG

Die gesamtwirtschaftliche Lage war im Jahr 2022 geprägt von den Auswirkungen des Kriegs in der Ukraine und von hohen Energiepreisen. Dennoch konnte sich die deutsche Wirtschaft insgesamt gut behaupten: Das Bruttoinlandsprodukt stieg laut Statistischem Bundesamt preisbereinigt um 1,9 Prozent. Das Jahr 2023 bedeutete die deutsche Wirtschaft hingegen mit einem Rückgang der Wirtschaftsleistung um minus 0,3 Prozent.

UNTERNEHMENS-FÜHRUNG & DIALOG

ENTWICKLUNG DER TEXTIL- UND BEKLEIDUNGSBRANCHE 2022 UND 2023

Für die Textil- und Bekleidungsbranche waren die Konjunkturzahlen 2022 im Vergleich zum Vorjahr überwiegend positiv, obwohl die Coronakrise und der Ukraine-Krieg für starke Belastungen gesorgt haben.

Insgesamt schloss die Branche 2022 mit einem Umsatzplus von 11,7 Prozent ab (nominaler Zuwachs). Der reale Umsatz sank bei Textil allerdings um etwa sechs Prozent – Gründe dafür waren die extremen Energiekostensteigerungen sowie die Rohstoffknappheit. Bei Bekleidung lag die reale und saisonbereinigte Steigerung bei etwa zwölf Prozent. Nach den beispiellosen Steigerungen im Jahr 2021 haben die Energie- und Rohstoffpreise auch 2022 in zweistelligen Raten zugelegt. Besonders stark fielen die Zuwächse beim Gaspreis aus. Aber auch die Preise von Vorprodukten für textile Rohstoffe wie Kunststoffe und Chemiefasern bewegten sich auf Rekordniveau. Die schon

vor der Coronakrise rückläufigen Beschäftigtenzahlen konnten 2022 auf niedrigem Niveau stabilisiert werden.

UMSATZRÜCKGÄNGE IM TEXTILSEGMENT

Das Jahr 2023 schloss die Branche insgesamt mit einem Umsatzplus von 2,7 Prozent ab. Allerdings verlief die Entwicklung in den beiden Teilsegmenten Textil und Bekleidung sehr unterschiedlich. Während Textil Umsatzrückgänge um minus 1,9 Prozent verbuchen musste, steigerte der Bekleidungssektor seine Umsätze deutlich um 10,8 Prozent – sämtliche Teilsegmente konnten hier nach den Krisenjahren wieder Umsatz hinzugewinnen.

Die Energiepreise lagen auch 2023 deutlich über dem Niveau der Jahre bis 2020. Wichtige Vorprodukte wie Chemiefasern, Farb- und Kunststoffe bleiben aufgrund ihrer hohen Energieintensität sehr kostspielig trotz der insgesamt gesunkenen Beschaffungskosten für Rohstoffe.

UMSATZ- UND AUFTRAGSENTWICKLUNG BEI HAKRO

Die Gesamtleistung unseres Unternehmens ist im Geschäftsjahr 2022 im Vergleich zum Vorjahr um 33 Prozent gewachsen. Die prognostizierte Steigerung um 20 bis 25 Prozent haben wir damit deutlich übertroffen. Unsere Marktposition konnten wir weiter festigen und strategische Neukunden hinzugewinnen. Erneut erzielten wir stärkere Umsatzsteigerungen als der Branchendurchschnitt. Alle Betriebsteile an unserem Standort in Schrozberg waren im gesamten Geschäftsjahr 2022 konstant ausgelastet.

RUND FÜNF PROZENT MEHR UMSATZ IN 2023

Über das Geschäftsjahr 2023 können wir erst nach Testierung aller endgültigen Kennzahlen im nächsten Integriert nachhaltigen Geschäftsbericht detaillierter informieren. Der noch nicht testierte Umsatz der HAKRO GmbH ist im Vorjahresvergleich um etwa fünf Prozent gestiegen. Dieses etwas verlangsamte Wachstum ist auf die insgesamt abgeschwächte Nachfrage aufgrund der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung zurückzuführen.

Die Auftragslage blieb dennoch gut, auch dank der stetigen Gewinnung von Neukunden durch unsere Fachhändler. Hier zahlte sich einmal mehr aus, dass wir mit unserem ständig verfügbaren NOS-Sortiment jederzeit lieferfähig sind.

HAKRO UMSATZENTWICKLUNG

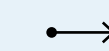
2021:



93.439 TEUR

+ 7,9 % ggü. Vorjahr

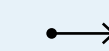
2022:



124.246 TEUR

+ 33 % ggü. Vorjahr

2023:



134.063 TEUR*

+ 5 % ggü. Vorjahr

* nicht testiert

UNTERNEHMENS-
FÜHRUNG & DIALOG

GEMEINNÜTZIGES ENGAGEMENT

Der Einsatz für gemeinnützige Projekte ist und bleibt eine Herzensangelegenheit für HAKRO. Sowohl in und um unseren Standort Schrozberg als auch in unseren Produktionsländern engagieren wir uns gesellschaftlich und karitativ. Unser Ziel ist es, bis 2027 das Volumen an Geld- und Sachspenden für Projekte von HAKRO und der Harry Kroll-Foundation gegenüber dem Basisjahr 2022 zu verdoppeln.

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Wir beteiligen uns an Projekten von gemeinnützig tätigen Kooperationspartnern, die sich für den gesellschaftlichen Zusammenhalt und die gesellschaftliche Entwicklung allgemein einsetzen. Im Rahmen unserer Corporate-Volunteering-Initiative „Team Share“ spenden unsere Kolleginnen und Kollegen ihre Zeit und Arbeitskraft für Umwelt- und Sozialprojekte – insgesamt 340 gemeinnützige Arbeitsstunden haben 49 Mitarbeitende im Jahr 2023 per Team Share geleistet.

HAKRO SPENDENBILANZ 2023

SPENDENSUMME HAKRO AN HARRY KROLL-FOUNDATION
→

125.400 €

SPENDENSUMME ANDERE AN HARRY KROLL-FOUNDATION
→

24.600 €

SPENDENSUMME HAKRO FÜR PROJEKTE AUSSERHALB HARRY KROLL-FOUNDATION
→

24.748 €

KLEIDERSPENDEN HAKRO
→

1.891 STÜCK

FÖRDERSUMME HARRY KROLL-FOUNDATION AN „KLEEBLATT“-PROJEKTE
→

15.000 €

FÖRDERSUMME HARRY KROLL-FOUNDATION AN WEITERE PROJEKTE
→

93.500 €

KARITATIVE PROJEKTE

Über die Treuhandstiftung von HAKRO, die [Harry Kroll-Foundation](#), unterstützen wir karitative Projekte mit Geldspenden. Im Vordergrund stehen dabei die Themen Bildung, persönliche Entwicklung und Gesundheit von benachteiligten oder in Not geratenen Menschen, insbesondere von Kindern, Jugendlichen sowie Seniorinnen und Senioren.

Im Rahmen der Spendenaktion „Kleeblatt“ fördern wir besonders kleinere Vereine, Organisationen und Einrichtungen, die Projekte für Kinder und Jugendliche realisieren und sich bei uns für eine Förderung bewerben. Auch unsere Mitarbeitenden laden wir ein, für die Kleeblatt-Projekte zu spenden. 2023 gingen die Kleeblatt-Spenden an das kbo-Kinderzentrum München sowie an die Fritz-Boehle-Schule in Emmendingen. Darüber hinaus unterstützt die Stiftung auch andere, länger-

fristige Projekte. Größtes Einzelförderprojekt mit einer Fördersumme von 30.000 Euro war 2023 wie in den Vorjahren das Projekt „Intensiv Delir“ an der Kinderklinik Tübingen.

2023 wurden neu erarbeitete Transparenzkriterien und Förderrichtlinien für die Harry Kroll-Foundation eingeführt. Ein dreiköpfiges Stiftungsgremium wacht über die Stiftungsstrategie und die Vergabe der Förderzusagen.

UNTERNEHMENS-
FÜHRUNG & DIALOG

Partizipation ist ein Leitmotiv der Unternehmensführung bei HAKRO. Wir suchen aktiv den Austausch mit allen unseren Anspruchsgruppen, intern wie extern, und setzen auf Beteiligungsprozesse, um möglichst viele Sichtweisen in unsere Entscheidungen mit einfließen zu lassen. Dabei schenken wir Vertrauen, teilen Wissen und beziehen Haltung.

KOOPERATION ALS HANDLUNGS-GRUNDSATZ

Unsere Integriert nachhaltige Geschäftsstrategie bis 2030 gibt den Kurs vor – Zukunft ist Gemeinschaftsaufgabe. Daher haben wir im Jahr 2021 bereits die Strategie selbst in einem aufwändigen partizipativen Prozess entwickelt und Mitarbeitende und Partner umfassend mit einbezogen. Dieser anspruchsvolle, aber immer fruchtbare Weg der konsequenten Beteiligung stärkt den Zusammenhalt aller, die mit und für HAKRO arbeiten, und stellt unsere Vorhaben auf ein belastbares Fundament. Mit unseren Produktionspartnern arbeiten wir seit Jahrzehnten vertraulich auf Augenhöhe. Das Prinzip der → equal partnerships bauen wir konsequent weiter aus.

ERFOLGREICH MIT KOOPETITION

Wir erleben: Durch Kooperation gewinnen alle, und die Synergien, die sich aus der Bündelung von Kräften ergeben, überwiegen etwaige Wettbewerbsnachteile bei Weitem. Mit verschiedenen Unternehmen aus der Textilbranche stehen wir in engem Kontakt und arbeiten an gemeinsamen Projekten:

- Zusammen mit dem Bekleidungsunternehmen OLYMP Bezner KG haben wir die anspruchsvolle Aufgabe gemeistert, ein an unsere spezifischen Anforderungen angepasstes → Sozialauditsystem zu entwickeln, das iMPACT Program.
- Mit TURNS[®], einem jungen Unternehmen für Textilfaserrecycling, begeben wir uns auf den Weg in Richtung Kreislaufwirtschaft: TURNS[®] stellt die Fasern bereit, die wir für die Textilien unserer → Kreislaufwirtschaftsmarke HELLO AGAIN closed loop wear verwenden.

UNTERNEHMENS-
FÜHRUNG & DIALOG

- Ein mittlerweile branchenweit beachtetes Netzwerkevent ist das von HAKRO initiierte jährliche [IMPACT Barcamp](#), bei dem Nachhaltigkeitsverantwortliche aus der Textilbranche Gelegenheit haben, sich mit Fachleuten und Impulsgebern zu aktuellen Nachhaltigkeitsthemen auszutauschen und Kontakte zu knüpfen.

WISSEN TEILEN

Als Veranstaltende sowie als Teilnehmende fördern wir mit Podiumsdiskussionen, Webinaren, Schulungen und anderen Veranstaltungen den Dialog zu Nachhaltigkeits- und Zukunftsthemen. Auf dieser Grundlage wächst Vertrauen, und es entstehen tragfähige Geschäftsbeziehungen.

Auch mit unseren Fachhändlern stehen wir in einem aktiven und fruchtbaren Austausch. Seit 2023 stärken wir den Dialog im Zuge der monatlichen HAKRO Vertriebswochen am Standort Schrozberg. Jeden Monat laden wir HAKRO Fachhandelspartner aus unseren umsatzstärksten Ländern für intensive Workshops zu uns ein. Dadurch kräftigen wir strategische Partnerschaften und erarbeiten gemeinsam und im Schulterschluss Mehrwerte in allen essenziellen Bereichen wie logistische

Abläufe, digitale Lösungen, Kollektionsschulungen, Markenpräsenz und Nachhaltigkeit.

Künftig möchten wir einen eigenen HAKRO Nachhaltigkeitspreis für unsere Fachhändler ausloben. Dies hatten wir als Ziel für 2023 vorgesehen. Bei der Erarbeitung eines Konzepts wurde uns jedoch bewusst, dass wir den ersten HAKRO Nachhaltigkeitspreis umfassender und tragfähiger etablieren möchten als ursprünglich angedacht. Die bereichsübergreifende Planung, bestehend aus Vertrieb, Kommunikation und Nachhaltigkeit in Zusammenarbeit mit externen Partnern, benötigt daher mehr Zeit als ursprünglich geplant.

DAS HAKRO NETZWERK: HÄLT – WIE UNSERE PRODUKTE



UNTERNEHMENS-FÜHRUNG & DIALOG

Mittels eines QR-Codes direkt am Textil informieren wir Endverbraucher über unsere Kollektion und unsere integriert nachhaltigen Maßnahmen. Perspektivisch werden wir damit den digitalen Produktpass einführen und Produkttransparenz sowie Dialogmöglichkeiten erhöhen.

HAKRO ZEIGT HALTUNG

Unabdingbar für einen erfolgreichen Dialog ist eine klare Haltung. Chancengleichheit, Diversität und ein respektvolles Miteinander sind entscheidende Werte für uns, die fest verankert sind in unserer → Unternehmenskultur und für die wir öffentlich eintreten. Unser Bekenntnis zu einer nachhaltigen Wirtschaftsweise untermauern wir, indem wir dadurch, dass wir uns in die öffentliche Debatte einbringen – beispielsweise, indem wir zur europäischen Lieferkettenrichtlinie CSDDD Stellung beziehen und am eigenen Beispiel aufzeigen, dass auch für mittelständische Unternehmen die Achtung von Menschenrechten und Umwelt durchaus vereinbar ist mit ökonomischem Erfolg.

MARKETING UND UNTERNEHMENS-KOMMUNIKATION

Die Ergebnisse und Fortschritte bei der Umsetzung unserer Integriert nachhaltigen Geschäftsstrategie sowohl intern zu kommunizieren als auch nach außen zu tragen und darüber Interesse für HAKRO zu wecken, ist Aufgabe unseres Marketings und der Unternehmenskommunikation. Sämtliche Maßnahmen in diesem Bereich orientieren sich an der Mission, durch kontinuierliche authentische, ehrliche, transparente und

zunehmend digitalisierte Kommunikation für die nachhaltige Marke HAKRO zu begeistern und auf zeitgemäßen, aufmerksamkeitsstarken Kanälen nach innen wie nach außen den Stakeholderdialog zu fördern.

Gemäß diesem Anspruch haben wir 2023 unter anderem unsere Kommunikation auf Instagram und Facebook neu ausgerichtet und den Social-Media-Kanal LinkedIn erstmals bespielt. Unseren Fachhandelspartnern stellen wir im Zwei-monatsrhythmus Social-Media-Pakete mit aufbereiteten Texten und Bildern zur Verfügung, die sie über ihre eigenen Kanäle veröffentlichen können.

Über einen QR-Code am Textil können sich Endverbraucher auf direktem Weg über die HAKRO Kollektion informieren. Perspektivisch werden wir damit den digitalen Produktpass einführen, die Transparenz auf Produktebene ausbauen und Dialogmöglichkeiten schaffen.

Alle Mitarbeitenden aus dem Bereich Kommunikation & Bekanntheit nehmen an relevanten Fort- und Weiterbildungen zu Nachhaltigkeitskommunikation teil, um komplexe Nachhaltigkeitszusammenhänge stets angemessen kommunizieren zu können.

Gemeinsam mit 23 weiteren Unternehmen hat HAKRO zur EU-Lieferkettenrichtlinie CSDDD Stellung bezogen und sich dafür stark gemacht, dass ein umfassendes Management von Sorgfaltspflichten in den Lieferketten für europäische Unternehmen selbstverständlich wird.

UNTERNEHMENS-FÜHRUNG & DIALOG

MITGLIEDSCHAFTEN UND NETZWERKE

Über Mitgliedschaften und das Engagement in verschiedenen Netzwerken pflegen wir ebenfalls den Dialog mit unseren externen Stakeholdern. Auf diese Weise sorgen wir für einen regelmäßigen Austausch mit Vertretern aus Bereichen wie Politik, Wissenschaft und Wirtschaft sowie der Zivilgesellschaft und stellen sicher, dass relevantes (Nachhaltigkeits-) Wissen ungehindert fließen kann. Immer wieder ergeben sich in diesem Rahmen auch Kontakte, aus denen dann Kooperations- oder Ko-Kreationsprojekte erwachsen, siehe auch → [Lieferketten & Produkte](#).

