

HÄLT.

Nachhaltigkeitsbericht 2019

HAKRO 
HÄLT. SEIT 1969

.TJÄH

Nachhaltigkeitsbericht 2019

 **HAKRO**
HÄLT. SEIT 1969

*„Nachhaltigkeit ist für uns kein Anhängsel,
sondern der rote Faden, der sich durch alle
unternehmerischen Entscheidungen zieht.“*



Jochen Schmidt, Teamleiter Qualität, Werte & Nachhaltigkeit auf der
10.000 qm großen Wildblumenwiese hinter unserem Logistikzentrum.



HAKRO HÄLT. SEIT 1969

Liebe Leserinnen und Leser,
Liebe Kunden, liebes Team,

HAKRO hält. Damit meinen wir nicht nur unsere Produkte. Haltbarkeit, Beständigkeit und Zusammenhalt sind Maßgabe für unser Denken und Handeln auf allen Ebenen. Von der Fertigung unserer Bekleidung bis zum Umgang mit unseren Mitarbeitern, Produktionspartnern, Handelspartnern und Kunden. Und das seit genau 50 Jahren.

HÄLT. ist auch der Titel dieses Nachhaltigkeitsberichtes. Die Kurzform unseres Markenversprechens verbindet die fünf Handlungsfelder unseres Nachhaltigkeitsmanagements. Angefangen beim *Wort halten*, auf der Ebene der Unternehmensführung, über die *Haltbarkeit* unserer Produkte, den *Zusammenhalt* unserer Mitarbeiter, bis zum *Erhalt* unserer Umwelt und dem *Rückhalt* für Jugendliche und Kinder im Rahmen unseres karitativen Engagements. Wir möchten Einblick in diese Bereiche geben und über Herausforderungen, umgesetzte Maßnahmen sowie zukünftige Vorhaben informieren.

Hinter jedem Fortschritt steht die Arbeit vieler Mitarbeiter sowie externer Partner, Dienstleister und Experten. Unter dem Motto *Wegbegleiter* stellen wir einige dieser Menschen und ihren sehr persönlichen Blick auf unser Unternehmen vor.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre und freuen uns auf einen inspirierenden Dialog mit Ihnen.

Carmen Kroll
Geschäftsführerin

Thomas Müller
Geschäftsführer

Kennen Sie HAKRO?

KURZPORTRAIT

HAKRO ist ein führender Anbieter von Corporate Fashion für Beruf, Freizeit und Sport. Unsere besonders haltbaren Textilien begleiten Menschen Tag für Tag bei ihrer Arbeit. Sie sind hart im Nehmen, angenehm zu tragen und unter anderem nach dem Standard 100 by OEKO-TEX® zertifiziert. Sitz unseres Familienunternehmens ist das Städtchen Schrozberg in Baden-Württemberg. Dort kümmert sich ein engagiertes Team aus 167 Mitarbeitern um unsere Verwaltung und Logistik.

Wir sind der Überzeugung, dass Verantwortung, Gerechtigkeit und Menschlichkeit an jedem einzelnen Punkt der Wertschöpfungskette möglich sind. Darum haben wir uns vorgenommen, einer der nachhaltigsten Anbieter von Corporate Fashion zu werden und setzen diesen Anspruch in allen Unternehmensbereichen um.

INHALTSVERZEICHNIS

S. 8 - 19	ÜBER UNS
S. 20 - 33	UNTERNEHMENSFÜHRUNG
S. 34 - 57	PRODUKTE
S. 58 - 71	MITARBEITER
S. 72 - 87	UMWELT
S. 88 - 99	ENGAGEMENT
S. 100 - 101	BERICHTSPROFIL
S. 103	IMPRESSUM



Langlebigkeit statt Fast Fashion

UNSERE PRINZIPIEN

Mit unserer Kollektion orientieren wir uns nicht an kurzfristigen Trends, sondern an unserem eigenen hohen Anspruch und den Bedürfnissen unserer Kunden. Sorgfältig ausgewählte Materialien, aufwendige handwerkliche Verarbeitung und waschechte Farben ermöglichen viele Pflegezyklen und sorgen für die überdurchschnittlich lange Nutzungsdauer jedes unserer Kleidungsstücke. Das macht Nachhaltigkeit zu einem zentralen Element unseres Geschäftsmodells.

Planungssicherheit für unsere Partner

Die Voraussetzung für die besondere Qualität unserer Produkte ist die langfristige Zusammenarbeit mit wenigen ausgewählten Produktionspartnern. Wir nehmen monatlich fest vereinbarte Stückzahlen ab und sorgen für eine hohe Kontinuität und gleichbleibende Auslastung. Kurzfristige Peaks und Überstunden werden so vermieden. Das gibt unseren Partnerbetrieben Planungssicherheit – eine wichtige Voraussetzung, um in gute Sozial- und Umweltstandards investieren zu können.

Klassiker mit schneller Verfügbarkeit

Ein Großteil unserer Modelle ist schon seit vielen Jahren in praktisch unveränderter Form am Markt erhältlich. Wir erweitern unser Angebot nur bei konkretem Bedarf, immer in enger Abstimmung mit unseren Fachhandelspartnern. Ob T-Shirt, Poloshirt, Strick, Fleece, Outdoorjacke oder Hose, alles passt zusammen, ist farblich über Modelle und Materialien hinweg kombinierbar und über Jahre nachkaufbar.

Unsere Endkunden können ihre Mitarbeiterkleidung punktuell ersetzen und erweitern, ohne lange Bestellzeiten. Denn in unserem Never Out of Stock (NOS)-Hochregallager sind über sechs Millionen Textilien ständig abrufbereit und werden innerhalb von 24 Stunden an unsere Fachhändler ausgeliefert.

Qualität schont Ressourcen

Während der gesamten Produktion sorgen wir für lückenlose Qualitätskontrollen. So können Fehler und Unregelmäßigkeiten sofort entdeckt und behoben werden. Das reduziert den Ausschuss auf ein Minimum und schont Ressourcen. Unsere Reklamationsquote liegt seit Jahren unter 0,1 Prozent.

HAKRO HÄLT. SEIT 1969 UNTERNEHMENSCHRONIK



1969-1986

Qualität von Anfang an

Der Einzelhändler Harry Kroll eröffnet gemeinsam mit seiner Frau Marianne das „Bekleidungshaus Harry Kroll“ in Schrozberg. Seine Ansprüche an die Qualität der Kleidung sind besonders hoch. Darum entscheidet er sich, Textilien selbst produzieren zu lassen. Die Nachfrage ist so groß, dass er nach und nach ein kleines Filialnetz in Baden-Württemberg und Bayern aufbauen kann.

1987

Mut zur Marke

Marianne und Harry Kroll beschließen, sich auf die Herstellung von hochwertigen Textilien zu konzentrieren. Sie verkaufen die Einzel-

handelsgeschäfte und investieren den Erlös in den Aufbau einer eigenen Bekleidungsmarke. Aus dem Namen Harry Kroll wird die Marke HAKRO. Die HAKRO Textilimport-Warenvertriebs GmbH beginnt, ihre erste eigene Kollektion fertigen zu lassen.

1998-2006

Generationswechsel

Carmen Kroll, die Tochter des Firmengründers, tritt in das Unternehmen ein. Sie wird 2003 geschäftsführende Gesellschafterin und leitet das Unternehmen zusammen mit Thomas Müller. Die Beiden führen den selektiven Vertrieb über autorisierte Fachhändler und die NOS-Lagerhaltung ein. Sie etablieren ein Farbmanagementsystem, das Farbschwankungen zwischen unter-

schiedlichen Fertigungschargen und Produktgruppen ausschließt.

2007-2013

Nachhaltiges Wachstum und Engagement

Bestelleingänge und Umsatz wachsen, das nachhaltige Engagement wird systematisch ausgebaut. HAKRO tritt dem *Global Compact der Vereinten Nationen* und der *Business Social Compliance Initiative (BSCI)* bei, veröffentlicht jährliche Fortschrittsmeldungen und lässt alle Produktionspartner fortan regelmäßig durch unabhängige Dritte auditieren. In Schrozberg wird die erste große Photovoltaikanlage in Betrieb genommen. Das karitative Engagement wird in der *Harry Kroll-Foundation* verankert, aus Spendengeldern entsteht das *Harry Kroll-Waisenhaus* im Süden von Bangladesch.

2014-2019

Umstellung auf ein ganzheitliches Nachhaltigkeitsmanagement

Im August 2014 wird das HAKRO Qualitätsmanagement nach ISO 9001:2008 zertifiziert. HAKRO versendet seine Waren klimaneutral an seine Fachhändler und beginnt mit der Umstellung auf elektronischen Rechnungsversand. 2016 erscheint der erste Nachhaltigkeitsbericht mit einer Bestandsaufnahme aller ökologischen, ökonomischen und sozialen Maßnahmen. Es folgt die Nachhaltigkeitsstrategie *Wirkstoff* 2017-2022 mit ambitionierten Zielen und Maßnahmen in allen fünf Handlungsfeldern.

50 JAHRE HALTUNG

„Nachhaltigkeit war zu unserer Zeit noch gar nicht im Wortschatz verankert.“ – Ein Gespräch mit Mariannne und Harry Kroll, den HAKRO Gründern und Eltern von Carmen Kroll.

Vor 50 Jahren haben Sie beide HAKRO gegründet. Wie ist ihr Blick auf das Unternehmen heute?

50 Jahre sind eine ganz schön lange Zeit. Dass wir einmal auf so eine lange Tradition zurückblicken können, damit hätten wir sicherlich nicht gerechnet, als wir 1969 auf rund 40 qm unseren ersten Laden in Schrozberg eröffneten und dort Strümpfe, Blusen und Jacken anboten. Aber auch schon vorher hatten wir unsere ersten Erfahrungen auf regionalen Wochenmärkten gesammelt, auf denen wir unsere Textilwaren an einem einfachen Marktstand oder manchmal sogar direkt aus dem Kofferraum heraus an unsere Kunden verkauften.

Wir sind mächtig stolz darauf, was unsere Tochter Carmen mit Thomas Müller und ihrem Team aus unserer HAKRO gemacht haben. Noch heute sind wir regelmäßig im Unternehmen unterwegs und freuen uns auf den Austausch mit den Mitarbeitern. Diese Gespräche halten uns jung und auf dem Laufenden über das, was im Unternehmen geschieht.

Waren Nachhaltigkeit und Mitarbeiterwohl damals eigentlich auch schon ein Thema?

Das Wort Nachhaltigkeit hat man vor 50 Jahren noch gar nicht im heutigen Zusammenhang benutzt. Wir wollten damals einfach nur Produkte mit bester Qualität anbieten, an denen unsere Kunden lange Freude haben. Wichtig war uns auch der wertschätzende Umgang mit unseren Mitarbeitern, Zusammenhalt, Empathie, Respekt

und Offenheit – das sind Werte, die unser Unternehmen von Anfang an geprägt haben. Das hat aus unserer Sicht ganz einfach etwas mit Anstand zu tun. Wir freuen uns, dass diese Wertvorstellungen, genau wie unser Qualitätsstreben, auch heute noch bei HAKRO gelebt werden. Das gilt auch für das Verständnis von „Familienbetrieb“. Wenn wir von Familienbetrieb sprechen, meinen wir, dass wir als Familie Kroll für das Unternehmen sowie die Mitarbeiter da sind und nicht das Unternehmen für uns. Dem Einsatz unserer Mitarbeiter haben wir es schließlich zu verdanken, dass HAKRO so erfolgreich ist und darum möchten wir, dass wirklich alle, die an dem Erfolg beteiligt sind, auch davon profitieren. Das gilt für Schrozberg genauso wie für die Mitarbeiter unserer Produktionspartner und entlang der Lieferkette.

Ist es Ihnen schwergefallen, loszulassen und den Betrieb an die nächste Generation weiterzugeben?

Wir waren sehr glücklich, als sich Carmen nach dem Studium und ersten beruflichen Stationen außerhalb von HAKRO, doch noch dazu entschieden hat, nach Schrozberg zurückzukehren und das Unternehmen zu übernehmen. Das eigentliche Loslassen war dann allerdings doch nicht so einfach. Dabei hat uns eine Übergangsphase sehr geholfen, in der unsere Tochter Schritt für Schritt in allen Abteilungen mitgearbeitet und sich selbst ein Bild gemacht hat. Danach konnten wir dann ruhigen Gewissens



Das Start-Team: die Unternehmensgründer Marianne und Harry Kroll.

sagen: „Jetzt bist du am Zug, du kannst uns jederzeit fragen, wenn du unseren Rat brauchst, aber mach jetzt dein Ding“. Und das ist sie dann auch konsequent angegangen.

Was macht Sie beide besonders stolz?

Da gibt es ganz viele Aspekte. Zum Beispiel zu erleben, mit welcher Leidenschaft und Loyalität alle Beteiligten gemeinsam zum Erfolg der HAKRO beitragen. Das fängt bei unseren Mitarbeitern an, geht bis hin zu unseren langjährigen Produktionspartnern, deren Betriebe und Inhaber in der

Türkei und in Bangladesch schon zu unserer Zeit mit HAKRO zusammengearbeitet haben und mittlerweile sogar zu guten Freunden geworden sind. Aber auch das vielfältige soziale Engagement, für das sich HAKRO in der Region oder zum Beispiel für die Kinder in unserem Waisenhaus in Bangladesch einsetzt, machen uns sehr stolz.

Das hört sich jetzt vielleicht ein bisschen abgedroschen an: Aber stolz macht uns auch, dass wir wohl schon vor 50 Jahren so einiges richtiggemacht haben.

Rückblick und Ausblick

WAS WIR FÜR NACHHALTIGKEIT TUN UND WIE WIR DARÜBER BERICHTEN

Im Jahr 2016 erschien der erste HAKRO Nachhaltigkeitsbericht. Er enthält eine umfassende Bestandsaufnahme unserer ökologischen, ökonomischen und sozialen Maßnahmen der Jahre 2011 - 2015. Auf dieser Grundlage haben wir unsere aktuelle Nachhaltigkeitsstrategie für die Jahre 2017 - 2022 entwickelt. Sie wurde entlang unserer fünf Handlungsfelder formuliert, mit langfristigen Zielen und vielfältigen Maßnahmen für alle Unternehmensbereiche. In unserem jährlich erscheinenden Nachhaltigkeitsbericht dokumentieren wir unsere Fortschritte und Vorhaben. Die Ergebnisse jedes Handlungsfeldes gleichen wir mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2017 - 2022 ab und ergänzen sie um neue Ziele und Maßnahmen. Formal orientiert sich der Bericht an dem international anerkannten Standard der *Global Reporting Initiative* (GRI).

Verantwortung in unserer Region und in unseren Produktionsländern

Als einer der größeren Arbeitgeber in Schrozberg tragen wir Verantwortung für unsere Mitarbeiter, die Umwelt und die Gesellschaft. Hier schaffen wir Arbeitsplätze, bilden aus und zahlen Steuern. Darüber hinaus fördern wir das Gemeinwohl durch vielfältiges Engagement.

Gute Arbeitsbedingungen und Nachhaltigkeit entlang der gesamten Lieferkette sind uns ein großes Anliegen. Darum lassen wir unsere Textilien ausschließlich von sorgfältig ausgewählten Partnern fertigen, deren Produktionsbedingungen und Umweltstandards unsere hohen Ansprüche erfüllen.

Lieferanten als Partner

Wir arbeiten – teilweise schon seit Jahrzehnten – mit einem kleinen Kreis von festen Produktionspartnern in Europa und Asien zusammen. Diese beschäftigen wir das ganze Jahr hindurch und nehmen vorher vereinbarte monatliche Stückzahlen ab. Durch diese Kontinuität sorgen wir für die gleichbleibend hohe Qualität unserer Kollektion und geben unseren Partnern Planungssicherheit. In einem intensiven Austausch unterstützen wir die Betriebe bei der Umsetzung guter Arbeits- und Sozialbedingungen. So leisten wir unseren Beitrag, um die Strukturen in den Produktionsländern nachhaltig zu verbessern.

Zertifikate und unabhängige Audits

Alle unsere Produkte sind nach Standard 100 by OEKO-TEX® zertifiziert. Unsere Organic-Kollektion trägt das Siegel des *Global Organic Textile Standards* (GOTS). Wir sind *bluesign* Systempartner und Mitglied des *Bangladesh Accord*.

Unsere sechs Produktionspartner in der Türkei, Bangladesch, Laos und China werden jährlich nach den Vorgaben von *amfori BSCI* auditiert. Diese Audits liefern detaillierte Einblicke in die Arbeits- und Sozialbedingungen in den Produktionsstätten. Auf Basis der Auditergebnisse unterstützen wir unsere Partner bei der Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen für ihre Mitarbeiter, der Realisierung existenzsichernder Löhne und der Einführung umweltfreundlicher Produktionsbedingungen.

Unser Beitrag zu den Global Goals

Weltweite Herausforderungen lassen sich nur gemeinsam lösen. Mit der *Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung* haben die Vereinten Nationen die Grundlage dafür geschaffen. Sie umfasst 17 nachhaltige Entwicklungsziele, um bis 2030 Frieden und Wohlstand zu fördern und eine gesunde Umwelt für alle zu schaffen. Diese Vision wird weltweit von Regierungen, Unternehmen und vielen weiteren Beteiligten der Zivilgesellschaft umgesetzt. Wir unterstützen alle 17 Global Goals, konzentrieren uns aber auf sechs dieser Ziele. Aufgrund unseres Geschäftsfeldes, können wir hier den größtmöglichen Beitrag leisten.



ZIELE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG



Unser Nachhaltigkeitsleitbild

MIT HAND, HERZ UND HALTUNG

FÜR EINE LEBENSWERTE ZUKUNFT

HAKRO trägt Verantwortung für seine Produkte und Produktionsbedingungen, Mitarbeiter und Kunden sowie für Umwelt und Gesellschaft. Wir können auf Dauer nur erfolgreich sein, wenn wir dieser Verantwortung gerecht werden.

Als Familienunternehmen ist uns das seit Langem bewusst. Unsere geschäftlichen Ziele verknüpfen wir daher mit dem Anspruch, ökologisch und sozial verträglich zu handeln. Das gelingt in einer komplexen Welt nicht immer leicht, markiert jedoch den Weg, den wir konsequent verfolgen – mit Hand, Herz und Haltung.

Den gemeinsamen Anspruch formulieren

Unser Unternehmensleitbild wurde 2016 erstellt. Es bildet den Rahmen für unsere Handlungen und Entscheidungen. Das Leitbild haben die Menschen entwickelt, die das Unternehmen HAKRO am besten kennen: unsere Mitarbeiter. Das Team kommentierte den ersten Entwurf des Nachhaltigkeitsleitbildes und gab wertvolle

Anregungen zur Ergänzung. Alle Beiträge bündelten wir zu sechs Themen, um daraus Leitsätze zu formulieren. Diese Textvorschläge wurden wieder in das Team zurückgespielt, diskutiert und finalisiert. So entstand die vorliegende Version unseres Nachhaltigkeitsleitbildes, die von den HAKRO Mitarbeitern im Juni 2016 unterzeichnet wurde.

<p><i>Produkte</i></p> <p>HAKRO steht für langlebige, hochwertige Kleidung</p> <p>Unsere Produkte zeichnen sich durch ihre hohe Qualität aus. Die Verwendung hochwertiger und strapazierfähiger Materialien, präzise Verarbeitung sowie ein klassisches Design verleihen ihnen eine lange Lebensdauer. Für den damit verbundenen ökologischen Aspekt sensibilisieren wir unsere Kunden.</p>	<p><i>Umwelt</i></p> <p>HAKRO schont natürliche Ressourcen</p> <p>Unseren ökologischen Fußabdruck wollen wir so klein wie möglich halten – an unserem Standort wie auch in der Produktionskette unserer Textilien. Um den Ressourcen- und Energiebedarf zu reduzieren, analysieren wir unsere Prozesse und achten auf Effizienz. Stoffkreisläufe schließen wir, wo immer es möglich ist.</p>
<p><i>Produktion</i></p> <p>HAKRO lässt verantwortungsbewusst fertigen</p> <p>Zur Produktion unserer Textilien arbeiten wir mit sorgfältig ausgewählten Lieferanten und Produktionspartnern zusammen. Durch langfristige Geschäftsbeziehungen sind wir ihnen ein verlässlicher Partner. Sie wiederum verpflichten sich, unsere strengen ökologischen und sozialen Standards einzuhalten und faire Arbeitsbedingungen zu schaffen.</p>	<p><i>Mitarbeiter</i></p> <p>HAKRO wertschätzt den Menschen</p> <p>Unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bieten wir attraktive, langfristige Arbeitsplätze und gleiche Chancen – unabhängig von Alter, Geschlecht, Nationalität oder anderen trennenden Merkmalen. Wir schätzen Charaktere, fördern Vielfalt sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Neues voneinander zu lernen, ist uns wichtig – und Voraussetzung für unseren Erfolg.</p>
<p><i>Gesellschaft</i></p> <p>HAKRO lebt seine soziale Verantwortung</p> <p>Unserem Standort fühlen wir uns verpflichtet. Wir schaffen Arbeitsplätze, vergeben Aufträge an lokale Partner und zahlen Steuern. Zudem engagieren wir uns vor Ort auf vielfältige Weise für das Gemeinwohl. Über eine eigene Stiftung unterstützen wir benachteiligte Kinder und Jugendliche in der Region und in unseren Produktionsländern.</p>	<p><i>Unternehmensführung</i></p> <p>HAKRO handelt wertorientiert</p> <p>Wir glauben an Werte wie Anstand, Fairness und Loyalität und leben diese im Umgang mit Kunden, Partnern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Als Unterzeichner des UN Global Compact folgen wir dessen zehn Prinzipien für verantwortungsvolles Unternehmertum. Unsere Aktivitäten erweitern wir schrittweise zu einem ganzheitlichen Nachhaltigkeitsmanagement.</p>

Vielfältige Anspruchsgruppen

NACHHALTIGKEIT VERBINDET

Als Familienunternehmen pflegen wir eine offene, persönliche und herzliche Unternehmenskultur. Diese Haltung wollen wir auch auf den Dialog mit unseren Interessengruppen übertragen.