AKTUELLE SCHWERPUNKTE UNSERES ENGAGEMENTS

- Fair Wear (seit 2021)
- Grüner Knopf (seit 2020)
- Bündnis für Nachhaltige Textilien (seit 2015, seit 2023 auch im Steuerungskreis)
- MaxTex – Network for Sustainable Textiles (seit 2020)
- Bangladesh Accord / International Accord for Health and Safety in The Textile and Garment Industry (seit 2015)
- Charta der Vielfalt (seit 2015)

WEITERE MITGLIEDSCHAFTEN UND NETZWERKE:

- United Nations Global Compact
- Fashion Industry Charter for Climate Action
- B.A.U.M. e. V.
- Allianz für Entwicklung und Klima
- Modell Hohenlohe
- Erfolgsfaktor Familie
- NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge
- Die Familienunternehmer
- Bundesverband Deutscher Stiftungen

UNTERNEHMENS-
FÜHRUNG & DIALOG

Wir erleben: Durch Kooperation gewinnen alle, und die Synergien, die sich aus der Bündelung von Kräften ergeben, überwiegen etwaige Wettbewerbsnachteile bei Weitem.

ZIELE IM HANDLUNGSFELD UNTERNEHMENSFÜHRUNG & DIALOG

Zur Umsetzung unserer HAKRO Vision bis 2030 haben wir uns für jedes unserer strategischen Handlungsfelder SMART-Ziele gesetzt. Über die Zielerreichung legen wir in unserem Integriert nachhaltigen Geschäftsbericht regelmäßig Rechenschaft ab.

ZIELE 2023

ZIEL	MESSWERT / KPI	ZIELWERT	STATUS
Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, Innovationen in allen Handlungsfeldern der Integriert nachhaltigen Geschäftsstrategie aktiv mitzugestalten.	Anteil der Mitarbeitenden, die die Möglichkeit haben, sich aktiv an Innovationsprozessen zu beteiligen	100%	erreicht ✓
Alle Mitarbeitenden kennen die Integriert nachhaltige HAKRO Geschäftsstrategie.	Ergebnis Mitarbeiterumfrage	-100%	erreicht ✓
Mittels Durchführung von und Teilnahme an Podiumsdiskussionen, Webinaren, Schulungen und weiteren Veranstaltungen für und mit unseren Stakeholdern fördern wir den Nachhaltigkeitsdialog.	Teilnahme an Veranstaltungen pro Jahr	12	erreicht ✓
Unser Qualitäts- und Umweltsystem erweitern wir um eine umfassende Risikoanalyse für den Standort Schrozberg, die ebenso alle Umweltaspekte (z. B. Biodiversität) einbezieht.	Auditergebnis ISO 9001 bzw. ISO 14001	mind. jährliche Auswertung aller standortbezogenen Risiken	erreicht ✓
Wir etablieren individuelle digitale Produktpräsentationen, speziell für die Förderung von engeren Kontakten zu Industrie- und Endkunden.	Anzahl der durchgeführten Präsentationen	20 p. a.	erreicht ✓
Wir etablieren einen eigenen HAKRO Nachhaltigkeitspreis für unsere Fachhändler, um das Thema Nachhaltigkeit gemeinsam zu leben und es noch mehr in den Vordergrund zu rücken.	Verleihung des HAKRO Nachhaltigkeitspreises an autorisierte Fachhändler	1 p. a.	in Umsetzung
Wir überführen unsere Compliance-Vorgaben in ein zertifiziertes Compliance-Management-System.	Auditergebnis ISO 37301	Zertifizierung	in Umsetzung
Wir veröffentlichen unsere textilen Lieferketten schrittweise und bedarfsgesteuert.	Anteil der veröffentlichten Lieferketten auf Tier 1	100%	erreicht (via Textilbündnis-Mitgliedschaft)

Eine Übersicht sämtlicher unserer Integriert nachhaltigen Geschäftsziele bis 2030 machen wir auf unserer [Website](#) transparent.

AUSGEWÄHLTE ZIELE BIS 2030

Bis 2030 haben wir uns noch einiges vorgenommen. Unter anderem möchten wir die folgenden Ziele erreichen:

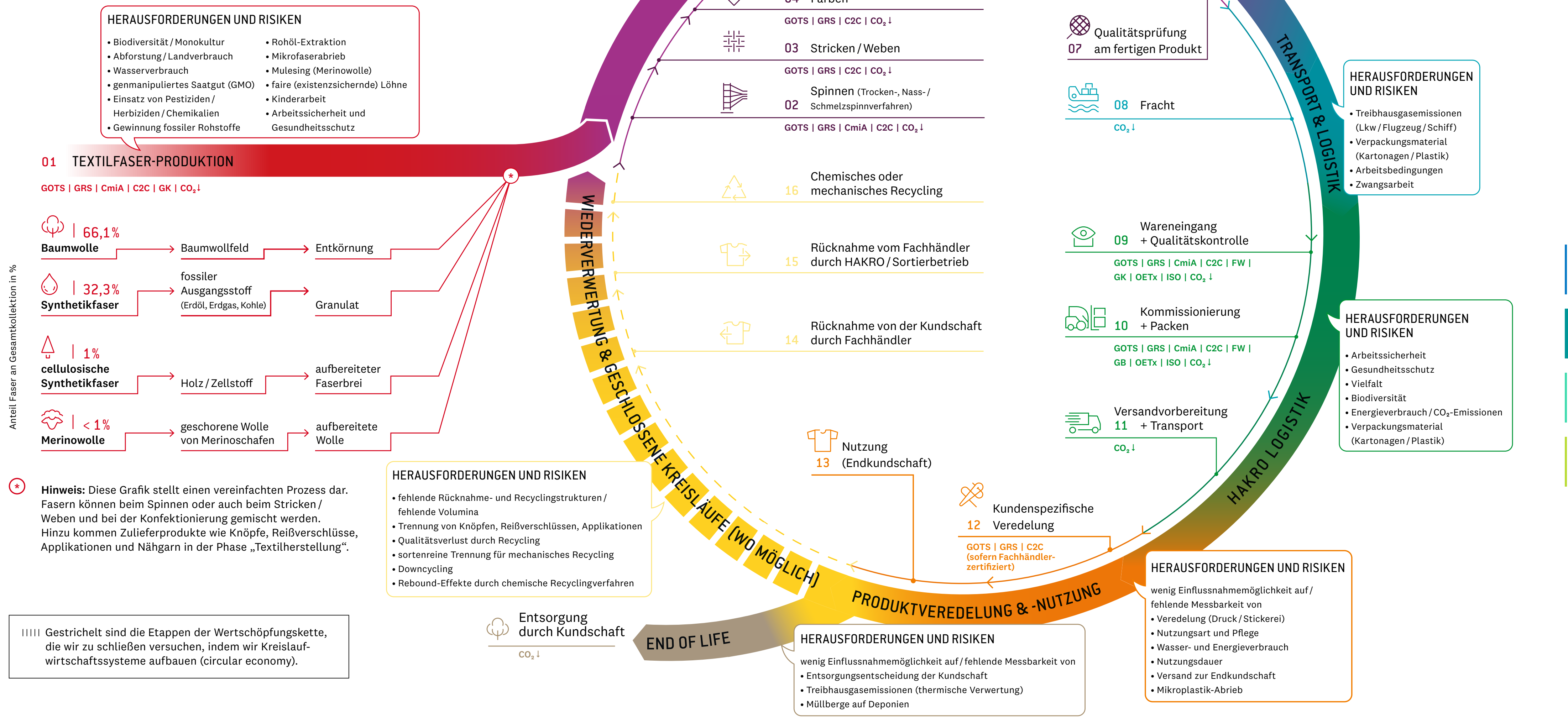
- Unseren Fachhändlern und Endkunden bieten wir die Möglichkeit, die Reise ihrer HAKRO Textilien bis an den Ursprung zurückzuverfolgen.
- Unsere autorisierten Handelspartner teilen und transportieren unsere Nachhaltigkeitsthemen und Werte und sind bereit, diese in ihre Vertriebsaktivität einzubauen.

UNTERNEHMENS-
FÜHRUNG & DIALOG



DIE HAKRO WERTSCHÖPFUNGSKETTE UND SEKTORSPEZIFISCHE RISIKEN

Integriert denken und handeln heißt: Alles im Blick haben. Verantwortung bedeutet für uns somit, die ökologischen und menschenrechtlichen Risiken und Wirkungszusammenhänge in der Wertschöpfungskette für Bekleidung zu kennen und unsere Gestaltungshebel zu nutzen. Entlang unserer Wertschöpfungskette machen wir die sektorspezifischen Risiken transparent. Siehe hierfür die → [länderspezifischen](#) und die → [partnerspezifischen Risiken](#).



Anteil Faser an Gesamtkollektion in %



Hinweis: Diese Grafik stellt einen vereinfachten Prozess dar. Fasern können beim Spinnen oder auch beim Stricken / Weben und bei der Konfektionierung gemischt werden. Hinzu kommen Zulieferprodukte wie Knöpfe, Reißverschlüsse, Applikationen und Nähgarn in der Phase „Textilherstellung“.

||||| Gestrichelt sind die Etappen der Wertschöpfungskette, die wir zu schließen versuchen, indem wir Kreislaufwirtschaftssysteme aufbauen (circular economy).

LIEFERKETTEN & PRODUKTE



VERANTWORTUNGS- VOLLE EINKAUFS- PRAKTIKEN

Unsere Einkaufspraktiken leisten einen wesentlichen Beitrag dazu, wie wir als HAKRO unserem Anspruch an [Partnerschaft auf Augenhöhe](#) gerecht werden. Denn mit unserem eigenen Verhalten, das sich zu einem großen Teil in unseren Einkaufspraktiken widerspiegelt, haben wir maßgebliche Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen in den Fabriken. Unsere HAKRO Einkaufspraktiken überprüfen und justieren wir regelmäßig, um die idealen Grundbedingungen für eine faire Zusammenarbeit mit unseren Produktionspartnern und die Milderung von menschenrechtlichen Risiken in der Lieferkette zu schaffen. Mit der HAKRO Einkaufspolitik haben wir unsere Grundsätze zur fairen Beschaffung und zur Preisgestaltung schriftlich formalisiert. Sie berücksichtigen Faktoren wie Lieferzeiten, Qualität, Kommunikation und Nachhaltigkeit im Sinne des [Fair Wear Code of Labour Practices](#) und des [Common Framework for Responsible Purchasing Practices](#). In der Einkaufspolitik sind auch unsere Prinzipien für

das verantwortungsvolle Beenden einer Partnerschaft festgehalten. Sie orientieren sich an der Responsible Exit Strategy Guideline der Fair Wear und umfassen neben der rechtzeitigen und transparenten Kommunikation u. a. eine umfassende Analyse des Trennungsgrundes und der potenziellen Folgen für die Arbeiterinnen und Arbeiter sowie ggf. Präventionsmaßnahmen, Abfindungs- und Lohnfortzahlungen.

GEMEINSAM NAVIGIEREN

Die kontinuierliche Verbesserung unseres Einkaufsverhaltens verstehen wir als einen bedeutenden Hebel zur Erreichung unserer Lieferkettenziele. Hierfür engagieren wir uns seit Ende 2022 intensiv in der Learning and Implementation Community (LIC), die Unterstützung bei der Umsetzung der fünf CFRPP-Praktiken bietet. Im vertrauensvollen Austausch mit Experten und Peers lernen wir, finden Inspiration und schmieden Lösungen für komplexe Fragestellungen.

Wir brauchen und wollen Produktionsbetriebe, die wirtschaftlich stabil sind und in denen gesund und sicher gearbeitet werden kann. Wenn Änderungen an unseren Ordervolumina nötig sind, nehmen wir die-

FÜNF NACHHALTIGE EINKAUFS-PRAKTIKEN

Die Prinzipien im Rahmenwerk für nachhaltige Einkaufspraktiken (Common Framework for Responsible Purchasing Practices, CFRPP) bilden das Fundament für die HAKRO Einkaufspolitik.

1	PRINZIP: INTEGRATION UND BERICHTERSTATTUNG	Integration nachhaltiger Einkaufspraktiken in die Geschäftsstrategie und Schaffung externer Transparenz	
2	PRINZIP: PARTNERSCHAFT AUF AUGENHÖHE	Gestaltung respektvoller Dialoge und Schaffung von Win-win-Situationen in geteilter Verantwortung für faire Arbeitsbedingungen	
3	PRINZIP: GEMEINSAME PRODUKTIONSPLANUNG	Partnerschaftliche Planungsprozesse sowie gemeinsame Vereinbarungen bezüglich Planänderungen, um Nachteile für Produktionspartner zu vermeiden	
4	PRINZIP: FAIRE ZAHLUNGS- BEDINGUNGEN	Transparenz und Fairness bei der Konditionengestaltung, vollständige und verlässliche Zahlung	
5	PRINZIP: NACHHALTIGE PREIS- GESTALTUNG	Eine Preisgestaltung, die Lohnerhöhungen und nachhaltige Produktionspraktiken sowie eine angemessene Marge für die Produktionspartner ermöglicht	

LIEFERKETTEN &
PRODUKTE

MANAGEMENT UNSERER SORGFALTS-PFLICHTEN

Beim Management der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten in unseren Lieferketten orientieren wir uns mit unserem → [Sorgfaltspflichtenprozess](#) an den Empfehlungen der OECD. Es umfasst

- unser → [Risikomanagement](#),
- unseren → [Beschwerdeprozess](#),
- unseren → [Auditierungs- und Remediationsprozess](#)
- und unsere öffentliche Berichterstattung.

RISIKOMANAGEMENT

Bei der Identifikation von und beim Umgang mit Risiken haben wir weiterhin die starken Zusammenhänge zwischen sozialen und ökologischen Risiken im Blick. So können etwa Verbesserungen im Chemikalienmanagement positive Wirkungen sowohl auf die Umwelt als auch auf die Gesundheit von Arbeiterinnen und Arbeitern haben. Verbesserte Arbeits-

bedingungen und Awareness Rising wiederum können die Bereitschaft von Management und Arbeiterschaft erhöhen, sich am Produktionsstandort proaktiv verstärkt um Umweltbelange zu kümmern.

Unserer Risikoanalyse liegt die [„OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector“](#) strukturegebend zugrunde, individuell erweitert um spezielle Themen wie etwa Biodiversität.

Die Rückverfolgbarkeit unserer tieferen Lieferketten bauen wir bis zum Jahr 2027 kontinuierlich auf 100 % aus.

TIEFE DER RISIKOBETRACHTUNG

Grundsätzlich betrachten wir alle Prozesse als Teil unserer Verantwortung. Wir sehen uns direkt wie indirekt verantwortlich für alles, was uns vorgelagert stattfindet, und wollen unseren Einfluss auf diese Prozesse, wo immer möglich, geltend machen. Da die vollständige Rückverfolgung unserer Lieferketten noch nicht abgeschlossen ist, legen wir den Fokus zunächst auf Risiken bei der Konfektionierung (Tier 1), siehe → [Risikografik](#).

Die Rückverfolgbarkeit unserer tieferen Lieferketten bauen wir bis zum Jahr 2027 kontinuierlich auf 100 % aus. So berücksichtigen wir in unserer Risikoanalyse zunehmend auch Risiken der tieferen Lieferketten.