Für unseren ersten Nachhaltigkeitsbericht haben wir im Jahr 2016 eine Bestandsaufnahme unseres Netzwerkes gemacht. Den Kreis der Menschen, mit denen wir im Gespräch sind, haben wir in direkte und erweiterte Anspruchsgruppen aufgeteilt. Weil wir uns kontinuierlich verbessern wollen, pflegen wir einen konstruktiven Dialog mit all diesen Partnern.



Marco Hämmelmann und seine Kolleginnen und Kollegen im Team *Kundenbeziehungen & Service* nehmen täglich rund 350 Telefonate an und stehen unseren Fachhändlern mit Rat und Tat zur Seite.

Persönlich und kooperativ

Enger Austausch mit unseren Fachhändlern

Alle unsere Mitarbeiter sind Botschafter der Marke. Unser Team *Vertrieb & Partnerschaften* ist dabei täglich vor Ort oder per Telefon oder E-Mail im persönlichen Kontakt mit unseren Fachhandelspartnern. Das Team *Kundenbeziehungen & Service* setzt die Bestellungen und Wünsche intern um. Im Kundenkontakt geht es nicht immer nur um Modelle, Mengen und Farben. Viele unserer Fachhändler teilen unser Engagement in Sachen Nachhaltigkeit. Sie unterstützen unsere Maßnahmen, beispielsweise die Reduktion von Verpackungsmaterial, und liefern uns wertvolle Ideen und Anregungen.

Dialog und Medien

Wege der Kommunikation

Wir sind Mitglied oder Teilnehmer zahlreicher Vereine und Netzwerke. Kontakte unterhalten wir zu allen, zeitlich bedingt können wir uns aber nicht überall im gleichen Maße einbringen.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter halten wir mit Team-Infos über interne Neuigkeiten auf dem Laufenden. Vierteljährlich erscheint unsere Mitarbeiterzeitung Lesestoff, die von einem Redaktionsteam aus HAKRO Mitarbeitern geschrieben wird. Einmal jährlich trifft sich das gesamte

Team zu einem großen Come-Together. Die Geschäftsführung gibt einen Rückblick auf das vergangene Geschäftsjahr und stellt zukünftige Vorhaben vor. Im Anschluss gibt es Gelegenheit zu Fragen und Diskussionen.

Für unsere Produktionspartner werden wir 2020 einen neuen *HAKRO Newsletter* publizieren. Er soll aktuelle Umwelt- und Nachhaltigkeitsinformationen mit hoher Relevanz für unsere Produktionspartner enthalten. Dazu gehören zum Beispiel Wissenswertes aus unseren Mitgliedschaften oder veränderte Anforderungen unserer Standardgeber. In diesem Newsletter verweisen wir auch auf Tools, Leitfäden und andere Praxishilfen, um die Partner bei ihrer Arbeit zu unterstützen.

Online Kommunikation

Facebook, Instagram & Co

Die Wichtigkeit des Themas Nachhaltigkeit spiegelt sich auch in unserem Webauftritt wider. Eine Übersicht über unsere fünf Handlungsfelder und Neuigkeiten ist in der Rubrik Unternehmen zu finden. Social Media-Kanäle wie Facebook, Twitter und Instagram nutzen wir nicht nur für die Produktkommunikation, sondern auch für den Aufbau von Bewusstsein im Bereich Nachhaltigkeit und für Einblicke in die HAKRO Welt.

UNTER- NEHMENS- FÜHRUNG

WORT HALTEN

Wir tragen Verantwortung für die Menschen, mit denen wir arbeiten, für die Qualität unserer Produkte, für den guten Umgang mit Umwelt und Ressourcen und für die Beziehungen zu unseren Produktions- und Handelspartnern. Nehmen Sie uns beim Wort.

„Vertrauen ist die Gewissheit, sich in jeder Situation aufeinander verlassen zu können.“

Danny Jüngling, Prokurist und Assistent der Geschäftsführung



Unternehmensführung

UNSERE VISION: Alle Unternehmen der Bekleidungsbranche leisten den für sie größtmöglichen Beitrag, um die in der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen gesteckten Ziele zu verwirklichen.

UNSERE MISSION: Durch ein konsequentes Nachhaltigkeitsmanagement wollen wir zu einem der nachhaltigsten Anbieter der Sparten Corporate Fashion, Berufs-, Freizeit- und Sportkleidung werden.

UNSERE ZIELE: Aus der Nachhaltigkeitsstrategie 2017-2022

- *Wachstum tragfähig gestalten*
- *Marken-Relaunch umsetzen*
- *Wertekompass entwickeln*
- *Integriertes Management erreichen*
- *Dialog intensivieren*

NEUES ZIEL: Digitalisierung ausbauen



VON DER CHEFSACHE ZUR GEMEINSAMEN SACHE

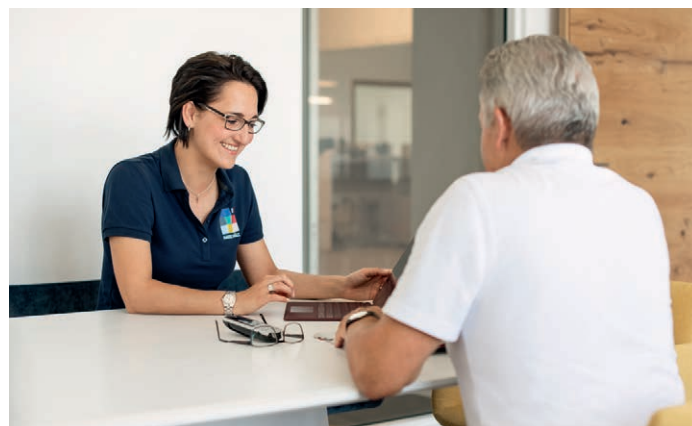
Was passiert eigentlich, wenn man jede Entscheidung im Unternehmen unter den Aspekt Nachhaltigkeit stellt? Eine ganze Menge, wie unsere Fortschritte im Handlungsfeld Unternehmensführung zeigen.

Nachhaltigkeit ist bei uns schon lange keine reine Chefsache mehr. In Zukunft werden wir unseren Mitarbeitern noch mehr Verantwortung für das Thema übertragen. Denn 167 Augenpaare sehen mehr. Und jeder kann etwas dazu beitragen. Auf Anregung aus dem Team wurden beispielsweise die Drucker im ganzen Unternehmen auf schwarz-weiß umgestellt - und damit die verwendete Tonermenge auf 70% reduziert. Auch die Ideen, E-Bikes als Dienstfahrzeuge einzusetzen und Bienenvölker auf der Wildblumenwiese neben unserer Logistik aufzustellen, kamen von unseren

Mitarbeitern. Dieses Engagement wollen wir fördern und weiter ausbauen. In unserem neuen Nachhaltigkeitsforum kommen regelmäßig Mitarbeiter aus allen Abteilungen zusammen, um Ideen zu sammeln, zu bewerten und auf kurzen Wegen möglichst schnell gemeinsam umzusetzen. Weil jetzt wirklich jeder bei uns nach Stellschrauben für Umweltschutz und Ressourcenersparnis Ausschau hält, wird unser Nachhaltigkeitsmanagement mit noch mehr Leben gefüllt.

FORTSCHRITTE 2018/2019: UNSERE MEILENSTEINE

Das haben wir im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie im Handlungsfeld Unternehmensführung umgesetzt.



Jede Idee zählt

Nachhaltigkeitsforum gegründet

Um Ansätze für mehr Nachhaltigkeit im gesamten Unternehmen zu erkennen, den Austausch zu fördern und Ideen schneller zu realisieren, haben wir 2018 das HAKRO Nachhaltigkeitsforum gegründet. Vierteljährlich kommen die Nachhaltigkeitskoordinatoren unserer Bereiche und Teams zusammen und widmen sich jeweils einem Schwerpunktthema. So wollen wir nach und nach alle Unternehmensbereiche überprüfen, neue Vorhaben definieren und mit maximaler Effizienz ganzheitlich umsetzen.

Ziel: Dialog intensivieren



Dialog mit der ersten Liga

Namenssponsoring HAKRO Merlins Crailsheim

Im Dialog mit unseren Anspruchsgruppen gehen wir neue Wege. So haben wir die langjährige Partnerschaft mit dem Crailsheimer Basketball Erstligisten weiter ausgebaut. Seit der Spielsaison 2018/2019 sind wir vom Trikot- zum Namenssponsor aufgestiegen. Die Partnerschaft mit den HAKRO Merlins Crailsheim verbindet uns noch stärker mit den Menschen in der Region und macht die Marke HAKRO weit über die Grenzen von Baden-Württemberg hinaus bekannt. Die HAKRO Merlins bringen uns ins Gespräch mit Fachhändlern, Kunden, zukünftigen Mitarbeitern und vielen basketballbegeisterten Menschen.

→ www.hakro-merlins.com

Ziel: Dialog intensivieren

Klar & Wertschätzend

Neubenennung von Teams und Bereichen

Eine kleine, aber sehr wichtige Maßnahme war die Neubenennung unserer Unternehmensbereiche. Wir wollten jedem Team den Namen geben, der zur tatsächlichen Funktion und zu unserer wertschätzenden Haltung passt. Nichts gegen die gute alte Personalabteilung, aber bei uns geht es eben auch um Zufriedenheit. Jetzt kümmert sich das *Team Personal & Zufriedenheit* um alle Mitarbeiterthemen, die Buchhaltung heißt *Team Finanzen & Erfolg*, der Vertrieb wurde zum *Team Vertrieb & Partnerschaften*, und den Innendienst haben wir in *Team Kundenbeziehungen & Service* umgetauft.

Ziel: Integriertes Management erreichen

WEITERE FORTSCHRITTE IM HANDLUNGSFELD UNTERNEHMENSFÜHRUNG:

Geschäftsjahr erfolgreich abgeschlossen

Der Nettoumsatz erreichte 88,9 Millionen Euro, ein Plus von 11% gegenüber dem Vorjahr.

Siehe Wirtschaftsbilanz Seite 29.

Externe Anerkennung

Wettbewerbe und Rankings

Beim Wettbewerb des 11. Deutschen Nachhaltigkeitspreises (DNP) erhielten wir im Juni 2018 aus dem Stand eine Nominierung in der *Kategorie Mittlere Unternehmen*. Das DNP-Team würdigte vor allem die integrierte Berücksichtigung aller drei Nachhaltigkeitsdimensionen: Ökonomie, Ökologie und Soziales. Man gab uns mit auf den Weg, dass wir die Messbarkeit unserer Maßnahmen und Ziele anhand von Kennzahlen noch weiter erhöhen sollten.

Zu den TOP 10 der *Kategorie kleine und mittlere Unternehmen* zählten wir beim Ranking des *Instituts für ökologische Wirtschaftsforschung* und der *Unternehmerinitiative future* im Februar 2019. Mit dem Bericht *Wirkstoff – Nachhaltigkeitsstrategie 2017-2022* erhielten wir auf Anhieb den 9. Platz von insgesamt 40 eingereichten Nachhaltigkeitsberichten.

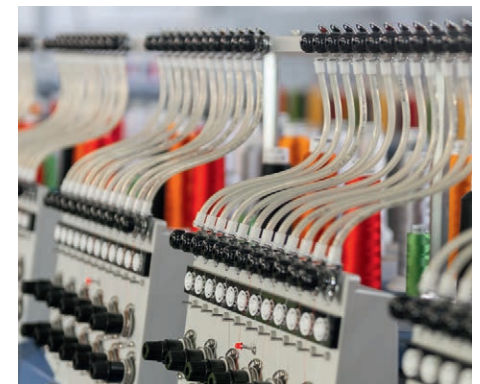
Focus Money hat zusammen mit dem Hamburgischen *WeltWirtschafts Institut* eine Liste der Unternehmen erstellt, die durch ökologische, ökonomische und soziale Verantwortung einen wertvollen Beitrag für Deutschland leisten. Im Sektor Industrie erreichten wir hier Platz 29.

Ziel: Dialog intensivieren



Klaus-Dieter und Frank Seifert sind Senior und Junior der Stickerei Seifert in Dörzbach. Seit 2002 sind sie HAKRO Fachhändler und veredeln unsere Produkte mit perfektem Stick.

Wegbegleiter
STICKEREI ALFRED SEIFERT & SÖHNE
„Bei uns zählen nicht nur Zahlen, es muss auch zwischen den Unternehmen stimmen.“



„HAKRO und Seifert, die ticken ähnlich, das stimmt einfach menschlich und greift wunderbar ineinander“ sagt Frank Seifert, „wir arbeiten schon seit zwei Generationen zusammen, da darf man schon von Gewohnheit sprechen – einer sehr schönen Gewohnheit,“ fügt er lächelnd hinzu.

Die Stickerei Seifert hat sich auf die Veredelung von Corporate Fashion spezialisiert. Frank Seifert leitet das Unternehmen in der vierten Generation. Wie Carmen Kroll hat er den Betrieb vom Vater übernommen. Gemeinsam sind sie gewachsen. *„Unser Familienunternehmen kommt ursprünglich aus der Modestickerei, Dirndl, Trachten, Spitzen. Der Qualitätsanspruch war schon immer besonders hoch. Das wird von einer Generation an die nächste weitergegeben. Noch eine Sache, die uns mit HAKRO verbindet.“* Beiden Unternehmen liegen Mitarbeiter und Nachhaltigkeit sehr am Herzen. Die Stickerei Seifert betreibt eine 165 kw/p Photovoltaikanlage sowie einen 80 kw Batteriespeicher und ist seit 2017 stromautark. Dank der kurzen Wege arbeiten die beiden Unternehmen Hand in Hand. *„Wenn Kunden von heute auf morgen T-Shirts benötigen oder bei einer Lieferung etwas fehlt, kann man mal schnell aus der HAKRO Logistik Nachschub holen.“* Selbstverständlich mit der elektrobetriebenen Firmenflotte.



United Nations Global Compact

2009 haben wir den *Global Compact der Vereinten Nationen* unterzeichnet und uns damit der weltweit größten Allianz für verantwortungsbewusstes Wirtschaften angeschlossen. Die zehn Prinzipien des Global Compact setzen Standards für die Achtung der Menschenrechte und Durchsetzung internationaler Arbeitsprinzipien, für den Umweltschutz, die Bekämpfung von Kinderarbeit und die Korruptionsprävention. Jährlich berichten wir, was wir unternommen haben, um diese zehn Prinzipien zu fördern.

amfori BSCI

Als *amfori BSCI* (Business Social Compliance Initiative)-Mitglied setzen wir uns seit 2012 dafür ein, die Arbeits- und Sozialbedingungen in den Produktionsbetrieben deutlich zu verbessern. Von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie die Anforderungen des amfori BSCI-Verhaltenskodex erfüllen: Das betrifft Managementpraxis, Arbeitszeit und Vergütung, Verbot von Kinderarbeit, Versammlungsfreiheit, Vermeidung von Diskriminierung, Gesundheits- und Arbeitsschutz. Unabhängige Gutachter prüfen vor Ort, ob unsere Produktionspartner den Kodex befolgen.

Bündnis für nachhaltige Textilien

Als Mitglied im *Bündnis für nachhaltige Textilien* hat sich HAKRO dazu verpflichtet, aktiv und umsetzungsorientiert an den übergeordneten Zielen des Bündnisses mitzuwirken: die sozialen, ökonomischen und ökologischen Bedingungen entlang der gesamten Lieferkette des Textil- und Bekleidungssektors nachweislich zu verbessern.



ISO 9001 – Qualität mit System

Das HAKRO Qualitätsmanagement wurde nach ISO 9001:2015 durch den TÜV Süd zertifiziert. ISO 9001 ist national und international die bedeutendste Norm im Qualitätsmanagement. Sie bildet die Basis für unseren kontinuierlichen internen Verbesserungsprozess.

Die Familienunternehmer

90 % aller Unternehmen in Deutschland sind heute Familienunternehmen. Sie zeichnen sich durch eine besondere gesellschaftliche Verankerung und Verantwortung aus. Der Verband *Die Familienunternehmer* vertritt über 6.000 familiengeführte Unternehmen auf politischer Ebene. Seit 2017 sind wir Mitglied und orientieren uns an dem vom Verband entwickelten „Governance Kodex für Familienunternehmen“.



Umsatz (netto in Mio. Euro)	88,9
Wareneingänge (eingehende Lieferungen aus Produktionsstätten)	388
Anzahl Aufträge (Bestellungen Eingang)	179.400
Anzahl versendete Textilien (in Mio.)	10,1
Anzahl versendete Pakete	293.000

Unternehmensführung

ZIELABGLEICH

Das haben wir schon erreicht. Strategische Ziele, Fortschritte und zukünftige Maßnahmen für das Handlungsfeld Unternehmensführung.

Ziele Nachhaltigkeitsstrategie 2017-2022	Fortschritte 2018-2019	Vorhaben bis 2022
→ Wachstum tragfähig gestalten Fortlaufendes Ziel	✓ Geschäftsjahr erfolgreich abgeschlossen Der Nettoumsatz erreichte 88,9 Millionen Euro, ein Plus von 11% gegenüber dem Vorjahr.	
✓ Marken-Relaunch umgesetzt Einführung eines neuen Markenauftrittes mit dem Claim HAKRO HÄLT. Seit 1969. 2017 umgesetzt		
✓ Wertekompass entwickeln Formulierung von Grundsätzen, Instrumenten und Zuständigkeiten sowie Leitlinien für alle 5 Handlungsfelder. 2017-2018 umgesetzt		
→ Integriertes Management erreichen Systematische Integration des Themas Nachhaltigkeit in alle Bereiche und Arbeitsprozesse des Unternehmens. Fortlaufendes Ziel	✓ Neubenennung von Teams und Bereichen Namen, die Funktion und Wertschätzung ausdrücken.	→ Zertifizierung des Umweltmanagements Entscheidung für Auditor und Beginn des Zertifizierungs-Prozesses. (→ 2020)

Ziele Nachhaltigkeitsstrategie 2017-2022	Fortschritte 2018-2019	Vorhaben bis 2022
→ Dialog intensivieren Ausbau der Online-Medien, regelmäßige Berichterstattung zum Thema Nachhaltigkeit, 50-jähriges Jubiläum. Fortlaufendes Ziel	✓ Nachhaltigkeitsforum gegründet Internes Vorschlagswesen und Forum zur beschleunigten Umsetzung von Maßnahmen. ✓ Namenssponsoring HAKRO Merlins Crailsheim Verbindung mit der Region und Steigerung der Bekanntheit. ✓ Wettbewerbe und Rankings Nominierung 11. Deutscher Nachhaltigkeitspreis, 9. Platz Institut für ökologische Wirtschaftsforschung, 29. Platz Deutschlands wertvollste Unternehmen, Focus Money.	→ Nachhaltigkeitskommunikation auf Produktebene Fachhändler und Verbraucher über Nachhaltigkeitsmerkmale der HAKRO Kollektion informieren. (→ 2020) → Supplier-Dialog zur Nachhaltigkeit Informationen, Austausch und gemeinsame Maßnahmen, um Nachhaltigkeit über die gesamte Lieferkette zu verbessern. (→ 2020) → Beteiligung am Diskurs zum Thema Nachhaltigkeit Aufklärung und Sensibilisierung unserer Fachhändler und Verbraucher. (→ 2020)

→ Neues Ziel Digitalisierung ausbauen Möglichkeiten für Digitalisierung in allen Unternehmensbereichen definieren und umsetzen.		→ Transformation Logistik 4.0 Entlastung der Logistikmitarbeiter, Rückverfolgbarkeit der Lieferkette, Prüfung der Einbindung von BigData und Künstlicher Intelligenz. (→ 2020) → Einsatz von Smart Building Technologien Umstellung auf bedarfsgesteuerte Gebäudetechnik. (→ 2020)
---	--	---

Unternehmensführung

VORHABEN: WANDEL GESTALTEN

Das haben wir uns im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie vorgenommen.

Neues strategisches Ziel: Digitalisierung ausbauen

Unsere Welt hat sich in den letzten Jahren durch neue technologische Möglichkeiten so schnell wie nie zuvor verändert. Wir wollen die Chancen der Digitalisierung in Zukunft noch stärker in allen Unternehmensbereichen nutzen und entsprechende Vorhaben formulieren. Hierzu zählen zum Beispiel die Themen Logistik 4.0, Rückverfolgbarkeit in der Lieferkette und der Dialog mit allen unseren Partnern und Anspruchsgruppen.

→ 2020

Zertifizierung des Umweltmanagements

Seit 2016 haben wir unser Nachhaltigkeitsmanagement kontinuierlich auf- und ausgebaut. Der nächste konsequente Schritt ist die Zertifizierung unseres Umweltmanagements. „Beim Zertifizierungsprozess wird alles, was wir für die Umwelt tun, in einen umfangreichen Kriterienkatalog eingeordnet und bewertet“, erklärt Anna Rüchardt aus dem Team Qualität, Werte & Nachhaltigkeit. „Der Blick unabhängiger Experten hilft uns, Dinge zu optimieren und neue Stellschrauben zu finden. Diese Unterstützung wünschen wir uns auch für unser Umweltmanagement.“

Ziel: Integriertes Management erreichen

→ 2020

Nachhaltigkeitskommunikation auf Produktebene

„Nachhaltigkeit wird in all unseren Unternehmensbereichen gelebt, doch wenn man den HAKRO Katalog durchblättert, gibt es bisher nur wenige Produkte, die deutlich als nachhaltig produziert erkennbar sind: Wie die T-Shirts und Poloshirts unserer GOTS zertifizierten Organic-Kollektion. Nachhaltigkeit steckt jedoch in jedem

einzelnen HAKRO Produkt und darüber wollen wir unsere Kunden künftig noch besser informieren“, sagt Sarah Kremer aus dem Team Kundenbeziehungen & Service. Dazu gehört insbesondere der ständig wachsende Anteil an nachhaltig produzierter Baumwolle über unsere gesamte Kollektion hinweg. Wir wollen dafür sorgen, dass Kunden produktspezifische Nachhaltigkeitsmerkmale, wie unsere Unterstützung der Initiative Cotton made in Africa, sofort erkennen können.

Ziel: Dialog intensivieren

→ 2020

Supplier-Dialog zur Nachhaltigkeit

„Mit unseren Produktionspartnern arbeiten wir sehr eng und oft schon seit Jahrzehnten zusammen. Gemeinsam wollen wir die Nachhaltigkeit über die gesamte Lieferkette hinweg verbessern. Da gibt es gerade viele spannende neue Entwicklungen und Möglichkeiten, darum ist der Dialog und Austausch von Ideen besonders wichtig“, sagt Heike Schmidt aus dem Team Einkauf, Design & Entwicklung. Als erste Maßnahme ist hier ein regelmäßiger Newsletter für alle Produktionspartner geplant – mit aktuellen Themen, Erfahrungsberichten und Hintergründen.