DATENBASIS RISIKOANALYSE

SEKTORRISIKEN

- OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector

LÄNDERRISIKEN

- Veröffentlichungen aus dem Stakeholder-Netzwerk (darunter Fair Wear, Bündnis für nachhaltige Textilien, UPJ, amfori)
- Studien und Publikationen nationaler und internationaler Nichtregierungsorganisationen und Gewerkschaften (darunter FEMNET e. V., Clean Clothes Campaign, ITUC Global)
- Veröffentlichungen internationaler wie staatlicher Organisationen, darunter ILO, WHO, UNDP, OECD
- weitere wissenschaftliche Publikationen (z. T. aufgerufen über den CSR Risk Check von MVO), keine älter als fünf Jahre

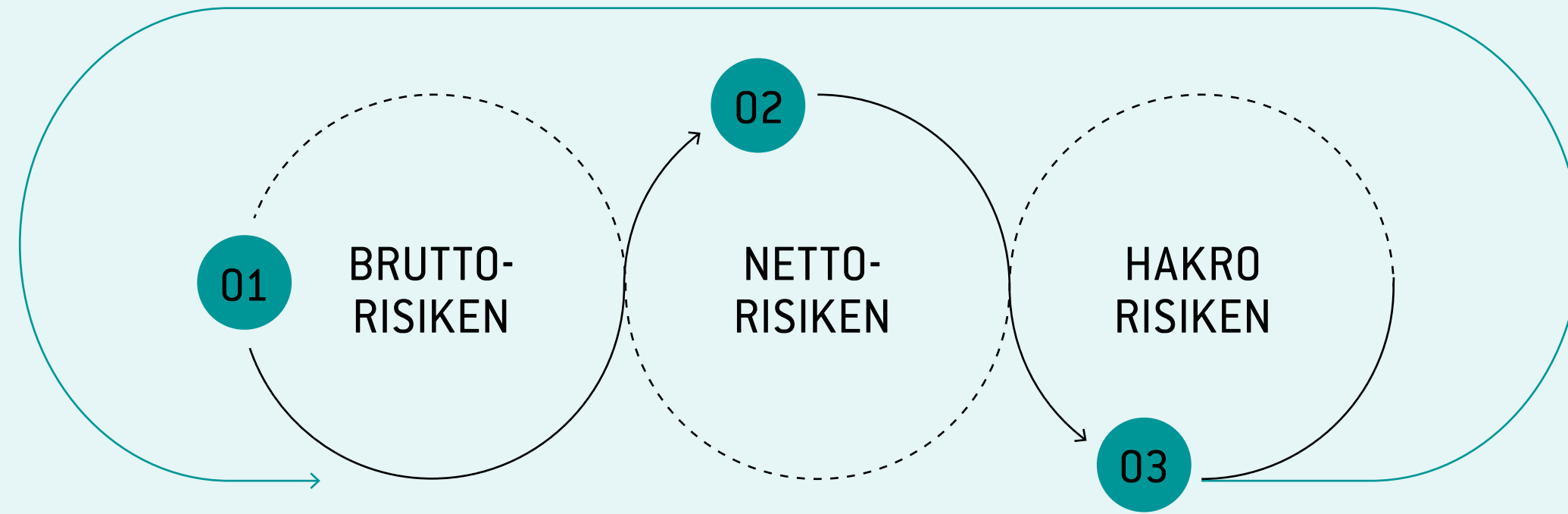
PARTNERRISIKEN

- Self-Assessments unserer Produktionspartner vor Ort
- Ergebnisse unseres iMPACT Program-Audits (inkl. Stimmen der Arbeiterinnen und Arbeiter durch On-site-Interviews und Worker Sentiment Survey)
- ggf. eingegangene Beschwerden
- Einblicke der HAKRO Produktionsbesuche
- Ergebnisse der jährlichen Lieferantenbewertung
- Incident Lists des Bündnisses nachhaltiger Textilien / Open Supply Hub

PRODUKT- UND GESCHÄFTSMODELLRISIKEN

- HAKRO Produktions- und Einkaufspraktiken
- Design- und Qualitätsspezifikationen der HAKRO Produkte

LIEFERKETTEN & PRODUKTE



Sammlung potenzieller menschenrechtlicher und ökologischer BruttoRisiken in vier Dimensionen:

- **SEKTORRISIKEN**, siehe → [Wertschöpfungsgrafik](#)
- **LÄNDERRISIKEN**, siehe → [Ländergrafik](#)
- **PARTNERRISIKEN**, siehe → [Status quo Produktionsstandorte](#)
- **PRODUKT- UND GESCHÄFTSMODELLRISIKEN** (im Zuge unserer → [Geschäftsstrategieprozesse](#))

Bestimmung der Nettorisiken sowie Priorisierung durch Gewichtung der

- Eintrittswahrscheinlichkeit
- Schwere, anhand von
 - **Umfang** (Wie viele Menschen sind betroffen?)
 - **Unumkehrbarkeit** (Wie können potenzielle Schäden wiedergutmacht werden?)
 - **Ausmaß** (Wie gravierend sind potenzielle Schäden?)

- Stakeholderkommunikation
 - > intern (Einkauf, Geschäftsleitung, Führungsebene)
 - > extern (Produktionspartner, Berichterstattung)
- Ableitung der Wirkungsmessung bereits getroffener Remediationsmaßnahmen
- Kontinuierliche Aktualisierung
- Umfassendes jährliches Update der Datenbasis
- Einleiten von Schritt 3 des HAKRO Sorgfaltspflichtenprozesses, siehe → [Integriert nachhaltiger Einkaufsprozess](#)

LIEFERKETTEN & PRODUKTE

In der tieferen Lieferkette (Tier 2-4) liegen noch nicht alle Datenpunkte zur Beurteilung von Nettorisiken vor. Hier erfolgt primär eine Analyse der Sektor- und Länderrisiken.

BESCHWERDE-MECHANISMUS

Beschwerden von Arbeiterinnen und Arbeitern stellen für uns eine wesentliche Quelle zur Beurteilung von Partnerrisiken dar und helfen beim Identifizieren notwendiger Maßnahmen in der Lieferkette. Dafür braucht es sichere, verlässliche und funktionierende Kanäle. Die Integration des Beschwerdemechanismus der Fair Wear hat für uns daher einen hohen Stellenwert. Im Zuge unserer eigenen Besuche vor Ort sowie des iMPACT Program-Audits wird vor Ort kontrolliert, ob der Beschwerdemechanismus für alle Arbeitnehmenden zugänglich ist.

Uns ist wichtig, dass der Beschwerdemechanismus verstanden wird, dass Vertrauen herrscht – z. B. durch die Wahrung der Anonymität der Beschwerdestellenden – und dass der Mechanismus entsprechend aktiv als Kommunikationskanal genutzt wird. Hierzu sensibilisieren wir unsere Produktionspartner regelmäßig.

AKTUELLE BESCHWERDEN

Im Jahr 2023 sind bei uns keine Beschwerden über den Fair Wear-Mechanismus eingegangen. Dies bedeutet nicht, dass grundsätzlich keine Beschwerden eingereicht und behoben wurden, denn fast alle unsere Produktionspartner verfügen über hauseigene Beschwerdekkanäle. Der Fair Wear-Beschwerdemechanismus dient insbesondere für Beschwerdefälle, die Beschwerdesteller nicht über innerbetriebliche Mechanismen äußern möchten.

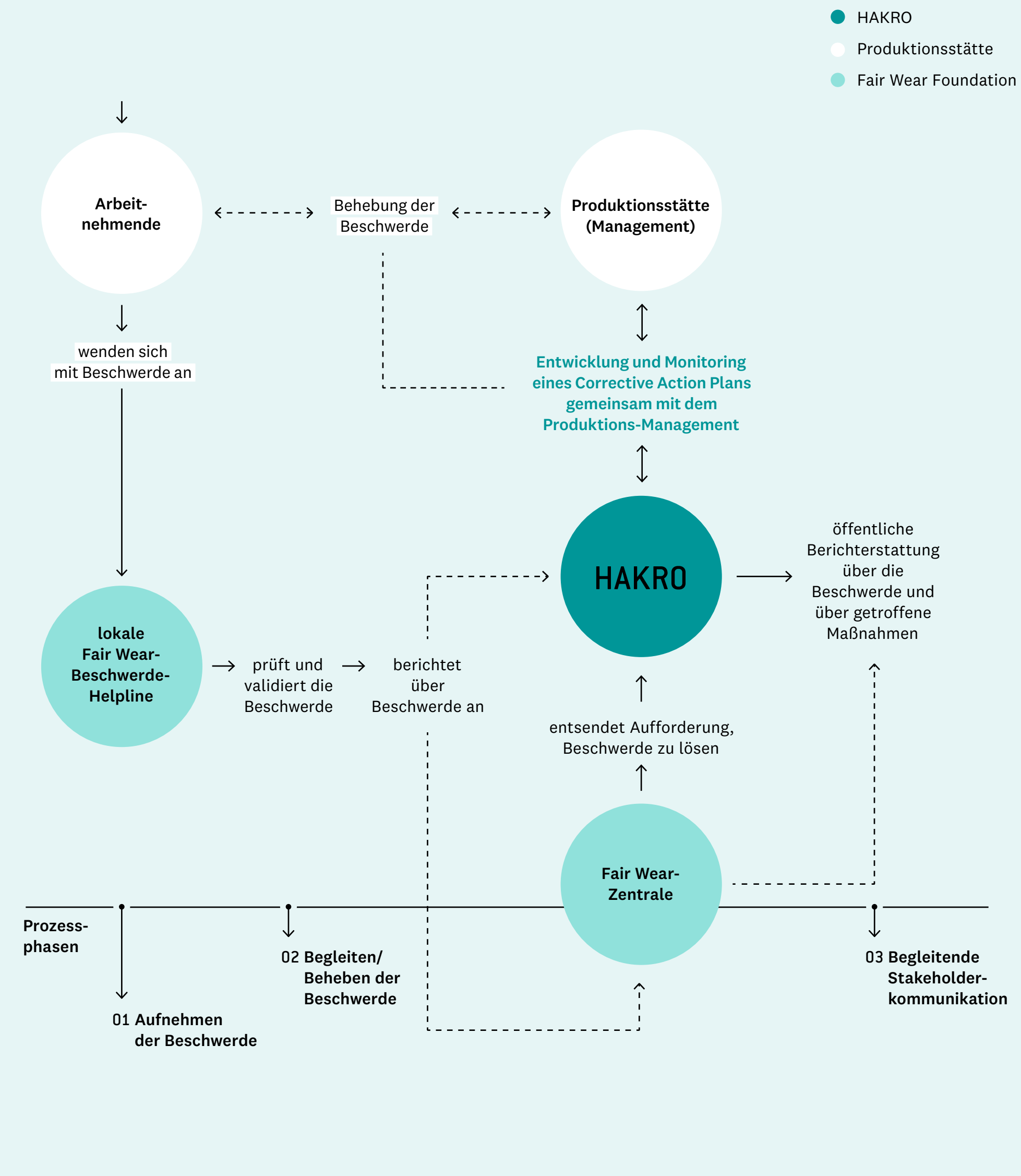
AUDITIERUNG UND REMEDIATIONSPROZESS

In Partnerschaft mit dem Bekleidungsunternehmen OLYMP Bezner KG haben wir im Jahr 2021 ein umfangreiches Auditprogramm entwickelt: das iMPACT Programm. Den Anspruch auf Transparenz und überprüfbare Sozialstandards bei unseren Produktionspartnern vereinen wir in unserem Auditsystem mit dem Wunsch nach Partnerschaftlichkeit auf Augenhöhe und gemeinsamem Lernen und Wachsen.

Das Produktionsvolumen in China beträgt weniger als fünf Prozent, weshalb wir die dortigen Audits nicht priorisiert haben.

DER FAIR WEAR-BESCHWERDEMECHANISMUS

Integraler Bestandteil unseres iMPACT Programs



LIEFERKETTEN & PRODUKTE

Bis 2030 haben wir uns zum Ziel gesetzt, dass 100 % der Beschäftigten unserer Tier-1-Produktionspartner existenzsichernde Löhne erhalten.

aus und integrieren diese Anforderung auch in unsere Einkaufsverträge. Denn im Zweifelsfall wüssten wir sonst nicht, wo und unter welchen Bedingungen HAKRO Ware hergestellt wurde, und könnten unseren Sorgfaltspflichten nicht nachkommen. In Zeiten von Kapazitätsengpässen kann bei Produktionspartnern der Druck steigen, Unteraufträge zu vergeben. Hier sind wir gefragt, unsere eigenen → [Einkaufspraktiken](#) so zu steuern, dass wir unsererseits gar nicht erst zur Bildung von Produktionsengpässen beitragen. Fabriken, die für andere Kunden mit Unterauftragnehmern zusammenarbeiten, haben wir dabei besonders im Blick.

KLIMA- UND UMWELTMANAGEMENT

Um zum Erreichen des Pariser Klimaschutzabkommens beizutragen, erweitern wir unsere Klimaschutzstrategie schrittweise um Science Based Targets und werden 2024 der Science Based Targets Initiative (SBTi) beitreten, siehe auch → [Standort & Ressourcen](#). Bis 2025 wollen wir alle Scope Scope-1- und Scope-2-Emissionen

unserer direkten Produktionspartner (Tier1) bilanzieren.

Bis 2025 möchten wir erreichen, dass sämtliche Nassprozess-Betriebe jährlich ein Audit zur Analyse der tatsächlichen menschenrechtlichen und ökologischen Risiken durchlaufen. Sie sollen ihre Roh- und Abwasser- sowie Klärschlammwerte erfassen, die Manufacturing Restricted Substances List (MRSL) des Zero Discharge of Hazardous Chemicals Programme (ZDHC) unterzeichnet haben und deren Prinzipien handlungsleitend im Chemikalienmanagement anwenden.

EXISTENZSICHERNDE LÖHNE

Bis 2030 haben wir uns zum Ziel gesetzt, dass 100 Prozent der Beschäftigten unserer Tier-1-Produktionspartner existenzsichernde Löhne erhalten. In allen unseren Partner-Produktionsstätten entspricht der niedrigste gezahlte Lohn mindestens dem jeweiligen lokalen gesetzlichen Mindestlohn. Der Durchschnittslohn wiederum liegt in allen Fabriken über dem

Mindestlohn. Mit der Kennzahl „Differenz zum existenzsichernden Lohn“ messen wir seit dem Jahr 2021 strukturiert die Lohnlücke zwischen dem niedrigsten gezahlten Lohn in den Fabriken unserer Produktionspartner und einem existenzsichernden Lohn. Sie ist ein wesentliches Ergebnis unserer iMPACT Program-Audits und eine relevante Datengrundlage für unsere künftigen Maßnahmen zur Verbesserung der Sozialbedingungen in unseren Produktionsbetrieben. Die in den Produktionsländern oftmals starke Inflation stellt uns insofern vor Herausforderungen, als sowohl der gesetzliche Mindestlohn als auch die Berechnung des existenzsichernden Lohns Schwankungen unterliegen. Die für uns relevanten Benchmarks liegen teils in aktualisierter Form nicht rechtzeitig vor, sodass wir in diesen Fällen eine eigene Inflationsanpassung vornehmen. Zudem haben sich Ende 2023 / Anfang 2024 sowohl in der Türkei als auch in Bangladesch die gesetzlichen Mindestlöhne stark erhöht.

Um die Lohnlücke mit all ihrer inflationsbedingten Variabilität in den Zusammenhang mit unseren Einkaufspreisen zu setzen und damit zu bestimmen, welchen Hebel wir in der Gestaltung unserer Preispolitik haben, erproben wir erste

Schritte der → [offenen Lohnkostenberechnung](#). Für die Übersicht aller aktuellen Lohndaten siehe die → [Produktionsstätten-spezifischen Angaben](#).

Die soziopolitischen Gegebenheiten in den Produktionsländern machen die Etablierung existenzsichernder Löhne komplex. Denn eine Lohnerhöhung ohne Berücksichtigung des Umfelds kann auch negative Effekte nach sich ziehen, von Konflikten mit den umliegenden Fabriken bis zu rasanter Preisinflation in der direkten Umgebung der Produktionsstätte.

Mit unserem Partner in Bangladesch erproben wir dies bereits seit einigen Jahren konkret – und arbeiten in einem ersten Schritt nicht an den Einnahmen, sondern an den Ausgaben der Arbeiterinnen und Arbeiter. Über den HAKRO FriendShare Gesundheitsfonds zahlen wir beispielsweise ein Prozent unseres Einkaufsvolumens in einen Topf, der als eine Art Krankenversicherung für die Arbeitnehmenden der Fabrik fungiert. Damit wird die medizinische Versorgung finanziert, Maßnahmen wie das → [Sanitary Pad Project](#) und darüber hinaus allen Müttern pro Kind ein monatliches Kindergeld für die ersten 24 Monate in Höhe von 1000 BDT.