Ziel: Dialog intensivieren

→ 2020

Transformation Logistik 4.0

Das Schlagwort Logistik 4.0 wird oft mit der Sorge um den Abbau von Arbeitsplätzen verbunden. Wir möchten auf keinen unserer Mitarbeiter verzichten. Im Sinne unseres Gesundheitsmanagements geht es uns um die körperliche Entlastung der Kollegen in der Logistik. Hier gibt es viele Ansatzpunkte, beispielsweise legen die Mitarbeiter in unserem Hochregallager bei der Konfektionierung von Warenlieferungen täglich eine Strecke von bis zu 18 Kilometern zurück. Es wäre schön, wenn wir solche Spitzenwerte reduzieren könnten. Carlos Perry aus dem Team Technik & Digitalisierung sagt dazu: „Wir wollen Logistik 4.0 auf den Weg bringen, ohne Stellen zu kürzen. Nur so passen Digitalisierung und HAKRO zusammen“. Weitere wichtige Themen im Bereich Digitalisierung sind für uns: die Rückverfolgbarkeit der Lieferkette vom Produzenten bis zum Verbraucher sowie BigData und Künstliche Intelligenz (AI).

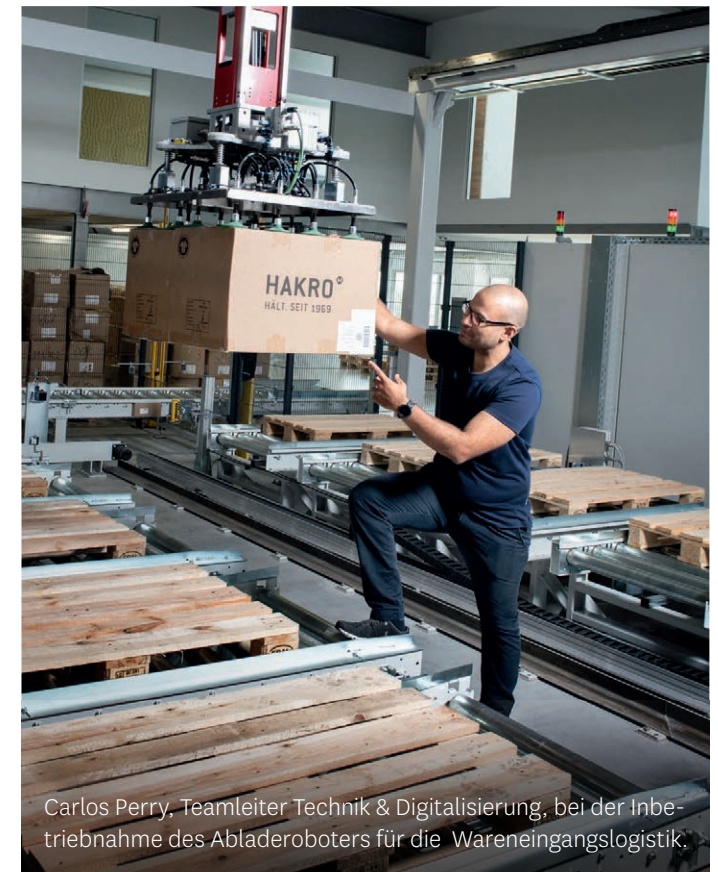
Neues Ziel: Digitalisierung ausbauen

→ 2020

Einsatz von Smart Building Technologien

Die Digitalisierung kann einen großen Beitrag zur Ersparnis von Ressourcen in Gebäuden leisten. Wir planen, unsere beiden Standorte in Schrozberg auf bedarfsgesteuerte Smart Building Technologie umzustellen. Das betrifft vor allem die Steuerung von Licht, zum Beispiel durch den Einsatz von Bewegungsmeldern.

Neues Ziel: Digitalisierung ausbauen



Carlos Perry, Teamleiter Technik & Digitalisierung, bei der Inbetriebnahme des Abladeroboters für die Wareneingangslogistik.

WEITERE VORHABEN IM HANDLUNGSFELD UNTERNEHMENSFÜHRUNG:

→ 2020

Beteiligung am öffentlichen Diskurs zum Thema Nachhaltigkeit

Aufklärung und Sensibilisierung unserer Fachhändler und Verbraucher.


PRODUKTE

HALTBARKEIT

Unsere Produkte halten, was wir versprechen. Sie sind dafür gemacht, stärksten Belastungen Stand zu halten, das heißt, Form und Farbe auch nach der x-ten gewerblichen Wäsche zu bewahren. Wir lassen sie bei einem kleinen Kreis von langjährigen Produktionspartnern fertigen, die wir aktiv dabei unterstützen, unsere Sozial- und Umweltstandards einzuhalten und immer weiter zu verbessern.

„Qualität und Nachhaltigkeit gehören zusammen und verstärken einander.“

Carmen Kroll, Geschäftsführerin

A photograph showing two women in dark blue polo shirts with the HAKRO logo. They are standing in front of a light box, inspecting a red polo shirt. The woman on the right is holding the shirt, while the woman on the left is looking at it. In the background, there is a rack of various colored shirts. Above the light box, there is a control panel with a digital display and buttons, labeled 'Spectralight III'.

Überprüfung des Farbtons eines HAKRO Poloshirts unter genormten Lichtverhältnissen. Vanessa König, Team Kundenbeziehungen & Service | Private Label und Fanny Andorn, Team Einkauf, Design & Entwicklung.

Produkte

UNSERE VISION: Hersteller und Verbraucher zeigen eine wertschätzende und verantwortungsvolle Haltung bei der Fertigung und beim Kauf von Bekleidung. Das sorgt für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster im Sinne der „Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“ der Vereinten Nationen.

UNSERE MISSION: Wir bieten ein marktgerechtes Angebot von hochwertig gefertigter Bekleidung, die sich durch besondere Langlebigkeit und eine sozial und ökologisch verantwortungsbewusste Produktion auszeichnet.

UNSERE ZIELE: Aus der Nachhaltigkeitsstrategie 2017-2022

- *Partnerschaftliche Zusammenarbeit pflegen*
- *Gefährliche Stoffe verbannen*
- *Textilrecycling unterstützen*
- *Faseralternativen nutzen*
- *Ressourcenbedarf reduzieren*



JEDE FASER ZÄHLT: MEHR BAUMWOLLE AUS NACHHALTIGER LANDWIRTSCHAFT

Nachhaltigkeit ist ein kontinuierlicher Prozess. 2018 sind wir bei unserem wichtigsten Rohstoff, der Baumwolle, ein großes Stück weitergekommen. Der Anteil aus nachhaltiger Landwirtschaft lag – über unsere gesamte Kollektion hinweg – bei 24 %.

Ein schönes Gefühl: Baumwolle auf der Haut. Die weichen und dennoch strapazierfähigen Fasern der Baumwollpflanze stecken in vielen unserer Produkte. Der konventionelle Baumwollanbau bringt jedoch leider große ökologische und soziale Probleme mit sich. Ursachen dafür sind der hohe Einsatz von Düngemitteln und Pestiziden und der enorme Wasserverbrauch. Darum haben wir uns das Ziel gesetzt, den Anteil an nachhaltig produzierter Baumwolle in unserer gesamten Kollektion bis 2022 auf bis zu 50 % zu erhöhen. Solche Umstellungen in der Lieferkette betreffen alle Ebenen der Produktion und sind entsprechend komplex. Denn auch die Qualität muss stimmen – wir verwenden besonders hoch-

wertige, langstapelige Baumwollfasern. Um an Baumwolle zu gelangen, die sowohl unseren ökologischen und sozialen Ansprüchen, als auch unseren hohen Qualitätsstandards entspricht, haben wir, zusammen mit unseren Produktionspartnern, neue Lieferstrukturen etabliert. Hier arbeiten wir mit zwei der größten Nachhaltigkeitsstandards im Bereich Baumwolle zusammen: dem *Global Organic Textile Standard (GOTS)* – dem weltweit führenden Standard für die Verarbeitung biologisch erzeugter Naturfasern und *Cotton made in Africa* – dem größten Standard für nachhaltig angebaute Baumwolle aus Afrika (→ S. 45, *Cotton made in Africa*).



Polo NO. 800

UNVERÄNDERT SEIT 1979

Happy Birthday Polo NO. 800. Unser ältestes und meistverkauftes Modell wird unverändert seit dem Jahr 1979 produziert und besteht aus 100 % hochwertigem Baumwoll-Piqué. Lediglich das Material der drei Knöpfe und die Zusammensetzung der Farbstoffe haben wir an die ökologischen Ansprüche von heute angepasst. Ansonsten ist es so, wie es schon immer war: einfach perfekt.



Polo NO. 818

UNKAPUTTBAR SEIT 2019

Willkommen Polo NO. 818. Unser neuestes und haltbarstes Modell gehört zur High Performance-Kollektion, die speziell für Berufe mit hohen hygienischen Anforderungen und extremen Verschmutzungsgraden entwickelt wurde. Das Mikralinar®-Poloshirt ist chlor- und UV-beständig, kochfest bei 95°C und dank Garnfärbung mit Küpenfarbstoffen farbecht ohne Wenn und Aber.

Produkte

FORTSCHRITTE 2018/2019: UNSERE MEILENSTEINE

Das haben wir im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie im Handlungsfeld Produkte umgesetzt.

Hemden und Blusen ohne Metallclips und Kartoneinlagen

Verpackungselemente reduziert

Nach der Ankündigung, unser Verpackungsmaterial ab März 2019 weiter zu reduzieren, erhielten wir begeisterte E-Mails von unseren Fachhändlern. Für Blusen und Hemden verzichten wir jetzt auf Metallclips, die inneren Kragenverstärker aus Kunststoff, die Kartoneinlagen aus Pappe, Seidenpapier sowie Hangtags. Das spart in dieser Kollektionslinie jährlich rund 4 Tonnen Papier und Pappe sowie 1,5 Tonnen Kunststoff ein.

Schon seit 2018 liefern wir einen Großteil unserer T-Shirts nicht mehr einzeln verpackt, sondern in 10er-Polybeuteln aus. 2018 sparten wir so rund 1,2 Millionen Polybeutel, das entspricht ca. 10,5 Tonnen Polyethylen. Seit Frühjahr 2019 haben wir die größeren Gebinde auch auf Long-sleeves (10er-Polybeutel) und Poloshirts (5er-Polybeutel) ausgeweitet, allein dadurch können wir jährlich ca. 22 Tonnen Kunststoff einsparen. Weitere Schritte zur Reduktion der Verpackungen sind bereits geplant. Hier ziehen wir mit unseren Fachhändlern an einem Strang: „*Endlich! Das finden wir hier alle total super! Ein richtiger Schritt, weniger Verpackung = weniger Müll = weniger Rohstoffverschwendung UND viel weniger Arbeitszeit für Auspacken und Entsorgen! = mehr Gewinn für alle*“, schrieb uns beispielsweise Markus Herrmann von unserem Handelspartner XXL Agentur für Textilveredelung GbR.

Ziel: Ressourcenbedarf reduzieren

Mehr Cotton made in Africa

Anteil nachhaltig erzeugter Baumwolle auf 24% erhöht

Nachhaltigkeit darf keine Nische sein. Darum wünschen wir uns mehr nachhaltig produzierte Baumwolle für unsere gesamte Kollektion. Bis 2022 wollen wir den Anteil auf bis zu 50% steigern. Diesem Ziel sind wir 2018 schon einen großen Schritt näher gekommen. Wir nutzen dabei vor allem Baumwolle, die nach dem Standard Cotton made in Africa (CmiA) angebaut wird.

Ziel: Faseralternativen nutzen

Hosen machen das Outfit komplett

Sortiment vergrößert

Seit April 2019 erweitern Business Chinos unser Sortiment. „*Mit unseren neuen Hosenmodellen kommen wir den Wünschen unserer Kunden nach und können nun ein komplettes Outfit anbieten*“, freut sich Jürgen Pruy, Bereichsleiter Vertrieb & Partnerschaften. Darüber hinaus schließen wir die Lücke zwischen funktionaler Workwear und klassischem Business Look. Konfektionieren lassen wir sie bei unserem Partner in Laos. Die Hosen bestehen aus konventionellem Baumwolltwill mit einem geringen Anteil Elasthan für den bequemen Sitz.

Ziel: Partnerschaftliche Zusammenarbeit pflegen



Verpflichtung zur CO₂-Reduktion entlang der Lieferkette

Klima-Charter unterzeichnet

Wir gehören zu den Erstunterzeichnern der im Dezember 2018 veröffentlichten *Fashion Industry Charter for Climate Action*. Mit ihr bekennen wir uns zu dem Ziel, die Emissionen von Treibhausgasen entlang der gesamten Lieferkette bis zum Jahr 2030 um 30% gegenüber 2015 zu verringern. Die Unterzeichner verpflichten sich, in ihrer Wertschöpfungskette den Energiebedarf zu reduzieren, erneuerbare Energien zu nutzen und ökologisch nachhaltig erzeugte Rohstoffe einzusetzen.

Die Charter ist eine Initiative von internationalen Textilunternehmen und wurde bei der Klimakonferenz der Vereinten Nationen in Katowice, Polen, im Dezember 2018 vorgestellt. Die Grundlage dafür ist das im Dezember 2015 von der Weltgemeinschaft angenommene Pariser Abkommen, zu dessen Zielen sich HAKRO bereits im Dezember 2015 bekannt hat.

→ <https://unfccc.int>

Ziel: Ressourcenbedarf reduzieren

Nachhaltige Materialien statt Polystyrol

Nachwachsende Kleiderbügel

Unsere bisher verwendeten Kleiderbügel aus Polystyrol haben wir im Mai 2019 durch umweltfreundlichere Modelle aus der Pro Nature Line



eines deutschen Anbieters ersetzt. Die neuen Kleiderbügel werden aus dem Faserverbundstoff AgriPlast hergestellt. Er enthält 30-75% Zellulosefasern aus Wiesengras und 25-70% Recyclingkunststoffe. Das Wiesengras stammt aus dem hessischen Odenwald. Im Vergleich zu herkömmlichen Kleiderbügeln reduzieren wir damit deutlich den Kunststoffbedarf für das unverzichtbare Utensil. Unsere Fachhändler können die neuen Bügel in unserem Online Shop bestellen. Auch die alten Bügel wurden wiederverwendet, sie tun jetzt in den privaten Kleiderschränken unserer Belegschaft ihren Dienst.

Ziel: Ressourcenbedarf reduzieren

WEITERE FORTSCHRITTE IM HANDLUNGSFELD PRODUKTE:

Teilnahme am Bangladesh Accord verlängert

Abkommen zum Brand- und Gebäudeschutz in Bangladesch.

Produktleitlinie um das Thema Mulesing ergänzt

Vorsorgender Tierschutz für Merinoschafe.

Produktionspartner bei der Chemikalien-Inventarisierung unterstützt

Gemäß Inventarisierungsliste des Bündnisses für nachhaltige Textilien.



Wegbegleiter **QUALITÄTSTEAM HAKRO TÜRKEI** *„Qualität ist, wenn man Fehler erkennt, bevor sie entstehen.“*

Reklamationsquote unter 0,1 %. Diese Zahl haben wir zu einem großen Teil Murat Dinc und seinem Kollegen Muhterem Gunercan vom HAKRO Qualitätsteam zu verdanken. *„Wir sind Teil der HAKRO Qualitätssicherung und arbeiten direkt vor Ort bei unserem türkischen Produktionspartner. Hier kontrollieren wir die Qualität auf jeder Produktionsstufe“,* erklärt Murat Dinc. Vom Rohmaterial, über die Färbung, den Zuschnitt, bis hin zum Vermessen der fertig genähten Teile. Und das für hunderttausende von T-Shirts, Poloshirts, Sweatshirts, Sweatjacken, Hosen und Fleece. *„Unregelmäßigkeiten muss man erkennen, bevor sie sich durch eine ganze Charge ziehen“,* fügt er hinzu. Dabei arbeiten sie Hand in Hand mit den Mitarbeitern der türkischen Produktion. Kunden und Lieferanten in einem Team? *„Ja, das ist vielleicht unser Erfolgsgeheimnis. Wir wollen hier alle das bestmögliche Ergebnis. Es geht dabei oft um winzige Nuancen.“* Und gerade auf die kommt es, beispielsweise bei der Farbkontinuität der HAKRO Produkte, an. *„Der gemeinsame hohe Anspruch an das Ergebnis verbindet“,* sagt Murat Dinc. *„Durch unsere Arbeit rücken Istanbul und Schrozberg ganz nah zusammen.“*

Murat Dinc und Muhterem Gunercan von HAKRO Türkei sorgen bei unserem Produktionspartner für lückenlose Qualitätskontrollen. Die beiden sind bereits seit 25 Jahren Teil unseres Teams.



Neema Joseph ist eine von über 1 Million Kleinbauern, die in Partnerschaft mit der Initiative Cotton made in Africa nachhaltige Baumwolle anbauen.

Cotton made in Africa FÜR DIE UMWELT, FÜR MILLIONEN VON MENSCHEN, FÜR AFRIKA

Die Initiative *Cotton Made in Africa* (CmiA) zeigt, dass sich innerhalb weniger Jahre große ökologische und soziale Fortschritte erreichen lassen, wenn alle Beteiligten partnerschaftlich und auf Augenhöhe zusammenarbeiten.



Waita Simeyi, Baumwollbauer in Uganda

Seit 2017 sind wir Partner der Initiative *Cotton made in Africa* (CmiA). Sie unterstützt Kleinbauern in den südlich der Sahara gelegenen Ländern Afrikas beim Anbau nachhaltiger Baumwolle und verifiziert auch den ersten Schritt der Weiterverarbeitung. Die Bauern werden umfassend in nachhaltigen Anbaumethoden geschult. Die Nutzung von als gefährlich klassifizierten Pestiziden, genverändertem Saatgut und künstlicher Bewässerung sind durch CmiA ausgeschlossen. Es gilt ein striktes Verbot von Kinderarbeit. Für dieses wichtige Thema werden die Farmer in Trainings besonders sensibilisiert. Zudem investiert CmiA in den Auf- und Ausbau der schulischen Infrastruktur in ländlichen Regionen und fördert Frauen durch spezielle Bildungsprogramme. In betriebs-

wirtschaftlichen Schulungen lernen die Kleinbauern, welche Vorteile der Umstieg auf nachhaltigen Baumwollanbau mit sich bringt – und wie sie dadurch ihre eigenen Lebensbedingungen verbessern können. „*Alphabetisierung für Erwachsene hilft Bauern dabei, über ihre landwirtschaftlichen Tätigkeiten Buch zu führen und ihre Baumwolle besser zu verkaufen*“, erklärt Waita Simeyi. Er ist Baumwollbauer und Lehrer für ‚*Functional Adult Literacy*‘ (FAL) in Uganda und bringt anderen Kleinbauern das Lesen und Schreiben bei. „*Meine eigenen Ernteerträge haben auch zugenommen. Meine Lebensgrundlage hat sich verbessert – so konnte ich ein Haus bauen und kann meine zwei Kinder zur Schule schicken*“, erzählt er stolz.

Produkte

MITGLIEDSCHAFTEN UND STANDARDS



Standard 100 by OEKO-TEX®

Das Zeichen für „Textiles Vertrauen“ steht für den STANDARD 100 BY OEKO-TEX®. Dabei handelt es sich um ein unabhängiges Prüf- und Zertifizierungssystem für textile Roh-, Zwischen- und Endprodukte aller Verarbeitungsstufen. Die Schadstoffprüfungen umfassen gesetzlich verbotene oder reglementierte sowie bekanntermaßen gesundheitsbedenkliche Substanzen. Jedes Kleidungsstück von HAKRO trägt dieses Gütezeichen.

Cotton made in Africa (CmiA)

Cotton made in Africa ist ein international anerkannter Standard für nachhaltig produzierte Baumwolle aus Afrika. CmiA unterstützt afrikanische Baumwollbauern inklusive ihrer Familien und fördert den umweltschonenden Baumwollanbau. Statt auf Spenden setzt sie dabei auf die Aktivierung von Marktkräften und leistet so einen wichtigen Beitrag zur wirtschaftlichen Unabhängigkeit. HAKRO ist Teil des Netzwerkes aus Unternehmen, die *Cotton made in Africa* (CmiA) zertifizierte Baumwolle einkaufen und durch Lizenzgebühren landwirtschaftliche Schulungen, umweltschonende Anbaumaßnahmen und soziale Projekte fördern.



Der Global Organic Textile Standard (GOTS)

Der *Global Organic Textile Standard* (GOTS) ist der weltweit führende Standard für die Verarbeitung von Textilien aus biologisch erzeugten Naturfasern. Er definiert umwelttechnische Anforderungen entlang der gesamten textilen Produktionskette und einzuhaltende Sozialkriterien. Die T-Shirts und Poloshirts der Organic-Kollektion von HAKRO bestehen aus 100 % Biobaumwolle und sind nach dem *Global Organic Textile Standard* (GOTS) zertifiziert. Zertifiziert durch Ceres-Lizenznummer 0388.

Accord

Der *Bangladesh Accord* wurde nach dem Zusammensturz der Textilfabrik Rana Plaza im Jahr 2013 gegründet. Er soll verhindern, dass sich so eine Tragödie wiederholen kann. Die Vereinbarung zwischen Gewerkschaften und globalen Textilunternehmen sorgt für die Durchsetzung von Brandschutzmaßnahmen und Sicherheitsstandards in Bangladesch. Wir unterstützen diese wichtige Maßnahme durch die Unterzeichnung des ersten *Bangladesh Accord* 2015 und die Erneuerung der Vereinbarung im Jahr 2018.



bluesign® Systempartner

bluesign® System ist eine ganzheitliche Initiative der Textilindustrie zur Förderung von Nachhaltigkeit in der kompletten Lieferkette. Alle teilnehmenden Unternehmen – vom Chemielieferanten über Hersteller bis hin zu Marken und Einzelhandel – müssen sich einer strengen Überprüfung unterziehen. Ziel ist ein sparsamer Umgang mit Ressourcen, die Minimierung der Umweltbelastung und die Förderung von Innovationen. Seit 2009 sind wir *bluesign®* Systempartner.