LIEFERKETTEN & PRODUKTE

Auch die für 2023 angestrebte Kreislauffähigkeit aller neu entwickelten HAKRO Produkte ist noch nicht gegeben, was unter anderem an der Einführung unserer neu entwickelten X-Stretch-Hosenmodelle liegt. Um zum Beispiel den Hosen des Workwear-Modells HAKRO Performance ihre Funktionalität und die nötige Robustheit zu verleihen, wird ein spezielles Mischgewebe aus Polyester und Baumwolle verwendet. Dieses Material macht die Hosen strapazierfähig, stellt jedoch für das Recycling eine Herausforderung dar. Es gibt verschiedene chemische, thermische und auch mechanische Lösungen, um Polyester-Baumwollmischungen zu trennen. Diese Methoden sind allerdings sehr teuer und erfordern eine spezielle Ausrüstung, weshalb sie erst in begrenztem Umfang eingesetzt werden. Die Forschung ist in diesem Bereich sehr aktiv, und wir von HAKRO haben die Entwicklungen neuer effizienterer Verfahren genau im Blick, um die Trennung hoffentlich bald zu wirtschaftlichen Konditionen durchführen zu können.

REGENERATIVER BAUMWOLLANBAU

Insbesondere Landwirte in südlichen Regionen spüren die Auswirkungen des Klimawandels und des Verlustes von Artenvielfalt. Gemeinsam mit der Nichtregierungsorganisation Raddis® unterstützen wir Klein- und indigene Farmer in Südindien bei ihrer Umstellung von konventionellem auf regenerativen Baumwollanbau. Ende 2023 haben wir mit 17 Farmerfamilien in drei Dörfern und ca. elf Hektar Anbaufläche begonnen.

REGENERATIV IST MEHR ALS BIO

Regenerative Landwirtschaft hilft Pflanzen unter anderem dabei, sich mit klimatischen Veränderungen besser zu arrangieren und geht einen Schritt weiter als der Bio-Anbau: Der Fokus liegt darauf, mit der Natur zu arbeiten anstatt sie zu kontrollieren. Bodengesundheit und Artenvielfalt werden verbessert, indem auf Monokulturen verzichtet wird. Auch künstliche Bewässerung, schädliche Pestizide und schwere Maschinen kommen nicht zum Einsatz. Die Baumwolle wird von den

Abnehmern wie uns vorfinanziert, zusätzlich zur (gentechnikfreien) Baumwollsaat erhalten die Farmer weitere Samen für fünf Zwischenfrüchte. Die Landwirte werden die gesamte Saison über durch Raddis®-Mitarbeitende unterstützt. Neben Trainings zu Anbaumethoden sind Aspekte wie die Befähigung von Frauen und speziell Unternehmerinnen Teil des Raddis® Cotton-Systems. Denn 70 bis 80 Prozent der Arbeit wird von Frauen verrichtet.

Unser Plan ist es, ab 2024 erste Produkte aus Raddis® Baumwolle als „Kapsel“ in Kooperation mit Künstlern, Vereinigungen oder NGOs umzusetzen. Damit wollen wir dem Thema regenerative Baumwolle mehr Aufmerksamkeit verleihen. Die Zusammenarbeit mit Raddis® verkörpert nicht nur unseren Einsatz für nachhaltige Materialien, sondern auch unsere tiefe Verbundenheit mit den Menschen und der Natur. Sie ermöglicht uns erstmals, mit den Baumwollfarmen direkt ins Gespräch zu

kommen, einen tieferen Einblick in die Lieferkette zu erhalten und unser Prinzip der Partnerschaft auf Augenhöhe noch weiter auszubauen.

PRODUKT- UND NACHHALTIGKEITSSTANDARDS

HAKRO arbeitet mit einer Reihe von Standardgebern zusammen, die Nachhaltigkeits- und Produktstandards zertifizieren. Einen Überblick, welche Standards in der jeweiligen Stufe der Wertschöpfungskette greifen, liefert die → [HAKRO Wertschöpfungsgrafik](#). Jeder Standard verfolgt einen anderen Ansatz und konzentriert sich auf spezifische Anforderungen in der textilen Lieferkette. Somit ist kein einzelnes Siegel und kein einzelner Standard wirklich perfekt – jedes Siegel und jeder Standard

Ab 2024 möchten wir in Kooperation mit Raddis® Cotton erste Produkte mit Baumwolle aus regenerativer Landwirtschaft auf den Markt bringen.

ZIELE IM HANDLUNGSFELD LIEFERKETTEN & PRODUKTE

Zur Umsetzung unserer HAKRO Vision bis 2030 haben wir uns für jedes unserer strategischen Handlungsfelder SMART-Ziele gesetzt. Über die Zielerreichung legen wir in unserem Integriert nachhaltigen Geschäftsbericht regelmäßig Rechenschaft ab.

ZIELE 2023

ZIEL	100 % der in HAKRO Produkten verarbeiteten Tierfasern sind zertifiziert nachhaltig und Mulesing-frei.	Alle von uns neu entwickelten Produkte sind kreislauffähig.	Wir prüfen alle unserer Produkte und Materialien auf ihre Recyclingfähigkeit.	Wir beobachten permanent den Markt an innovativen Materialien, Smart Textiles-Lösungen und Fasern und prüfen deren Einsatz unter den Aspekten der Nachhaltigkeit, Qualität und Eignung für industrielle Wäsche.	Alle uns vorgelagerten Nassprozess-Betriebe erstellen jährlich eine Chemikalien-Inventarisierung.	Unsere HAKRO Einkaufspraktiken überprüfen und justieren wir regelmäßig, um die idealen Grundbedingungen für eine faire Zusammenarbeit mit unseren Produktionspartnern und die Milderung von menschenrechtlichen Risiken in der Lieferkette zu schaffen.	Wir erstellen ein umfassendes nachhaltiges Verpackungskonzept.
MESSWERT / KPI	Verbrauch von Tierfasern	Zertifizierte Kreislauffähigkeit neuer Produkte, (Stand 2022 z. B. gem. Cradle-to-Cradle oder circular.fashion)	Anteil der auf Recyclingfähigkeit geprüften Produkte und Materialien	Prüfung innovativer Materialien auf Nachhaltigkeit nach anerkannten Bewertungs-Standards (z. B. HIGG-Index) sowie auf Industrielwäsche-Eignung nach ISO 15797 / ISO 30023	Anteil der Nassprozess-Betriebe mit vorliegender Inventarisierungsliste	Bewertung Fair Wear Brand Performance Check / Kapitel „Responsible Purchasing Practices“ in Prozentpunkten	HAKRO Verpackungskonzept
ZIELWERT	100 % zertifiziert nachhaltig (Stand 2022: RWS)	100 %	100 %	mind. ein innovatives Material pro Jahr	100 %	80 %	erstellt
STATUS	Ziel zurückgestellt	nicht erreicht	erreicht	erreicht	in Umsetzung	nicht erreicht	in Umsetzung

Eine Übersicht sämtlicher unserer Integriert nachhaltigen Geschäftsziele bis 2030 machen wir auf unserer [Website](#) transparent.

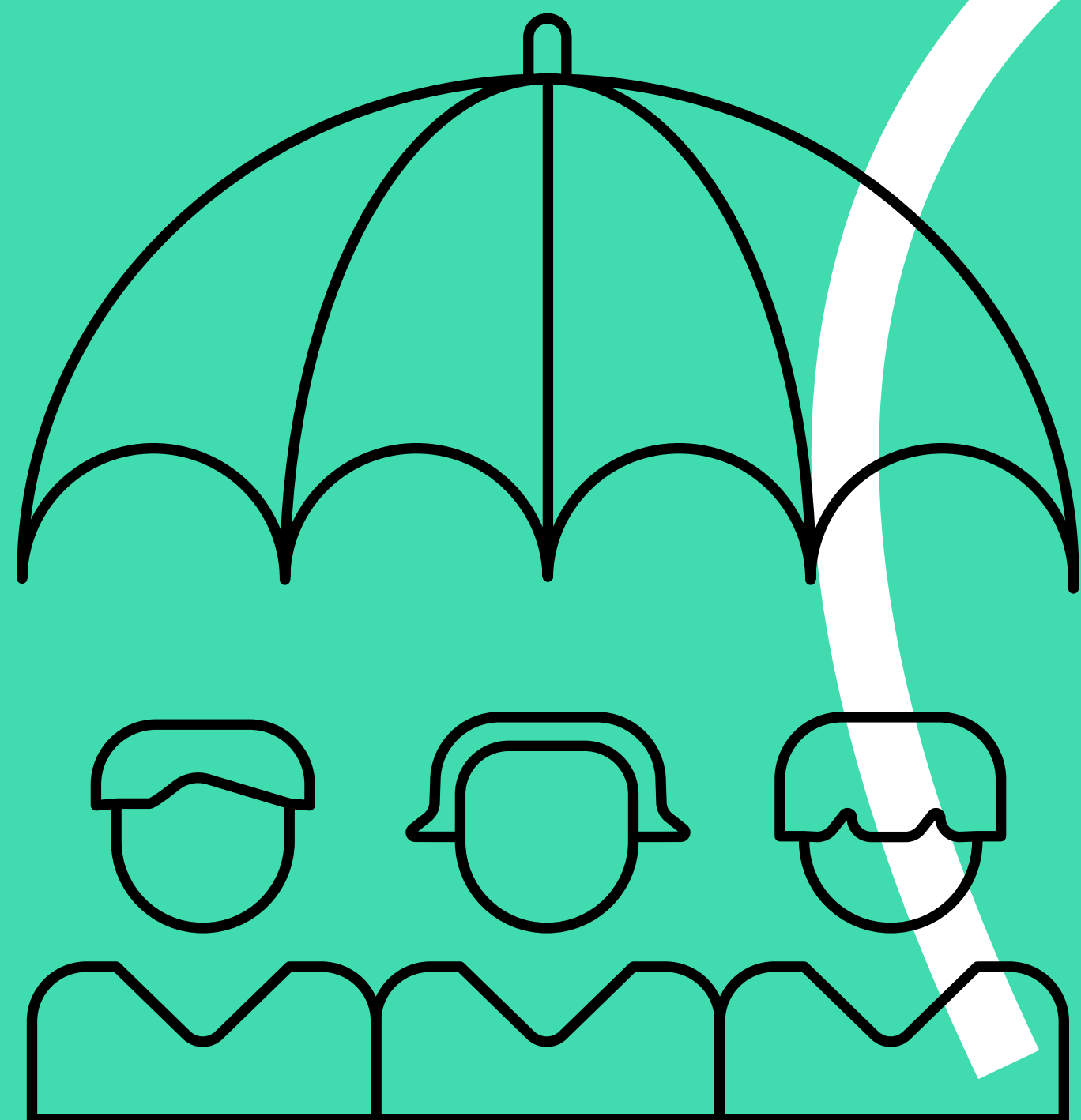
AUSGEWÄHLTE ZIELE BIS 2030

Bis 2030 haben wir uns noch einiges vorgenommen. Unter anderem möchten wir die folgenden Ziele erreichen:

- Auf Basis politischer, systemischer und individueller Maßnahmen sichern wir die Bezahlung existenzsichernder Löhne für die Arbeiterinnen und Arbeiter all unserer direkten Produktionspartner (Tier 1).
- Bestehende CO₂e-Emissionen in der textilen Verarbeitung und im vorgelagerten Warentransport (lange Strecke) reduzieren wir, mindestens um 30 % in Relation zur produzierten Gesamtmenge in Stück (gegenüber dem Basisjahr 2022).
- Alle verarbeitenden Betriebe in den uns vorgelagerten Produktionsprozessen durchlaufen mindestens alle drei Jahre ein Audit zur Analyse der tatsächlichen ökologischen und menschenrechtlichen Risiken.
- 100 % der in HAKRO Produkten verarbeiteten Baumwolle ist nachhaltig. 100 % der in HAKRO Produkten verarbeiteten synthetischen Materialien sind zertifiziert recycelt.
- 100 % der in HAKRO Produkten verarbeiteten synthetischen Materialien sind zertifiziert recycelt.

LIEFERKETTEN & PRODUKTE

TEAM & VIELFALT



Missionen und Ziele	70
HAKRO als Arbeitgeber	71
Aus- und Weiterbildung	73
Vielfalt und Chancengleichheit	75
Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden	76
Ziele im Handlungsfeld Team & Vielfalt	77

TEAM & VIELFALT

MISSIONEN UND ZIELE

In unseren vier strategischen Handlungsfeldern lassen wir uns von unseren Bereichsmissionen leiten. Diese unterstützen uns bei der Erreichung der HAKRO Vision 2030.

Im Handlungsfeld Team & Vielfalt haben wir

- **24** Ziele bis 2030 verabschiedet
- **111** Maßnahmen definiert
- **91%** der bislang fälligen Ziele erreicht (10 Ziele).

Unsere Missionen im Handlungsfeld

TEAM & VIELFALT

01

Wir übernehmen soziale Verantwortung für alle Mitarbeitenden. HAKRO wird als sicherer, nachhaltiger und hervorragender Arbeitgeber geschätzt.

02

Wir leben Vielfalt und Chancengleichheit und sehen ein diverses Team als Bereicherung für HAKRO.

03

Unser Einsatz für die Gesundheit unserer Mitarbeitenden mündet in ein umfangreiches betriebliches Gesundheitsmanagement.

04

Wir fördern unseren Nachwuchs, bilden wertschätzend aus und bieten unseren Mitarbeitenden ein umfassendes Entwicklungs- und Weiterbildungsprogramm.

UNSERE VISION

Immer einen Schritt voraus. Wir leben und bewahren Werte.
Beispielgebend. Führend in unserer Branche. Inspirierend für alle Menschen,
die für und mit uns arbeiten und unsere Bekleidung tragen.

Vielfältige Perspektiven, Kreativität und eigenständiges Gestalten sowie die Bereitschaft, voneinander zu lernen – das sind die Zutaten, aus denen bei HAKRO Teamgeist entsteht. Ebenfalls typisch HAKRO sind die Werte, die unseren Umgang miteinander bestimmen: Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Damit dieser besondere HAKRO Spirit uns auch künftig vorwärts trägt, investieren wir kontinuierlich in die Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden und unserer Unternehmenskultur.

HAKRO ALS ARBEITGEBER

Flexibles und vertrauensvollen Arbeiten. Eine faire Vergütung. Moderne Arbeitszeitmodelle, die in jeder Lebensphase individuelle Lösungen für die optimale Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen. Das sind einige der Gründe, weshalb HAKRO als sicherer, nachhaltiger und hervorragender Arbeitgeber geschätzt wird.

UNTERNEHMENSKULTUR

Eine Unternehmenskultur lässt sich nicht verordnen, aber sie lässt sich fördern und entwickeln, indem die Unternehmenswerte gelebt werden. Basierend auf dem Grundsatz, dass unser Unternehmen den Menschen dient und nicht umgekehrt, ist es gelungen, bei HAKRO eine Kultur der Verbundenheit und Verbindlichkeit zu

etablieren, mit der sich die Kolleginnen und Kollegen identifizieren. Dazu trägt auch unsere HAKRO Teamwear bei, die wir allen Mitarbeitenden zur Verfügung stellen und die mit unserem Markenlogo und dem Slogan „HÄLT.“ auf jedem Kleidungsstück den Zusammenhalt im Team betont.

In unserer aktuellen Mitarbeiterumfrage geben 97 Prozent an, mit HAKRO als Arbeitgeber zufrieden zu sein. Das spricht sich herum: Im Vergleich mit anderen Unternehmen erreichen uns überdurchschnittlich viele Initiativbewerbungen.