Produkte

HERSTELLUNG

Unsere Kollektion lassen wir bei einem kleinen Kreis von verantwortungsvollen Produktionspartnern fertigen. Sie haben sich strengen Sozial- und Umweltstandards verpflichtet und setzen diese kontinuierlich um.

Langjährige feste Partnerschaften

Wir unterhalten keine eigenen Herstellungsbetriebe. Alle unsere Textilien werden von sorgfältig ausgewählten Partnern in der Türkei, Bangladesch, Laos und China produziert. Es sind Familienunternehmen, die in den letzten Jahrzehnten zusammen mit uns gewachsen sind. Durch gemeinsame Werte, den hohen Anspruch an die Qualität unserer Produkte und gelebte unternehmerische Verantwortung sind wir mit ihnen verbunden. Als verlässlicher Partner beschäftigen wir unsere Produzenten das ganze Jahr hindurch und nehmen monatlich weit im Voraus vereinbarte Stückzahlen ab. Dadurch schaffen wir die Grundlage für gute Sozial- und Arbeitsbedingungen und die Umsetzung von wegweisenden Umweltstandards.

Verhaltenskodex und umfangreiche Audits

Alle unsere Produktionspartner haben den *amfori BSCI* Verhaltenskodex verpflichtend anerkannt. Er definiert Standards hinsichtlich Managementpraxis, Arbeitszeiten und Vergütung, der Versammlungsfreiheit, des Verbots von Kinderarbeit, der Vermeidung von Diskriminierung, des Gesundheits- und Arbeitsschutzes und des ethischen Wirtschaftens. Unabhängige Gutachter prüfen jährlich, wie unsere sechs Produktionspartner den Verhaltenskodex einhalten. Die Bewertung erfolgt in 13 Kategorien, sie zeigt Fortschritte und benennt Defizite. Die Audits sind ein wichtiges Werkzeug zur stetigen Verbesserung der Arbeits- und Sozialbedingungen. Ein Prozess, bei dem wir unsere Partner intensiv unterstützen.



Produktionspartner BANGLADESCH

Vorbildliche Arbeits-, Sozial-, und Umweltstandards, das gibt es auch in Bangladesch. Seit 20 Jahren arbeiten wir mit einem verantwortungsvollen Produktionspartner in Dhaka zusammen. In dem GOTS-zertifizierten Betrieb werden T-Shirts, Poloshirts, Tank-Tops und die Modelle unserer Organic Kollektion gefertigt.

Textilproduktion in Bangladesch

Bangladesch ist der am dichtesten besiedelte Flächenstaat der Erde. Mit schätzungsweise 5.000 Fabriken im textilen Sektor gilt die Hauptstadt Dhaka als Hochburg der Bekleidungsindustrie. Kann man hier überhaupt mit gutem Gewissen Textilien produzieren? Unsere Erfahrung zeigt: man kann. Auch in Bangladesch gibt es fortschrittliche Unternehmen, denen das Wohl ihrer Mitarbeiter wichtig ist und die in gute Arbeitsbedingungen, Sicherheit, soziale Leistungen und Umweltschutz investieren.

Unser Partnerbetrieb

Bereits seit 1999 arbeiten wir in Bangladesch mit einem engagierten, familiengeführten Textilunternehmen zusammen. Mittlerweile in der zweiten Generation. Die moderne Bekleidungsfabrik bündelt mehrere Produktionsstufen an einem Ort (*Ready made Garment Factory*). Hier wird gestrickt, gefärbt, zugeschnitten und konfektioniert. Unser Produktionspartner hat in den letzten Jahren immer wieder in Maßnahmen zum Arbeits- und Umweltschutz investiert. Beispielsweise erfolgt die Färbung und Veredelung der Stoffe in einem geschlossenen Wasserkreislauf. Das gesamte Wasser wird in einem Aufbereitungsprozess gereinigt und kann mehrmals verwendet werden.

Auditergebnisse

Bei der Auditbewertung 2018 erhielt der Betrieb in 8 von 13 Kategorien die Bestnote A. Besonders große Fortschritte gab es beim betrieblichen Gesundheits- und Arbeitsschutz. Auch im Rahmen des *Bangladesh Accord* (*Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh*) finden regelmäßige Überprüfungen durch Feuer- und Sicherheitsexperten statt.

Unser Produktionspartner in Bangladesch:

Standort der Fabrik: **Dhaka**

Beginn der Partnerschaft: **1999**

Anteil am HAKRO Produktionsvolumen: **32%**

Bezogene Produkte: **T-Shirts, Poloshirts**

amfori BSCI Audit: **8 von 13 Leistungsbereichen**
Bestnote A, Gesamtnote C



Produktionspartner TÜRKEI

Der größte Teil unserer Produkte wird in der Türkei gefertigt. Unser langjähriger Produktionspartner bietet hervorragende Qualität und sehr gute Arbeits- und Sozialbedingungen.

Textilproduktion in der Türkei

Auf der Liste der weltweiten Textilproduzenten steht die Türkei an sechster Stelle. Traditionell werden hier überwiegend Textilien aus Baumwolle gefertigt. Zu den Stärken der türkischen Textilindustrie zählen die hohe handwerkliche Expertise, das breit gefächerte Produktportfolio und die relativ kurzen Lieferwege.

Unser Partnerbetrieb

Unser Produktionspartner gehört zu den größten Textilherstellern des Landes. Er besitzt mehrere hochmoderne Produktionsbetriebe mit vorbildlichen Arbeitsbedingungen und sehr guten sozialen Standards. Unsere Produkte werden an einem Standort in der Nähe von Istanbul produziert. Hier lassen wir auch Sonderfarben- und Private Label-Kollektionen anfertigen. Unser eigenes Qualitätsteam ist ständig vor Ort, arbeitet Hand in Hand mit den Mitarbeitern des Partnerbetriebes und kontrolliert jeden Produktionsschritt.

Auditergebnisse

Bei der Auditbewertung 2018 erhielt der Betrieb in 11 von 13 Kategorien die Bestnote A. Die Bezahlung der Mitarbeiter liegt über Mindestlohn, es gibt einen kostenlosen Bustransfer, eine Kantine und eine ständig besetzte Erste-Hilfe-Station sowie einen Betriebsarzt. Der Standort ist GOTS-zertifiziert, das heißt, der

Betrieb hat die Fähigkeit, Textilien nach GOTS-Standards herzustellen.
Unser türkischer Produktionspartner hat einen zusätzlichen Standort in der Republik Moldau übernommen, der im Laufe des Jahres 2019 entsprechend unserer Vorgaben nach dem Verhaltenskodex von *amfori BSCI* auditiert wird. Zum Start der Zusammenarbeit haben wir uns zudem persönlich vor Ort von den guten Umwelt- und Sozialbedingungen überzeugt.

Unser Produktionspartner in der Türkei:

Standort der Fabrik: **nahe Istanbul**

Beginn der Partnerschaft: **1996**

Anteil am HAKRO Produktionsvolumen: **40 %**

Bezogene Produkte: **T-Shirts, Poloshirts, Sweatshirts, Sweatjacken, Sweathosen, Fleece**

amfori BSCI Audit: **11 von 13 Leistungsbereichen Bestnote A, Gesamtnote A**

Produktionspartner LAOS

Die höchstmögliche Auditbewertung erhielten unsere beiden Partnerbetriebe in Vientiane. In 13 von 13 Bewertungskriterien wurde 2018 die Bestnote A vergeben. Die Betriebe in Laos fertigen unsere Hemden und Blusen sowie Function-Modelle.

Textilproduktion in Laos

Laos liegt auf der indonesischen Halbinsel zwischen Vietnam, Thailand, China, Kambodscha und Myanmar. Der größte Teil der Bevölkerung lebt vom traditionellen Reisanbau. 2018 gab es in Laos ca. 1.100 Textilfabriken mit 740.000 Arbeitsplätzen. In dem buddhistisch geprägten Land werden unter anderem hochwertig verarbeitete Hemden und Blusen produziert.
In Laos arbeiten wir mit zwei Partnerbetrieben zusammen. Beide haben ihren Sitz nahe der Hauptstadt Vientiane.

Unsere Produktionsbetriebe und Auditergebnisse

Im ersten Partnerbetrieb lassen wir seit 2011 einen Teil unserer Function-Modelle fertigen. Die Textilfabrik ist nach modernsten Produktionsstandards ausgestattet und erfüllt alle

Anforderungen des *amfori BSCI* Verhaltenskodex. Viele der Mitarbeiter kommen aus ländlichen Gebieten. Zusätzlich zu ihrer Bezahlung, die über dem Mindestlohn liegt, erhalten sie kostenlose Unterkünfte und Mahlzeiten sowie Zuschüsse zu den Reisekosten zu ihren Heimatorten und jährliche Bonuszahlungen.
Der zweite Partnerbetrieb in Laos fertigt seit 2012 Hemden und Blusen für unsere Kollektionslinie Business. Mit dem Familienunternehmen arbeiten wir bereits in der zweiten Generation zusammen. Auch dieser Betrieb übertraf die Anforderungen des *amfori BSCI* Verhaltenskodex. Die Auditergebnisse enthielten keinerlei Verbesserungsvorschläge. Unser Produktionspartner engagiert sich auch im Bereich Nachhaltigkeit. Gemeinsam haben wir die Verpackungselemente reduziert und verzichteten auf Metallclips und innere Kragenverstärker aus Kunststoff.

Unsere Produktionspartner in Laos:

Standort der Fabrik: **Vientiane**

Beginn der Partnerschaft: **2011**

Anteil am HAKRO Produktionsvolumen: **23 %**

Bezogene Produkte: **Function**

amfori BSCI Audit: **13 von 13 Leistungsbereichen Bestnote A, Gesamtnote A**

Standort der Fabrik: **Vientiane**

Beginn der Partnerschaft: **2012**

Anteil am HAKRO Produktionsvolumen: **2 %**

Bezogene Produkte: **Hemden & Blusen**

amfori BSCI Audit: **13 von 13 Leistungsbereichen Bestnote A, Gesamtnote A**

Produktionspartner CHINA

Wir pflegen langjährige Partnerschaften mit zwei verantwortungsvollen Textilherstellern in China. In ihren modernen Produktionsbetrieben lassen wir unsere technisch anspruchsvollen Outdoorjacken und Strickprodukte fertigen.

Textilproduktion in China

China ist der weltweit größte Exporteur von Textilien. Wie in vielen Ländern Asiens gibt es auch in China noch zu wenig staatliche Regelungen zum Schutz der Mitarbeiter und der Umwelt. In partnerschaftlichen Beziehungen mit unseren sorgfältig ausgesuchten chinesischen Herstellern arbeiten wir daran, die Produktionsbedingungen stetig zu verbessern.

Unsere Produktionsbetriebe und Auditergebnisse

Outdoorjacken lassen wir bei unserem Partnerbetrieb in Dongguan fertigen. Bei der Auditbewertung 2018 erhielt der Betrieb in 9 von 13 Kategorien die Bestnote A. Handlungsbedarf sehen die Auditoren im Bereich Sozialmanagementsystem und Arbeitszeiten. Im konkreten Fall wurde die Anzahl der monatlich erlaubten

Überstunden überschritten. Wünschenswert wäre, dies in Zukunft zu ändern. Da wir nur ein kleiner Auftraggeber sind, ist unser Einfluss entsprechend gering. Wir suchen das Gespräch mit anderen Kunden des Produktionsbetriebes, um gemeinsam Verbesserungen hinsichtlich der Arbeitszeit durchzusetzen.