NACHHALTIGKEIT ALS UNTERNEHMENSZIEL

Mit unserer [Integriert nachhaltigen Geschäftsstrategie 2022–2030](#) haben wir Nachhaltigkeit als eines unserer Unternehmensziele fest in unserer Kultur verankert. Nachhaltiges Handeln spielt eine zentrale Rolle in sämtlichen Unternehmensbereichen, so auch in unserem

TEAM & VIELFALT

Bereich Personal & Zufriedenheit. Nachhaltigkeit ist bereits im Bewerbungsprozess neuer Mitarbeitender ein Thema. Der Beitrag jeder und jedes Einzelnen zum Erreichen der Unternehmensziele ist fester Bestandteil im jährlichen Mitarbeitergespräch, das wir mit allen unseren Beschäftigten führen. Nachhaltigkeitswissen und -kompetenzen vermitteln zudem zahlreiche Fortbildungen unserer HAKRO Akademie.

2022 haben wir für eine bessere interne Vernetzung unser Intranet my.HAKRO eingeführt. Laut Umfrage nutzen so gut wie alle Mitarbeitenden (99 Prozent) das Intranet und finden dort alle relevanten Informationen.

Unsere flexiblen Arbeitszeiten haben wir ausgebaut: Auch die Kolleginnen und Kollegen in der Logistik profitieren seit 2023 von einer Gleitzeit-Regelung.

SOZIALE VERANTWORTUNG UND ARBEITGEBER- ATTRAKTIVITÄT

An unserem Standort im ländlichen Schrozberg haben wir uns als bedeutender Arbeitgeber etabliert und wollen hier weiterwachsen. Unserem Ruf als attraktives Unternehmen werden wir gerecht, indem wir soziale Verantwortung für unsere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besonders großschreiben. Ein Fokus lag 2023 auf flexiblen Arbeits- und Pausenzeiten, die wir weiter ausgebaut haben. Somit können wir nun auch unseren Mitarbeitenden in der Logistik eine Flexibilisierung in bestimmten Zeitkorridoren anbieten: Die Kernarbeitszeit wurde von 9 bis 15 Uhr festgelegt, von 6 bis 18 Uhr ist Gleitzeit – eine Regelung, die auf positive

Haltung zeigen und klar Stellung beziehen: Im Dialog mit unseren Stakeholdern ist es uns wichtig, jederzeit und sichtbar für die Werte einzutreten, für die HAKRO steht. Mehr dazu im Kapitel → [Unternehmensführung & Dialog](#).

Resonanz stößt und von unseren Beschäftigten gern in Anspruch genommen wird. Ebenfalls im Berichtsjahr ausgerollt wurde eine neue Homeoffice-Vereinbarung. Sie regelt, dass alle Kolleginnen und Kollegen, deren Tätigkeiten im Homeoffice erledigt werden können, an zwei Tagen pro Woche remote arbeiten dürfen. Die Büroausstattung zu Hause bezuschusst HAKRO einmalig mit 300 Euro netto. Die benötigte Hardware, von Laptop über Bildschirm bis Headset, stellt HAKRO komplett zur Verfügung.

Uns ist bewusst, dass unterschiedliche Lebensphasen mit unterschiedlichen Anforderungen auch an den Job einhergehen. Mit unseren flexiblen Angeboten möchten wir unseren Beschäftigten jederzeit bedarfsgerechte Lösungen und eine ausgewogene Work-Life-Balance ermögli-

chen. Dazu gehört auch die Option eines Sabbaticals für unsere festangestellten Mitarbeitenden. Nach einem erfolgreichen Testlauf 2022 konnten 2023 die ersten Beschäftigten das Angebot einer geplanten Auszeit in Anspruch nehmen. Ebenfalls im Sinne einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wollen wir künftig auch Ferienprogramme für die Kinder unserer Mitarbeitenden anbieten und Betreuungsangebote fördern.

VERGÜTUNG

Eine faire Vergütung unabhängig von persönlichen Eigenschaften, speziell vom Geschlecht, ist bei HAKRO eine Selbstverständlichkeit. Damit die Gehaltsstruktur jederzeit und für alle nachvollziehbar ist, streben wir Vergütungstransparenz bis 2026 an.

TEAM & VIELFALT

Unsere Vergütungsstrategie ist angelehnt an den Tarif im Groß- und Außenhandel, den wir ab 2024 übertreffen wollen – ein herausforderndes Ziel angesichts der stockenden Tarifverhandlungen sowie der allgemeinen Kostensteigerung, die unsere Mitarbeitenden, aber auch HAKRO als Unternehmen treffen. Um die Inflation zumindest teilweise auszugleichen, haben wir Ausgleichsprämien von bislang 1500 Euro gezahlt und ein Zeichen der Verlässlichkeit gesetzt, indem wir die Gehälter ab Mai um vier Prozent angehoben haben.

AUS- UND WEITERBILDUNG

Die fundierte Ausbildung und die kontinuierliche Weiterbildung unserer Mitarbeitenden verstehen wir als Investition in die Zukunft von HAKRO. Dabei denken wir ganzheitlich und haben neben der Förderung der Fachkompetenz auch die Persönlichkeitsentwicklung jedes und jeder Einzelnen im Blick. Besonderen Wert legen wir auf partizipative Formate, denn die nachhaltige Transformation unseres Unternehmens kann nur gemeinsam gelingen.

AUSBILDUNG UND DUALES STUDIUM

Die Ausbildung junger Menschen in zahlreichen Berufsbildern ist fester Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie und unser Weg, um auch in Zukunft genügend qualifizierte Fachkräfte einsetzen zu können. Neben der klassischen Ausbildung bieten wir Plätze für dual Studierende der Studiengänge Sustainable Management sowie Betriebswirtschaftslehre mit Schwerpunkt Handelslogistik und mit Schwerpunkt Fashionmanagement an. Unsere Azubis bilden wir zu Fachlageristen, Fachkräften für Lagerlogistik und zu Kaufleuten für Groß- und Außenhandelsmanagement aus. Alle Auszubildenden und dual Studierenden bei HAKRO durchlaufen sämtliche Unternehmensbereiche, um HAKRO ganzheitlich kennenzulernen und herauszufinden, welche Tätigkeiten und Themen sie am meisten interessieren. Seit 2023 sind Hospitationen in Sozialprojekten fester Bestandteil aller Ausbildungen bei HAKRO.

PERSONALENTWICKLUNG

Die vielfältigen Angebote unserer HAKRO Akademie ermöglichen unseren Mitarbeitenden, sich sowohl fachlich als auch persönlich weiterzuentwickeln. Seit 2023 stehen uns dafür zusätzliche Akademie-Räume zur Verfügung. Die Inhalte der Weiterbildungen reichen von Fachseminaren über Workshops zu Sozialkompetenz und Nachhaltigkeitswissen bis hin zu Fitness- und Kunstkursen. Die individuellen Weiterbildungspotenziale jedes und jeder Einzelnen analysieren wir gemeinsam im jährlichen Mitarbeitergespräch.

TRANSFORMATION GEMEINSAM GESTALTEN

Über die Angebote der HAKRO Akademie haben alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich in die Weiterentwicklung unseres Unternehmens einzubringen: Das Fortschreiben unserer Strategie und die

Seit 2023 absolvieren alle unsere Auszubildenden und dual Studierenden im Rahmen ihrer Ausbildung auch eine Hospitation in einem sozialen Projekt.

Transformation von HAKRO begleiten wir mit eigenen partizipativen Informations- und Schulungsformaten. So widmet sich eine neu eingeführte Workshopserie den Themen Changemanagement und Digitalisierung. Auch die Einführung unseres neuen Zeiterfassungssystems und der Launch der neuen Personalsoftware Anfang 2024 werden von Workshops flankiert. Künftig wollen wir unser Weiterbildungsportfolio vermehrt um E-Learning-Angebote ergänzen und Bildungsstipendien ermöglichen.

Das Entwicklungsprogramm für unsere Führungskräfte haben wir ausgebaut und sprechen zusätzlich zu den Bereichsleitern nun auch die Teamleiter an: Regelmäßige Inhouse-Seminaren mit externen Fachleuten bieten die Möglichkeit, die eigenen Führungskompetenzen in Hinblick auf ganz unterschiedliche Themen, zum Beispiel Gesprächsführung oder Selbstmanagement, weiterzuentwickeln.

NEU EINGESTELLTE
MITARBEITENDE
(KÖPFE)

14

ANZAHL
NATIONALITÄTEN
IM TEAM

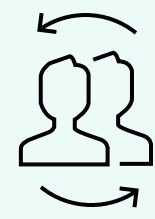
16

95%

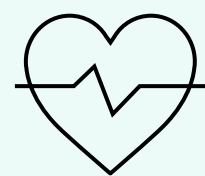
ANTEIL DER AUS
DER LOKALEN
GEMEINSCHAFT
ANGEWORBENEN
OBEREN FÜH-
RUNGSKRÄFTE

FLUKTUATIONSQUOTE
(KÜNDIGUNG VON ARBEITNEHMENDEN)

1,5%



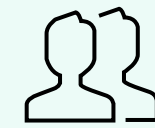
GESUNDHEITSQUOTE



93%

ANZAHL MITARBEITENDE (KÖPFE)

198



→
davon Vollzeit:

65%

→
davon Teilzeit:

23%

→
davon Minijob:

11%

→
in Elternzeit:

1%

→
Mitarbeitende mit
Handicap:

3%

ANTEIL FRAUEN

→
Gesamt:

66%



→
Führungskräfte:

56%

→
Geschäftsleitung:

33,3%

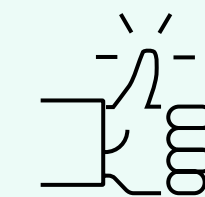
MITARBEITER-
ZUFRIEDENHEIT
IN SCHULNOTEN

1,5

TEILNEHMER
MITARBEITER-
UMFRAGE

88%

MITARBEITENDE MIT EINEM JÄHRLICHEN
ENTWICKLUNGSGESPRÄCH



100%

AUSBILDUNGS-
QUOTE

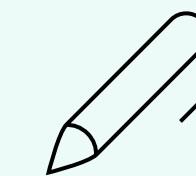
5%

UNFALL-
QUOTE

3%

WEITERBILDUNGSSTUNDEN PRO PERSON

11,57



TEAM & VIELFALT

VIelfALT UND CHANCEN- GLEICHHEIT

HAKRO ist bunt und vielfältig – das ist unser Selbstverständnis. Ungeachtet persönlicher Eigenschaften begegnen wir uns im Team auf Augenhöhe und profitieren von der Vielzahl an Perspektiven, die sich erst aus der Unterschiedlichkeit aller Kolleginnen und Kollegen ergibt.

DIVERSITY BEI HAKRO

„Diversity“ ist bei HAKRO gelebter Alltag: Bei uns arbeiten Menschen aus 16 Nationen, unsere Führungspositionen haben zu 56 Prozent Frauen inne, drei Prozent unserer Beschäftigten haben ein Handicap, zwei Beauftragte für Vielfalt und Inklusion stehen unseren Kolleginnen und Kollegen jederzeit zur Verfügung – diese Zahlen und Fakten zeigen, welchen hohen Stellenwert Vielfalt und Chancengleichheit bei HAKRO genießen. Unsere Unterschrift unter der Charta der Vielfalt unterstreicht diese Haltung zusätzlich. Dass unsere Diversity-Strategie aufgeht, belegen die Ergebnisse unserer aktuellen Mitarbeiterumfrage:

Über 98 Prozent der Befragten geben an, dass sie sich bei HAKRO aufgrund von Herkunft, Sprache, Geschlecht, Alter, Aussehen oder gesundheitlichen Problemen nicht benachteiligt fühlen. 87 Prozent bestätigen ein achtsames Miteinander im Team.

HAKRO IST BUNT

Offenheit und Gemeinschaftssinn sind wichtige Erfolgsfaktoren, nicht nur für die Zusammenarbeit im Team, sondern auch für ein gelingendes gesellschaftliches Miteinander. Deshalb bleibt unser Engagement für Vielfalt nicht auf unser direktes Arbeitsumfeld beschränkt. Wie schon in den vergangenen Jahren haben wir uns auch 2023 etwas Besonderes ausgedacht, um den Diversity-Tag im Mai gebührend zu feiern. Dieses Mal haben wir am Marktplatz in Schrozberg für unser Team und für ganz Schrozberg und Umgebung eine Batikaktion durchgeführt. Vor Ort durften sich alle Anwesenden und Vorbeikommenden ein T-Shirt färben und feststellen: Jedes Shirt wird besonders, bunt und schön und so individuell wie die Person, die es gestaltet. Beim 50-jährigen Jubiläum der Stadt Schrozberg war HAKRO ebenfalls präsent: Zusammen mit den Sportlern der HAKRO Merlins Crailsheim haben wir

einen diversen, bunten Basketball-Tag organisiert. Eine weitere Facette unserer Vielfalt ist der von HAKRO initiierte Stammtisch: Gestartet im Frühjahr 2023, treffen sich in regelmäßigen Abständen ehemalige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit noch aktiven Teamkolleginnen und -kollegen zum Austausch und um Erinnerungen zu teilen – auch die Senior-Chefs Harry und Marianne Kroll sowie Geschäftsführerin Carmen Kroll sind bei den Treffen dabei.

INKLUSION

Vielfalt bei HAKRO bedeutet auch, dass bei uns im Team Menschen mit und ohne Behinderung gemeinsam anpacken. Eine langjährige Partnerschaft verbindet HAKRO mit den Sozialtherapeutischen

Gemeinschaften Weckelweiler e. V., die Menschen mit Handicap unterstützen und individuell fördern. Seit 2017 gibt es eine feste Außenarbeitsgruppe von aktuell zehn Personen, die in unserem Bereich Logistik & Dienstleistungen tätig sind. Zwei Kollegen aus unserem „Weckelweiler Team“ sind mittlerweile direkt bei HAKRO angestellt und damit im ersten Arbeitsmarkt angekommen. Unser Ziel ist es, den Anteil der Beschäftigten mit Handicap von aktuell drei Prozent bis 2030 auf 15 Prozent zu steigern.

INKLUSIVES PROJEKT-ANGEBOT

Um Inklusion auch jenseits des Arbeitsplatzes zu fördern und Barrieren in den Köpfen abzubauen, wollen wir künftig das Angebot für unsere Beschäftigten erhöhen,

Durch unsere langjährige vertrauensvolle Partnerschaft mit den Sozialtherapeutischen Gemeinschaften Weckelweiler packen bei HAKRO Menschen mit und ohne Handicap ganz selbstverständlich gemeinsam an. Den Anteil von Beschäftigten mit Handicap in unserem Team wollen wir bis 2030 auf 15 Prozent erhöhen.

TEAM & VIelfALT

an gemeinsamen Projekten mit Menschen mit Handicap teilzunehmen. Bis 2025 soll es doppelt so viele dementsprechende Angebote geben wie 2022.

SICHERHEIT, GESUNDHEIT UND WOHLBEFINDEN

Der Grundsatz „Safety first“ genießt bei HAKRO oberste Priorität. Das gilt für die körperlich herausfordernde Arbeit in unserem Logistik-Bereich ebenso wie für die Tätigkeit in der Verwaltung. Neben der Sicherheit fühlen wir uns auch dem Wohlergehen und der Gesundheit unserer Mitarbeitenden in besonderem Maße verpflichtet und investieren daher in eine Vielzahl gesundheitsfördernder Maßnahmen.

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

2023 haben wir elf Sicherheitsbeauftragte ausgebildet, die sich freiwillig für diese Aufgabe gemeldet haben. Sie fungieren

nun als Multiplikatoren für sämtliche Sicherheitsthemen und stehen jederzeit in den Teams mit Rat und Tat zur Verfügung. Zusätzlich zu den Sicherheitsbeauftragten kümmern sich seit Sommer 2023 insgesamt zwei Kolleginnen im Team Personal & Zufriedenheit um die Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeitenden. Unser komplettes Gesundheitsprogramm werden wir im Laufe des Jahres 2024 in ein ganzheitliches betriebliches Gesundheitsmanagement überführen.

„SAFETY FIRST“ IN LOGISTIK UND VERWALTUNG

In unseren Büros gilt unser besonderes Augenmerk ergonomisch eingerichteten Arbeitsplätzen. Investiert wurde im Berichtsjahr unter anderem in neue Bürostühle und zusätzliche Monitore. Mit Maßnahmen wie höhenverstellbaren und damit rückenfreundlichen Tischen auch an den Packplätzen sorgen wir in der Logistik für eine gesundheitsverträgliche Arbeitsumgebung. Unsere Standort- und Gebäudeplanung orientiert sich ebenfalls an dem Ziel, die besten Voraussetzungen für ein gesundes, vernetztes und freudvolles Arbeiten zu schaffen. Da auch in der virtuellen Welt Sicherheitsvorkehrungen unerlässlich sind, haben

wir im Berichtsjahr ein neues Trainings-tool für mehr Cyber-Sicherheit eingeführt.

WOHLBEFINDEN

Unseren Mitarbeitenden steht ein umfangreiches Angebot an gesundheitsfördernden Maßnahmen zur Verfügung. Dazu gehören ein Fitness- und Yogaprogramm ebenso wie Gesundheitstipps. Unser Massageangebot haben wir nach der Erweiterung der Räumlichkeiten ebenfalls ausgebaut. Wohlfühlplätze mit Schaukeln und ein Barfußpfad laden auf unserem Außengelände zum Durchatmen ein. Großer Beliebtheit erfreut sich die 2023 neu eingeführte „Bewegte Pause“: Fünf-Minuten-Intervalle, während denen die einzelnen Teams einmal wöchentlich mithilfe angeleiteter Übungen Muskeln und Gelenke lockern und frische Kraft schöpfen können.

2024 haben wir die HAKRO Kantine „Unser Esszimmer“ mit einem frischen, regionalen und saisonalen Angebot eröffnet und ein neues, inklusives „Leib & Seele“-Team geschaffen.

VERPFLEGUNG

Im Berichtsjahr haben wir intensiv am Aufbau unseres neuen inklusiven Teams „Leib & Seele“ gearbeitet und alle Voraussetzungen geschaffen, um unseren Beschäftigten und unseren Gästen künftig ein gesundes Verpflegungsangebot machen zu können. Im Frühjahr 2024 haben wir unsere Kantine „Unser Esszimmer“ eröffnet und bieten frische, regionale, saisonale Gerichte an. Dabei engagieren wir keine externen Dienstleister – alle Kantinen-Beschäftigten sind bei HAKRO direkt angestellt. Verortet im umgebauten ehemaligen Bistro unseres Logistik-Bereichs soll sich die Kantine auch zu einem Ort der Begegnung entwickeln, an dem sich die Kolleginnen und Kollegen aus den verschiedenen Teams begegnen und die Bereiche Logistik und Verwaltung dadurch noch enger zusammenwachsen.

TEAM & VIELFALT

ZIELE IM HANDLUNGSFELD TEAM & VIELFALT

Zur Umsetzung unserer HAKRO Vision bis 2030 haben wir uns für jedes unserer strategischen Handlungsfelder SMART-Ziele gesetzt. Über die Zielerreichung legen wir in unserem Integriert nachhaltigen Geschäftsbericht regelmäßig Rechenschaft ab.

ZIELE 2023

ZIEL	MESSWERT / KPI	ZIELWERT	STATUS
An unserer regelmäßigen und umfassenden Zufriedenheits-Umfrage nehmen mindestens 80 % der Mitarbeitenden teil.	Teilnahmequote	mind. 80%	erreicht
Das HAKRO Ausbildungsprogramm beinhaltet eine Hospitation in Sozialprojekten.	Anzahl der Hospitationen pro auszubildender Person	1	erreicht
Unternehmensübergreifend achten wir bereits im Bewerbungsprozess auf ein Nachhaltigkeits-Commitment unserer Bewerberinnen und Bewerber.	Integration des Themas Nachhaltigkeit im Gesprächsleitfaden für Bewerbungs-Interviews	1	erreicht
Wir begeistern unser Team für alle Dimensionen der Diversität und Chancengleichheit durch Veranstaltungen, Schulungen und andere Formate.	Teilnahme an Sensibilisierungsmaßnahmen pro Mitarbeitenden pro Jahr	1	erreicht
Wir entwickeln ein Programm zur Förderung interner Nachwuchsführungskräfte.	Förderungsangebot für Nachwuchsführungskräfte	1	erreicht
Wir motivieren unsere Mitarbeitenden zur Teilnahme am Programm der HAKRO Akademie und erhöhen die durchschnittlichen Fortbildungsstunden zum Ausbau persönlicher, fachlicher und methodischer Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse.	Weiterbildungsstunden im Rahmen der HAKRO Akademie pro Mitarbeitenden pro Jahr	10 Std.	erreicht

Eine Übersicht sämtlicher unserer Integriert nachhaltigen Geschäftsziele bis 2030 machen wir auf unserer [Website](#) transparent.

AUSGEWÄHLTE ZIELE BIS 2030

Bis 2030 haben wir uns noch einiges vorgenommen. Unter anderem möchten wir die folgenden Ziele erreichen:

- **2026:** Unsere Gehaltsstruktur in Lohn- und Gehaltsgruppen ist für alle Mitarbeitenden transparent und nachvollziehbar.
- **2027:** Für nicht schulpflichtige Kinder unserer Mitarbeitenden fördern wir Betreuungsangebote.
- **2030:** Alle HAKRO Mitarbeitende in Festanstellung mit einem monetären Vorteil aus der betrieblichen Altersvorsorge nutzen diese.

TEAM & VIELFALT

MISSIONEN UND ZIELE

In unseren vier strategischen Handlungsfeldern lassen wir uns von unseren Bereichsmissionen leiten. Diese unterstützen uns bei der Erreichung der HAKRO Vision 2030.

Im Handlungsfeld Standort & Ressourcen haben wir

- **12** Ziele bis 2030 verabschiedet
- **30** Maßnahmen definiert
- **95%** der bislang fälligen Ziele erreicht (9 Ziele).

Unsere Missionen im Handlungsfeld STANDORT & RESSOURCEN

01

Wir sparen Ressourcen und setzen auf ein konsequentes Abfallmanagement-System.

02

Der Standort Schrozberg bleibt klimaneutral.

03

Wir engagieren uns für den Schutz von Ökosystemen und die biologische Vielfalt am Standort Schrozberg.

STANDORT &
RESSOURCEN

UNSERE VISION

Immer einen Schritt voraus. Wir leben und bewahren Werte.
Beispielgebend. Führend in unserer Branche. Inspirierend für alle Menschen,
die für und mit uns arbeiten und unsere Bekleidung tragen.

Unser Bekenntnis zu unserem Standort steht: Hier im ländlichen Schrozberg wollen wir bleiben, weiterwachsen und dabei den Ressourcenverbrauch und unsere Umweltauswirkungen so gering wie möglich halten. Den kompletten CO₂e-Fußabdruck von HAKRO bilden wir transparent ab und setzen mit unseren Reduktionsmaßnahmen gezielt dort an, wo wir noch besser werden können. Unsere ganzheitliche Klimaschutzstrategie erweitern wir bis 2024 um wissenschaftsbasierte Ziele gemäß der Science Based Targets Initiative.

STANDORT-KONZEPT UND GEBÄUDE-MANAGEMENT

Unser Motto „von Schrozberg in die Welt“ haben wir ergänzt: Verstärkt möchten wir „die Welt nach Schrozberg“ holen. Diesem Gedanken folgt auch unser Standortkonzept. In mehreren Phasen haben wir an unserem Stammsitz in Schrozberg in den vergangenen Jahren Gebäude erweitert und neu errichtet. Neben zusätzlichen Kapazitäten für Verwaltung und Logistik haben wir mit dem HAKRO Schauraum einen Ort geschaffen, an dem wir unsere Vorstellung von Kooperation und Partizipation optimal realisieren können. Um auch künftig wachsen zu können, haben wir im Industriegebiet Schrozberg angrenzend an unser jetziges Firmengelände

bereits weitere 20.000 Quadratmeter Fläche reserviert. Sämtliche Neu- und Umbauten an unserem Standort werden wir künftig gemäß den Kriterien der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) durchführen.

RESSOURCEN, UMWELT- UND KLIMASCHUTZ

Den Ressourcenbedarf und unsere Umwelt- und Klimaauswirkungen wollen wir so gering wie möglich halten. Deshalb analysieren wir sämtliche Prozesse, um sie möglichst effizient gestalten zu können und Stoffkreisläufe zu schließen, wo immer dies schon möglich ist. Seit 2020 ist unser Umweltmanagement nach ISO 14001 zertifiziert.

STANDORT &
RESSOURCEN

KLIMASCHUTZSTRATEGIE

Im Zentrum unserer ganzheitlichen Strategie zum Klimaschutz steht das Vermeiden und Vermindern von Treibhausgas (THG)-Emissionen entlang der gesamten HAKRO Wertschöpfungskette. Im Rahmen der Strategie werden über die CO₂-Emissionen hinaus sämtliche THG-Emissionen (ausgedrückt in CO₂-Äquivalenten, CO₂e) bilanziert und gemanagt. Entsprechende Ziele und Maßnahmen haben wir in unserer Integriert nachhaltigen Geschäftsstrategie 2022–2030 festgelegt. Ergänzend dazu werden wir unsere Klimaschutzstrategie schrittweise um wissenschaftsbasierte Ziele (Science Based Targets, SBTs) erweitern, um zum Erreichen des Pariser Klimaschutzabkommens (Erderwärmung bei maximal 1,5 Grad) beizutragen. Ziel für 2024 ist es, SBTs bei der Science Based Targets Initiative einzureichen und die SBTs in das HAKRO Klimamanagement einzugliedern. Siehe auch → [Lieferkette & Produkte](#).

REDUKTION VON EMISSIONEN

Unsere standortbezogenen Klimadaten erfassen wir seit 2017 und leiten daraus Möglichkeiten zur weiteren Reduktion unserer direkten Treibhausgasemissionen ab.

Unsere Klimaschutzstrategie ergänzen wir um wissenschaftsbasierte und von der Science Based Targets Initiative validierte Ziele und tragen so zum Erreichen des Pariser Klimaschutzabkommens bei.

Über vier Photovoltaikanlagen auf den Dächern unserer Firmengebäude produzieren wir nachhaltigen Strom. 31 Prozent davon haben wir 2023 selbst genutzt und den Rest ins Stromnetz eingespeist. Den restlichen benötigten Strom kaufen wir als Ökostrom hinzu, sodass keine strombedingten CO₂e-Emissionen (Scope 2) anfallen.

Bis 2026, so das Ziel, reduzieren wir die bei den Anfahrten unserer Mitarbeitenden anfallenden Emissionen um 20 Prozent gegenüber 2022. Bis 2030 sollen sich in unserem Fuhrpark keine Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor mehr befinden.

In Hinblick auf unsere Produkte und die indirekten Emissionen aus unseren vorgelegerten Lieferketten vermeiden und vermindern wir Emissionen unter anderem,

indem wir sukzessive auf nachhaltige und recycelte Fasern umstellen, Verpackungsmaterial reduzieren, Flugware vermeiden und den Einsatz erneuerbarer Energien in der Lieferkette fördern. Bis 2025 möchten wir alle Scope-1- und Scope-2-Emissionen unserer direkten Produktionspartner (Tier 1) bilanzieren.

AUSWIRKUNGEN DER DIGITALISIERUNG

Aktuell arbeiten wir daran, die Auswirkungen der Digitalisierung im Rahmen unserer Klimabilanzierung mit abzubilden. Digitalisierungseffekte sind komplex und stellen eine signifikante Herausforderung für eine präzise Klimaberichterstattung dar. Eine Vielzahl digitaler Technologien und Prozesse wie der Betrieb von Rechenzentren und Netzwerken sowie die Produktion und Entsorgung von Hardware

tragen unterschiedlich stark zur Emission von Treibhausgasen bei. Hinzukommt die rasante Entwicklung bei den digitalen Technologien, die sowohl positive als auch negative Auswirkungen auf den CO₂-Fußabdruck haben können, was eine kontinuierliche Anpassung der Berechnungsmodelle erforderlich macht. Daher haben wir unser für 2023 terminiertes Ziel, die klimabezogenen Digitalisierungseffekte abzubilden, zugunsten einer fortlaufenden Forschung und kontinuierlichen Verbesserung aufgehoben.

KOMPENSATION ALS ZWISCHENLÖSUNG

Während wir daran arbeiten, unsere Emissionen zu reduzieren, nutzen wir als Zwischenschritt die Möglichkeit der Kompensation, um Emissionen auszugleichen, die wir nicht oder noch nicht vermeiden können. Bereits seit 2017 kompensieren wir unsere Emissionen am Standort in Schrozberg. Seit Anfang 2022 gleichen wir zusätzlich die negativen Klimaeffekte für unsere gesamte Kollektion aus. Dabei verfolgen wir den sogenannten Cradle-to-Customer- plus End-of-Life-Ansatz. Das heißt, dass alle noch nicht vermeidbaren Emissionen der Rohstoffgewinnung, ihrer Verarbeitung zu Bekleidung, einschließlich

STANDORT & RESSOURCEN

ihrer Verpackungen, der Transporte, des Recyclings und der Verwertung, die am Ende des Lebenszyklus eines Produktes stehen, bei der Berechnung und Kompensation der Emissionen berücksichtigt werden. Lediglich die Nutzungsphase der Bekleidung wird bei der Betrachtung ausgespart, weil sich der kundenindividuelle Umgang mit unserer Bekleidung nach deren Herstellung wie Veredelung, Tragedauer, Waschhäufigkeit und -temperatur nicht standardisiert berechnen lässt und wir darauf auch keinen Einfluss nehmen können. Bei der Auswahl von zertifizierten Klimaschutzprojekten achten wir darauf, dass diese langfristig angelegt sind, unmittelbar und messbar auf den Klimaschutz einzahlen und einen gesellschaftlichen Mehrwert haben. Unter anderem unterstützen wir ein Windenergieprojekt in der [Türkei](#) sowie den Schutz von Primärwäldern in [Brasilien](#).

TRANSPARENTER KLIMA-LABELS

Bescheinigt werden die Erfolge unserer Anstrengungen durch die überarbeiteten Labels [ClimatePartner zertifiziertes Unternehmen](#) und [ClimatePartner zertifiziertes Produkt](#). Den Begriff „klima-neutral“ verwenden wir ebenso wie ClimatePartner seit 2023 nicht mehr, da er

Mit unserem Product Carbon Footprint machen wir die Klimaauswirkungen von jedem einzelnen HAKRO Produkt transparent. Auf dieser Basis können wir gezielt Maßnahmen zur Verringerung der Emissionen ergreifen.

nicht ausreichend klar definiert ist und damit nur bedingte Aussagekraft hat. Siehe auch → [ClimatePartner zertifizierte Kollektion](#).

BIODIVERSITÄT

Vom Trockenmauern auf dem Firmengelände über eine 10.000 Quadratmeter große Wildblumenwiese bis hin zum extensiven Gründach: Um die Artenvielfalt an unserem Standort in Schrozberg zu fördern, unternehmen wir bereits einiges. Im Jahr 2023 haben wir eine Biodiversitätsanalyse vorgenommen, um den aktuellen Stand zu messen und Verbesserungspotenziale aufzudecken. Unser Ziel ist es, in den nächsten Jahren weitere Maßnahmen umzusetzen und dabei Fachleute ebenso wie Kolleginnen und Kollegen einzubeziehen. Entsprechend unserer

Zielsetzung nehmen jährlich mindestens zehn Prozent unserer Mitarbeitenden an Sensibilisierungsmaßnahmen zum Thema Biodiversität teil. Zusammen wollen wir einen vielfältigen Lebensraum für Tiere und Pflanzen in Schrozberg schaffen. Wie geplant verzichten wir bei der extensiven Pflege unserer Grünflächen auf den Einsatz von Herbiziden und Pestiziden. Unser langfristiges Ziel ist es, die Biodiversität auch entlang unserer Lieferkette zu erhöhen.

Als erstes Projekt haben wir dafür 2023 eine Kooperation mit Raddis[®]Cotton gestartet. Indigene Farmer und Farmerinnen in Südindien werden dabei bei der → [Umstellung von konventioneller zu regenerativer Landwirtschaft](#) unterstützt.

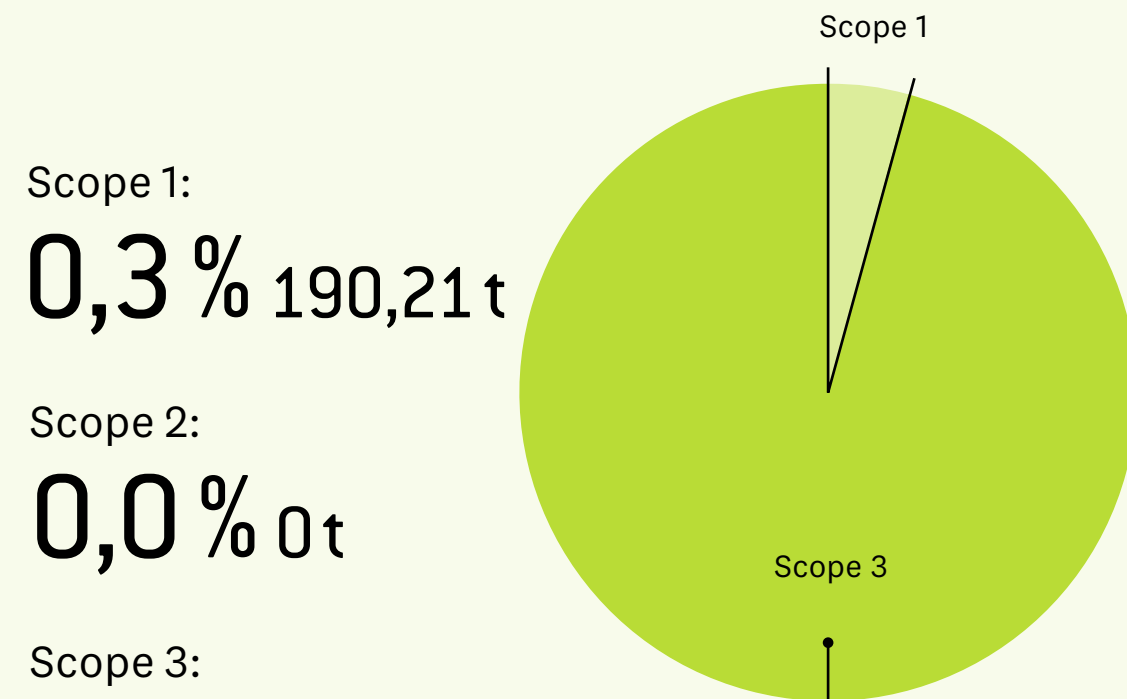
UNSER CO₂e-FUSSABDRUCK

Die am Standort in Schrozberg verursachten direkten Emissionen machen nur einen Teil unserer Klimaauswirkungen aus. Deutlich mehr Treibhausgase entfallen auf unsere Produkte. Während wir bislang über unseren Corporate Carbon Footprint (CCF) nur die standortbezogenen Emissionen berichtet haben, sind wir seit 2022 in der Lage, mit dem CCF auch die produktbezogenen Emissionen abzubilden, die entlang unserer Lieferketten anfallen. Für das Berichtsjahr 2023 kommunizieren wir diese indirekten Emissionen erstmals extern. Im Zuge dieses erweiterten Corporate Carbon Footprint können wir nun auch für sämtliche Produkte die jeweiligen Product Carbon Footprints (PCF) bereitstellen. Daraus errechnen wir den Fußabdruck für unsere gesamte Kollektion und leiten Maßnahmen für die kontinuierliche Vermeidung und Reduktion unserer produktbezogenen Emissionen ab.

STANDORT & RESSOURCEN

HAKRO FUSSABDRUCK 2023 (CO₂E)

73.357,62 t



Scope 3: 99,7 % 73.167,41 t

1 → davon Scope 3: standortbezogene Emissionen (Schrozberg)

3.441 t 4,7 %

(Berechnung: Scope 3 gesamt = 100 %)

2 → davon Scope 3: produktbezogene Emissionen

69.727 t 95,3 %

(Berechnung: Scope 3 gesamt = 100 %)

STROMVERBRAUCH (KWH)

393.217

→ davon Eigenerzeugung durch Photovoltaik-Anlagen

122.537

→ davon Einspeisung ins Stromnetz

112.279

STROMBEZUG (100% ÖKOSTROM) nach Abzug Eigenerzeugung

261.446

WÄRMEBEZUG GAS

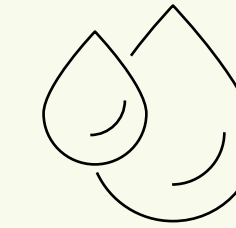
677.736

→ davon Bio-Gas: 10 %

ANTEIL FAHRZEUGE MIT VERBRENNUNGSMOTOREN AM HAKRO FUHRPARK (19 FAHRZEUGE)

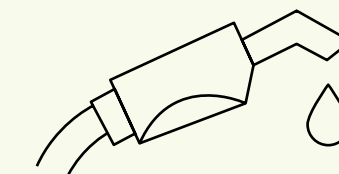
84 %

WASSERVERBRAUCH



5.291 m³

KRAFTSTOFFVERBRAUCH FIRMENWAGEN



27.189 l

KOPIERPAPIERVERBRAUCH (BLATT)



733.800

VERWERTUNGSQUOTE

95 %

ABFALLAUFKOMMEN

234 t

STANDORT & RESSOURCEN

VERTEILUNG DER EMISSIONEN AUF DIE HAKRO WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Gemäß unserem Bilanzierungsansatz → „Cradle-to-Customer plus End-of-Life“, also der Betrachtung sämtlicher Wertschöpfungsstufen bis auf die Nutzungsphase durch die Verbraucher, verteilen sich unsere Emissionen wie folgt:

Stufen der HAKRO Wertschöpfungskette
Anteil am CCF 2023
Emissionen 2023 in CO₂e






STANDORT & RESSOURCEN

ZIELE IM HANDLUNGSFELD STANDORT & RESSOURCEN

Zur Umsetzung unserer HAKRO Vision bis 2030 haben wir uns für jedes unserer strategischen Handlungsfelder SMART-Ziele gesetzt. Über die Zielerreichung legen wir in unserem Integriert nachhaltigen Geschäftsbericht regelmäßig Rechenschaft ab.

ZIELE 2023

ZIEL	MESSWERT / KPI	ZIELWERT	STATUS
Alle HAKRO Neu- und Umbauten orientieren sich an den Kriterien der DGNB.	Anteil der Neu- und Umbauten, die eine Prüfung nach DGNB- Kriterien durchlaufen	100 %	erreicht 
Bei der extensiven Pflege von Grünflächen verzichten wir auf den Einsatz von Herbiziden und Pestiziden.	Eingesetzte Herbizide und Pestizide bei der extensiven Pflege von Grünflächen	umgesetzt	erreicht 
Wir bilanzieren die Auswirkungen der Digitalisierung auf die CO ₂ e-Emissionen.	Abbildung der Digitalisierungseffekte in der HAKRO Klimabilanz	100 %	in Umsetzung
Unsere Mitarbeitenden sensibilisieren wir für die Ökosysteme an unserem Standort und das Thema Biodiversität allgemein.	Anzahl der Mitarbeitenden, die pro Jahr an Sensibilisierungsmaßnahmen teilnehmen	mind. 10 %	erreicht 

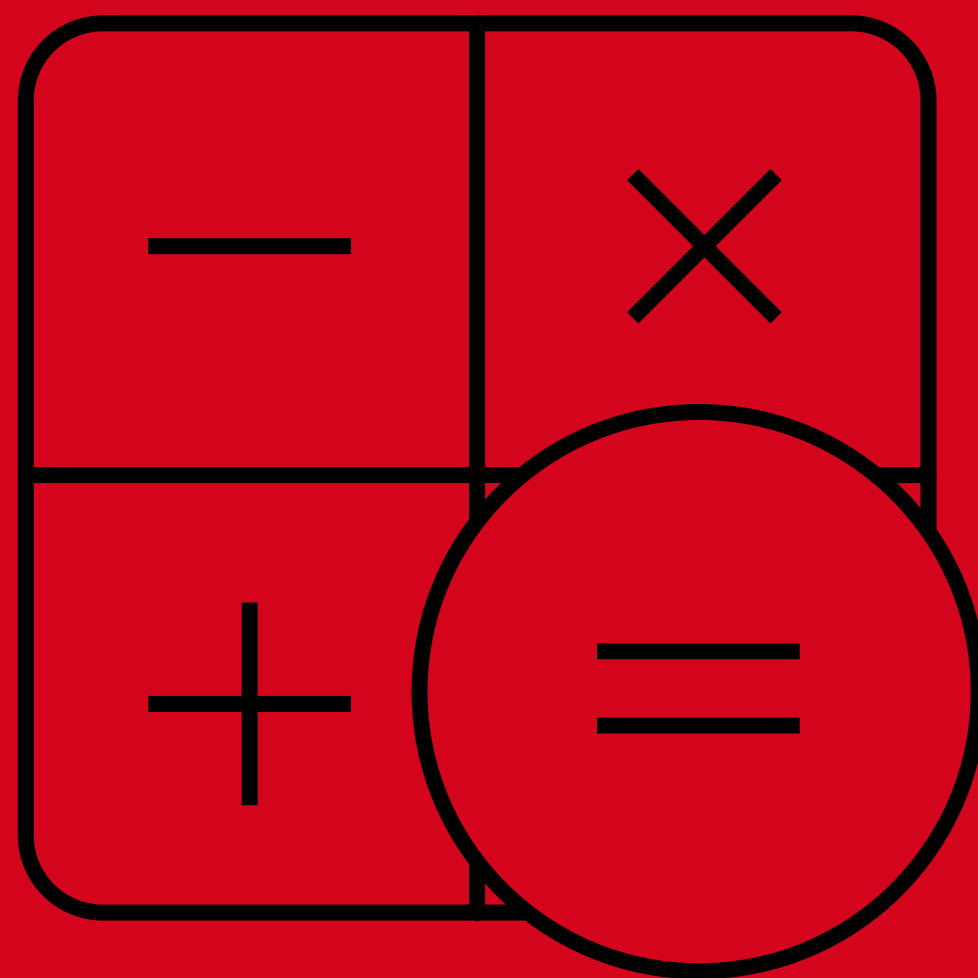
Eine Übersicht sämtlicher unserer Integriert nachhaltigen Geschäftsziele bis 2030 machen wir auf unserer [Website](#) transparent.

AUSGEWÄHLTE ZIELE BIS 2030
Bis 2030 haben wir uns noch einiges vorgenommen. Unter anderem möchten wir die folgenden Ziele erreichen:

- **2026:**
Wir reduzieren die CO₂e-Emissionen der Anfahrten unserer Mitarbeitenden (Scope 2) um 20% gegenüber dem Basisjahr 2022.
- **2030:**
Bestehende CO₂e-Emissionen in der textilen Verarbeitung und im vorgelagerten Warentransport (lange Strecke) reduzieren wir, mindestens um 30% in Relation zur produzierten Gesamtmenge in Stück.
- **2030:**
Der HAKRO Fuhrpark führt keine Fahrzeuge mit Verbrennungsmotoren.

HAKRO

KENNZAHLEN



HAKRO KENNZAHLEN IM DREIJAHRESVERGLEICH

Kennzahl	Einheit	2023	2022	2021
UNTERNEHMENSFÜHRUNG & DIALOG				
Umsatz (netto)	TEUR	134.063	124.246 ¹	93.439,4 ¹
Personalaufwand	TEUR	10.342	9.487	7.928
Rendite nach Steuern	%	7,0	5,5	4,2
Eigenkapitalquote	%	58	60	79
Spendensumme HAKRO an Harry Kroll-Foundation	€	125.400	111.556	70.000
Spendensumme andere an Harry Kroll-Foundation	€	24.600	14.070	17.300
Spendensumme HAKRO für Projekte außerhalb Harry Kroll-Foundation	€	24.748	126.361	168.282
Kleiderspenden HAKRO	Stück	1.891	4.144	22.000
Fördersumme Harry Kroll-Foundation an „Kleeblatt“-Projekte	€	15.000	13.509	24.900
Fördersumme Harry Kroll-Foundation an weitere Projekte	€	93.500	134.530	47.700
LIEFERKETTEN & PRODUKTE				
Fasern gesamt	t	4.165	5.108	5.939
davon Baumwolle	%	66,1	60	68
davon nachhaltig produzierte und Bio-Baumwolle	%	28,1	34	26
davon Synthetikfaser	%	32,3	37	30
davon cellulosische Synthetikfaser	%	1	2	2
davon Merinowolle	%	<1	<1	<1
Produktionsländer	Anzahl	9	7	7
davon Länder mit Erfassung der Lohnleiter (Differenz zum existenzsichernden Lohn)	Anzahl	7	6	5
Produktionspartner	Anzahl	11	8	8
Produktionsstätten	Anzahl	14	13	11

¹ Umsatz testiert

Kennzahl	Einheit	2023	2022	2021
Anteil Produktionsvolumen Asien	%	41	47	41
Anteil Produktionsvolumen Europa	%	59	53	59
Nach iMPACT Program auditiertes Produktionsvolumen	%	90	77	80 ²
Verpackungsmaterial gesamt	kg	178.351	215.272	199.308

TEAM & VIELFALT

Anzahl Mitarbeitende zum Stichtag 31.12.	Köpfe	198	204	180
davon Vollzeit	%	65	62	63
davon Teilzeit	%	23	24	22,2
davon Minijob	%	11	13	13,3
davon in Elternzeit	%	1	1	1,1
davon Mitarbeitende mit Handicap	%	3	3	6,1
Frauenanteil				
gesamt	%	66	65	65
Führungskräfte	%	56	56	60
Geschäftsleitung	%	33,3	33,3	33,3
Weiterbildungsstunden	Anzahl	11,57	9,5	4,3
Ausbildungsquote	%	5	5,8	5
Gesundheitsquote	%	93	93	92,5
Unfallquote	%	3	2,5	3
Nationalitäten im Team	Anzahl	16	13	13
Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte	%	95	95	100
Fluktuationsquote	Köpfe	3 ³	-	-
Fluktuationsquote	%	1,5 ³	-	-
Neu eingestellte Mitarbeitende	Köpfe	14	35	20
Teilnehmer Mitarbeiterumfrage	%	88 ³	-	-
Mitarbeiterzufriedenheit in Schulnoten		1,5	- ⁴	1,2
Mitarbeitende mit einem jährlichen Entwicklungsgespräch ⁵	%	100	100	100

² Differenz zu 100% ist auf pandemiebedingte Lockdowns zurückzuführen, weshalb wir in einigen Produktionsländern das Audit auf Anfang 2022 verschieben mussten.

³ Diese Kennzahl berichten wir seit 2023.

⁴ Die Mitarbeiterzufriedenheit messen wir alle zwei Jahre.

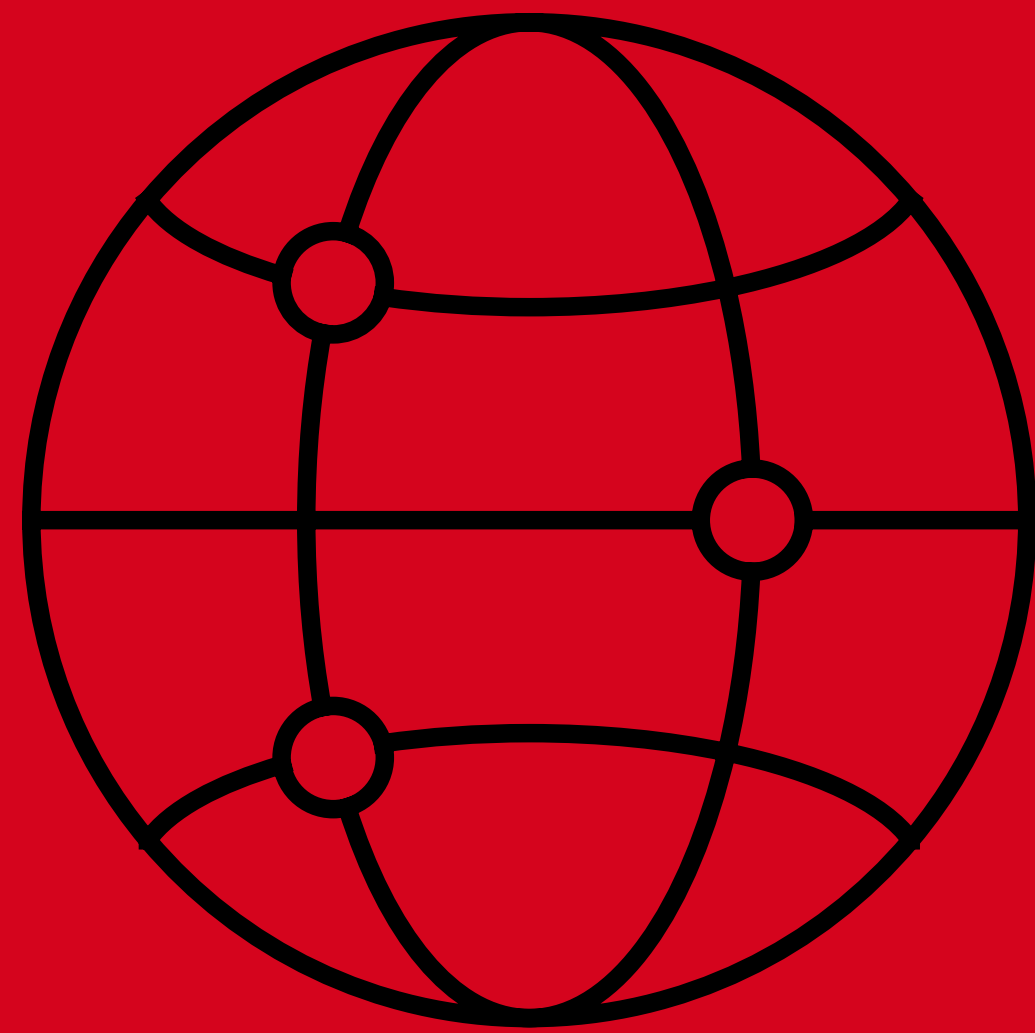
⁵ Im Jahresgespräch, das wir mit allen Mitarbeitenden führen, werden auch Entwicklungsthemen adressiert.

Kennzahl	Einheit	2023	2022	2021
STANDORT & RESSOURCEN				
Treibhausgasemissionen gesamt	t CO ₂ e	73.358 ⁶	3.833	4.884
davon Scope 1	%	0,3 ⁶	5	4,4
davon Scope 2	%	0 ⁶	0	0
davon Scope 3	%	99,7 ⁶	95	95,6
Stromverbrauch gesamt	kWh	393.217	423.460	354.005
Strombezug (100 % Ökostrom)	kWh	261.446	282.420	228.896
Eigenerzeugung durch Photovoltaik-Anlagen	kWh	234.816	166.447	267.808
davon Eigennutzung	kWh	122.537	135.471	125.109
davon Einspeisung ins Stromnetz	kWh	112.279	30.975	142.700
Wärmebezug (Erdgas)	kWh	677.736	663.584	878.008
Wasserverbrauch	m ³	5.291	2.638	1.579
Verbrauch Kopierpapier	Blatt	733.800	1.069.000	746.850
Abfallaufkommen	t	234	227	222
Verwertungsquote	%	95	95	90
Kraftstoffverbrauch Firmenwagen	l	27.189	25.333	20.961
Fahrzeuge im HAKRO Fuhrpark	Anzahl	19	19	21
Anteil Fahrzeuge mit Verbrennungsmotoren am HAKRO Fuhrpark	%	84	89	81



⁶ 2023 schließt unser Corporate Carbon Footprint auch die indirekten Emissionen unserer Produkte und deren Lieferkette mit ein. Die THG-Bilanz ist daher mit denjenigen der Vorjahre nicht vergleichbar.

GRI-INHALTSINDEX



INHALTSINDEX GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI)

Die HAKRO GmbH hat die in diesem GRI-Inhaltsindex aufgeführten Informationen für den Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023 in Übereinstimmung mit den GRI-Standards erstellt.

GRI-Standard	Angabe	Kapitel	Seite	Anmerkung
Zur Berichtserstellung verwendeter Standard:	GRI 1: Foundation 2021			
GRI 2: ALLGEMEINE STANDARDANGABEN				
	2-1 Angaben zur Organisation		5	
	2-2 In die Nachhaltigkeitsberichterstattung einbezogene Entitäten		2	
	2-3 Berichtszeitraum, -zyklus und Ansprechpartner		2	
	2-4 Neudarstellung von Informationen			Der Corporate Carbon Footprint (CCF) umfasst erstmals seit 2023 auch die indirekten Scope-3-Emissionen aus der Lieferkette und ist daher mit Vorjahresangaben nicht vergleichbar.
	2-5 Externe Prüfung		2	
	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und weitere Geschäftsbeziehungen		2, 45	
	2-7 Mitarbeiter		88	
	2-8 Mitarbeiter, die keine Angestellten sind			Keine
	2-9 Führungsstruktur und -zusammensetzung		4, 28, 29	

GRI-Standard	Angabe	Kapitel	Seite	Anmerkung
	2-10 Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Leitungsorgan			Die Alleingesellschafterin/-geschäftsführerin bestellt weitere Geschäftsführer. Die Geschäftsführung bestellt nach Beschluss der Alleingesellschafterin Prokuristen und Handlungsbevollmächtigte. Die dreiköpfige Geschäftsleitung beruft die Bereichsleiter. Ein Grundprinzip der Auswahlverfahren auch für die höchsten Leitungsorgane ist bei HAKRO eine dem Amt vorausgegangene Betriebszugehörigkeit, siehe auch GRI 202-2.
	2-11 Vorsitz des höchsten Leitungsorgans			Die Geschäftsführer und der Prokurist sind leitende Angestellte – in der für eine GmbH nach deutschem Recht typischen Form. Sie bilden die Geschäftsleitung. Eventuelle Interessenskonflikte in der Geschäftsleitung löst die Alleingesellschafterin durch Beschluss.
	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen		42	Die Geschäftsleitung trifft die finalen Entscheidungen in Bezug auf das Management ökologischer und sozialer Auswirkungen der Geschäftstätigkeit.
	2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen		42	
	2-14 Rolle des höchsten Leitungsorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung		2	Die Geschäftsleitung beauftragt die Erstellung einer Integriert nachhaltigen Geschäftsberichterstattung, prüft den Integriert nachhaltigen Geschäftsbericht und gibt ihn frei.
	2-15 Interessenskonflikte			HAKRO ist eine familiengeführte GmbH. Eventuelle Interessenskonflikte unterhalb der Geschäftsleitung werden durch die Geschäftsleitung gelöst, innerhalb der Geschäftsleitung durch Beschluss der Alleingesellschafterin. In den Berichtsjahren gab es keine Interessenskonflikte.
	2-16 Übermittlung kritischer Anliegen			Die Geschäftsleitung ist jederzeit ansprechbar für die Übermittlung kritischer Anliegen. Der Regelweg geht über den „HAKRO Kompass“, der als Gremium die Organisation in ihrer Breite und Tiefe abbildet und Themen und Entscheidungen mit besonderer unternehmensstrategischer Relevanz vorbereitet. Im Berichtsjahr wurden keine kritischen Anliegen an die Geschäftsleitung gemeldet.
	2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans			HAKRO ist eine familiengeführte GmbH mit weniger als 500 Mitarbeitenden und hat keinen Aufsichtsrat. Die GmbH wird durch die Alleingesellschafterin – falls nötig, durch förmlichen Beschluss – kontrolliert. Nachhaltiges Handeln ist Kern der Geschäftsstrategie. Die Alleingesellschafterin wird vom Gremium „HAKRO Kompass“ und vom Bereich Nachhaltigkeit, Verantwortung & Innovation fortlaufend zu neuen Entwicklungen und Themen informiert.
	2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans			Die Alleingesellschafterin ist über ihre Geschäftsführungsfunktion in das operative Geschäft eingebunden. Entscheidungen werden durch die um den Prokuristen erweiterte Geschäftsleitung getroffen. Projekte mit besonderer unternehmensstrategischer Relevanz werden durch das Gremium „HAKRO Kompass“ bis zur Entscheidungsfähigkeit vorbereitet. Das sichert die Leistungsfähigkeit aller Beteiligten.



GRI-Standard	Angabe	Kapitel	Seite	Anmerkung
	2-19 Vergütungspolitik		72	
	2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung			Die Vergütung unserer Mitarbeitenden orientiert sich am jeweils gültigen Tarif für den Groß- und Außenhandel. Ab 2024 soll dieser noch übertroffen werden. Nachhaltigkeit steht im Mittelpunkt aller Unternehmensaktivitäten und ist daher direkt mit den Nachhaltigkeitszielen und -leistungen aller Führungskräfte und damit indirekt aller Nichtführungskräfte verknüpft. Als inhabergeführtes Familienunternehmen trifft HAKRO derzeit noch keine öffentlichen Aussagen über die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung.
	2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung			Als inhabergeführtes Familienunternehmen trifft HAKRO derzeit noch keine öffentliche Aussage über diese Kennzahl.
	2-22 Erklärung zur nachhaltigen Entwicklung		4	
	2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen		30	
	2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen		31	
	2-25 Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen		48	
	2-26 Mechanismen für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Bedenken		52	
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften		32	
	2-28 Mitgliedschaften		38	
	2-29 Ansatz für die Einbeziehung von Stakeholdern		35, 36	
	2-30 Tarifverträge			Für 100 % unserer Nichtführungskräfte orientieren wir uns am jeweils gültigen Tarif für den Groß- und Außenhandel.
GRI 3: WESENTLICHE THEMEN				
	3-1 Vorgehen zur Bestimmung wesentlicher Themen		29	
	3-2 Liste der wesentlichen Themen		31	
THEMENSPEZIFISCHE ANGABEN				
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	GRI 3, 3-3 Management wesentlicher Themen		30	
	201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert		87	
	201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels		50	



GRI-Standard	Angabe	Kapitel	Seite	Anmerkung
GRI 202: Marktpräsenz 2016	GRI 3, 3-3 Management wesentlicher Themen		80	
	202-2 Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte		88	
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016	GRI 3, 3-3 Management wesentlicher Themen		30, 32	
	205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden			Korruptionsrisiken innerhalb und außerhalb unserer Lieferketten managen wir systematisch auf der Grundlage unseres HAKRO Verhaltenskodex (Code of Conduct) und im Rahmen unserer umfangreichen → Risikoanalyse. Auf Produktionsstätten-Ebene haben wir bisher kein erhöhtes Korruptionsrisiko identifiziert, das eine individuelle Nachverfolgung notwendig gemacht hätte.
	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung		30	Die Themen Prävention und Bekämpfung von Korruption sind im HAKRO Verhaltenskodex (Code of Conduct) beschrieben.
	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen			Keine
GRI 301: Materialien 2016	GRI 3, 3-3 Management wesentlicher Themen		62 ff.	
	301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen		87	
GRI 302: Energie 2016	GRI 3, 3-3 Management wesentlicher Themen		80	
	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation		89	
	302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation		89	
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	GRI 3, 3-3 Management wesentlicher Themen		80	
	303-5 Wasserverbrauch		89	Der Standort Schrozberg ist kein Gebiet mit Wasserstress.
GRI 304: Biodiversität 2016	GRI 3, 3-3 Management wesentlicher Themen		82	
	304-3 Geschützte oder renaturierte Lebensräume		82	Die 10.000 m ² große Wildblumenwiese am Standort Schrozberg wurde keiner externen Überprüfung unterzogen.
GRI 305: Emissionen 2016	GRI 3, 3-3 Management wesentlicher Themen		82	
	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)		83, 89	Die Berechnung unseres Corporate Carbon Footprint (CCF) erfolgte in Anlehnung an die Richtlinien des Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (GHG Protocol).



GRI-Standard	Angabe	Kapitel	Seite	Anmerkung
	305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions		83, 89	
	305-3 Other indirect (Scope 3) GHG emissions		83, 89	
GRI 306: Abfall 2020	GRI 3, 3-3 Management wesentlicher Themen		80	
	306-3 Angefallener Abfall		89	Eine weitere Aufschlüsselung nach Zusammensetzung des Abfalls nehmen wir aktuell noch nicht vor.
	306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall		89	
GRI 308: Ökologische Bewertung der Lieferanten 2016	GRI 3, 3-3 Management wesentlicher Theme		52, 53	
	308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden		54	Die Überprüfung unserer Produktionspartner anhand von Umweltkriterien ist Teil unseres iMPACT Program-Auditsystems. HAKRO hat langjährige feste Partnerschaften mit Produktionspartnern, neue sind im Berichtszeitraum nicht hinzugekommen.
	308-2 Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen		55, 57 ff.	
GRI 401: Beschäftigung 2016	GRI 3, 3-3 Management wesentlicher Themen		71 ff.	
	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation		88	
	401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden			Keine. Alle betrieblichen Leistungen werden sowohl unseren vollzeit- als auch unseren teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten.
	401-3 Elternzeit		88	
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018	GRI 3, 3-3 Management wesentlicher Themen		76	
	403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		76	
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen		76	
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter		76	



GRI-Standard	Angabe	Kapitel	Seite	Anmerkung
	403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind			100 % unserer Mitarbeitenden sind durch unser Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt.
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen		88	
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	GRI 3, 3-3 Management wesentlicher Themen		73	
	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten		88	
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe		73	
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten		88	Regelmäßige Entwicklungsgespräche mit allen Mitarbeitenden, seit 2022 Implementierung eines wertschätzenden Zielvereinbarungssystems auf Bereichsebene
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	GRI 3, 3-3 Management wesentlicher Themen		54 f., 75	
	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten		88	
	405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern			Das Verhältnis des Grundgehalts ist 1:1.
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016	GRI 3, 3-3 Management wesentlicher Themen		42, 43	
	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen		52	
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016	GRI 3, 3-3 Management wesentlicher Themen		42, 43	
	407-1 Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte			
GRI 408: Kinderarbeit 2016	GRI 3, 3-3 Management wesentlicher Themen		42, 43	



GRI-Standard	Angabe	Kapitel	Seite	Anmerkung
	408-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit			Wir überprüfen unsere Produktionspartner regelmäßig gemäß → <u>höchsten Sozialstandards</u> . Die Ergebnisse dieser Überprüfung sind ebenfalls Bestandteil unserer umfangreichen → <u>Risikoanalyse</u> . Auf Produktionsstätten-Ebene haben wir bisher kein erhöhtes Risiko für Kinderarbeit identifiziert.
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016	GRI 3, 3-3 Management wesentlicher Themen		42, 43	
	409-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit			Wir überprüfen unsere Produktionspartner regelmäßig gemäß → <u>höchsten Sozialstandards</u> . Die Ergebnisse dieser Überprüfung sind ebenfalls Bestandteil unserer umfangreichen → <u>Risikoanalyse</u> . Auf Produktionsstätten-Ebene haben wir bisher kein erhöhtes Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit identifiziert.
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	GRI 3, 3-3 Management wesentlicher Themen		52, 53	
	414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden		54	
	414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen		57 ff.	
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016	GRI 3, 3-3 Management wesentlicher Themen		32	Der Schutz personenbezogener Daten insgesamt ist Bestandteil des HAKRO Verhaltenskodex (Code of Conduct).
	418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten			Keine





HERAUSGEBER

HAKRO GmbH
Oberstettener Straße 41
74575 Schrozberg
Telefon: +49 (0) 7935 9118-100
www.hakro.com



VERANTWORTLICH

Carmen Kroll, Gesellschafterin und
Geschäftsführende Gesellschafterin
Thomas Müller, Geschäftsführer
Danny Jüngling, Prokurist

ANSPRECHPARTNER

Kommunikation & Bekanntheit
Carolin Rieß, Projektleitung
Alisa Fingerle, Projektmanagement
kommunikation@hakro.com

KONZEPT UND TEXT

Fährmann
Organisationsbegleitung GmbH