In einem weiteren Betrieb in Dongguan lassen wir unsere Produkte aus Baumwolle und Merinowolle und Socken stricken. Der Betrieb wird zurzeit noch nach dem Standard SA 8000 des *Social Accountability International (SAI)* auditiert, der durch *amfori BSCI* als gleichwertig anerkannt ist. Wie alle unsere Partnerbetriebe wird das Familienunternehmen mindestens einmal im Jahr auch von uns persönlich besucht.

Unsere Produktionspartner in China:

Standort der Fabrik: **Dongguan**

Beginn der Partnerschaft: **2011**

Anteil am HAKRO Produktionsvolumen: **2%**

Bezogene Produkte: **Outdoorjacken**

amfori BSCI Audit: **9 von 13 Leistungsbereichen Bestnote A, Gesamtnote C**

Standort der Fabrik: **Dongguan**

Beginn der Partnerschaft: **2012**

Anteil am HAKRO Produktionsvolumen: **1%**

Bezogene Produkte: **Strickwaren & Socken**

SA 8000 Audit anerkannt



Konfektion bei unserem Produktionspartner in der Türkei.



Hemdenfertigung in unserem Partnerbetrieb in Vientiane, Laos.



Fertigungsstandort unserer Merinostrickwaren in Dongguan, China.

Produkte

ZIELABGLEICH

Das haben wir schon erreicht. Strategische Ziele, Fortschritte und zukünftige Maßnahmen für das Handlungsfeld Produkte.

Ziele Nachhaltigkeitsstrategie 2017-2022	Fortschritte 2018-2019	Vorhaben bis 2022
→ Partnerschaftliche Zusammenarbeit pflegen Mit unseren Produzenten, Fachhändlern und Endverbrauchern. Fortlaufendes Ziel	✓ Teilnahme am Bangladesh Accord verlängert Abkommen zum Brand- und Gebäudeschutz in Bangladesch. ✓ Sortiment vergrößert Business Chinos ins Sortiment aufgenommen.	→ Intensivierung der Sozialaudits Bei mind. 60 % der Produktionsbetriebe. (→ 2020) → Beschwerdemechanismus etablieren Bei mind. 60 % der Produktionsbetriebe. (→ 2020) → Transparente Lieferkette Erfassung der tieferen Lieferkette. (→ 2020) → Beteiligung an der Initiative existenzsichernde Löhne Initiiert durch das Bündnis für nachhaltige Textilien. (→ 2022)
→ Gefährliche Stoffe verbannen Liste der in der Herstellung verbotenen Schadstoffe (MRSL) der Initiative zur Eliminierung gefährlicher Chemikalien (ZDHC) bei Produktionspartnern ausschließen. Fortlaufendes Ziel	✓ Unterstützung der Produktionspartner bei der Chemikalien-Inventarisierung Gemäß Inventarisierungsliste Bündnis für nachhaltige Textilien.	→ Liste der in der Herstellung verbotenen Schadstoffe (MRSL) nach ZDHC Kein Einsatz der auf der Liste genannten Stoffe. (→ 2022)
→ Textilrecycling unterstützen Möglichkeiten der sozial und ökologisch sinnvollen Verwertung von Textilien und Fasern schaffen. Fortlaufendes Ziel		→ Recycling eigener Textilabfälle Wiederverwertung von Textilresten aus der Qualitätskontrolle. (→ 2020)

Ziele Nachhaltigkeitsstrategie 2017-2022	Fortschritte 2018-2019	Vorhaben bis 2022
→ Faseralternativen nutzen Steigerung des Anteils nachhaltig produzierter natürlicher, synthetischer und recycelter Fasern. Fortlaufendes Ziel	✓ Anteil nachhaltig erzeugter Baumwolle auf 24 % erhöht Von zertifizierten Erzeugern nach dem Standard Cotton made in Africa. ✓ Produktleitlinie um das Thema Mulesing ergänzt Vorsorgender Tierschutz für Merinoschafe.	→ Anteil nachhaltig erzeugter Baumwolle auf bis zu 50 % erhöhen Zusammenarbeit mit Cotton made in Africa ausbauen. (→ 2020) → Überprüfung und Reduktion des Mikroplastik-Fußabdrucks unserer Produkte Marktanalyse zu alternativen Fasern sowie PFC-freien Alternativen für die textile Ausrüstung. (→ 2022) → 100% zertifiziert nachhaltige Merinowolle Vorsorgender Tierschutz für Merinoschafe. (→ 2022)
→ Ressourcenbedarf reduzieren Entlang der Lieferkette und bei Etiketten, Hangtags, Nadeln und Klammern, Umverpackungen wie Polybags sowie Werbemitteln. Fortlaufendes Ziel	✓ Verpackungselemente reduziert Hemden und Blusen ohne Metallclips und Kartoneinlagen. ✓ Fashion Industry Charta for Climate Action unterzeichnet Verpflichtung zur CO ₂ Reduktion entlang der Lieferkette. ✓ Kleiderbügel aus regenerativem Material Nachhaltige Materialien statt Polystyrol.	→ Bedarf an nicht-recyceltem Verpackungsmaterial um 50 % reduzieren Minimierung von Kartonagen und Polyesterbeuteln. (→ 2022) → Reduktion der Treibhausgase entlang der textilen Lieferkette um 30 % Verringerung der Emissionen, die im Zusammenhang mit der Herstellung unserer Kollektion entstehen, im Vergleich zu 2015. (→ 2022)

VORHABEN: TRANSPARENZ ERHÖHEN

Das haben wir uns im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie vorgenommen.



→ 2020

Intensivierung der Sozialaudits

Bei jedem unserer Partnerbetriebe werden regelmäßige Sozialaudits nach den Vorgaben von *amfori BSCI* durchgeführt. Die Rückmeldungen, die wir aus diesen Audits erhalten, liefern uns wertvolle Einblicke und Ansätze für unsere Zusammenarbeit mit unseren Produktionspartnern. So machen wir unseren Einfluss geltend, um die Arbeitsbedingungen vor Ort kontinuierlich zu verbessern. Diese Audits wollen wir in Zukunft verfeinern und vertiefen. Wir planen die Intensivierung der Sozialaudits bei mindestens 60 % unserer Produktionspartner.

Ziel: Partnerschaftliche Zusammenarbeit pflegen

→ 2020

Beschwerdemechanismus etablieren

Wir möchten den Mitarbeitern in unseren Partnerbetrieben die Möglichkeit geben, Anliegen,

Verbesserungsvorschläge und Probleme jederzeit anonym an eine neutrale Stelle melden zu können. Dafür streben wir im ersten Schritt die Etablierung eines Beschwerdemanagements in mindestens 60 % unserer Partnerbetriebe an. Hierzu haben wir bereits an einer Initiative des Bündnisses für nachhaltige Textilien teilgenommen und eine Reihe von vorbereitenden Gesprächen mit unseren Partnern geführt.

Ziel: Partnerschaftliche Zusammenarbeit pflegen

→ 2022

Reduktion der Treibhausgase entlang der textilen Lieferkette um 30 %

Gemeinsam mit unseren Partnern wollen wir uns dem Thema CO₂-Einsparung und Nutzung von regenerativen Energien entlang der gesamten Lieferkette widmen. Ziel ist es, die im Zusammenhang mit der Herstellung unserer Kollektion entstehenden Emissionen in unseren Produktionsländern um 30 % zu senken, im Vergleich zu 2015.

Ziel: Ressourcenbedarf reduzieren

→ 2020

Transparenz in der tieferen Lieferkette

Unsere Produktionspartner kennen wir oft seit Jahrzehnten, sie werden regelmäßig von uns besucht und nach *amfori BSCI* auditiert. Doch wie sieht es mit deren Lieferanten und in der tieferen Lieferkette aus? Wir wollen es genau wissen und alle Zulieferer unserer Produktionspartner erfassen, um zum Beispiel mehr über die Herkunft von Packmitteln wie Polyesterbeutel und Kartonen zu erfahren. Durch Transparenz in der tieferen Lieferkette können wir Probleme und



Herausforderungen leichter identifizieren und gemeinsam mit unseren Partnern Lösungen finden.

Ziel: Partnerschaftliche Zusammenarbeit pflegen

→ 2022

100% zertifiziert nachhaltige Merinowolle

Ein Teil unserer Strickwaren besteht aus Feinwolle von Merinoschafen. Sie stammt von Farmen aus Australien und Südafrika. Im Sinne des vorsorgenden Tierschutzes werden wir zukünftig höhere Anforderungen an die Lieferanten von Merinowolle stellen. Ab spätestens 2022 müssen sie nach dem Responsible Wool Standard (RWS) oder nach einem Standard der kontrolliert biologischen Tierhaltung (kbT) zertifiziert sein.

Ziel: Faseralternativen nutzen

WEITERE VORHABEN IM HANDLUNGSFELD PRODUKTE:

→ 2020

Anteil nachhaltiger Baumwolle auf bis zu 50 % erhöhen

Für die gesamte Kollektion.

→ 2022

Überprüfung und Reduktion des Mikroplastik-Fußabdrucks unserer Produkte

Marktanalyse zu alternativen Fasern sowie PFC-freie Alternativen für die textile Ausrüstung.

→ 2022

Liste der in der Herstellung verbotenen Schadstoffe (MRSL) nach ZDHC

Kein Einsatz von ZDHC genannten Stoffe.

→ 2022

Bedarf an nicht-recyceltem Verpackungsmaterial um 50 % reduzieren

Minimierung von Kartonen und Polyesterbeuteln.

→ 2020

Recycling eigener Textilabfälle

Wiederverwertungsmöglichkeiten für Textilreste aus der Qualitätskontrolle.

MITARBEITER

ZUSAMMENHALT

In unserem Team leben wir eine Kultur der Vielfalt und schätzen die Individualität jedes Einzelnen. Toleranz, Respekt und Empathie schaffen auf allen Ebenen ein Gefühl der Verbundenheit. Integration und Inklusion betrachten wir als Chance und Bereicherung für unser Wir-Gefühl.

„Vielfalt spiegelt unsere Grundeinstellung wider und bedeutet für uns, jedes Teammitglied und jeden Kunden oder Geschäftspartner so individuell anzunehmen wie er ist.“

Maria Schneider, Personal & Zufriedenheit

Alexander Mohr, Marcus Christian, Ionela Bacila und Gökmen Karib nutzen eine kleine Pause zum Duell am Kickertisch.

Mitarbeiter

UNSERE VISION: Eine Welt, in der alle Erwerbspersonen eine menschenwürdige Arbeit haben und von ihrem Lohn ein würdiges Leben führen können – im Sinne der „Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“ der Vereinten Nationen.

UNSERE MISSION: Sichere Arbeitsplätze für unsere Mitarbeiter in einem attraktiven Arbeitsumfeld, das von Fairness, Offenheit und Chancengleichheit geprägt ist.

UNSERE ZIELE: Aus der Nachhaltigkeitsstrategie 2017-2022

- *Mitarbeiterereinbindung verstärken*
- *Gesundheitsschutz fördern*
- *Fortbildungsangebote ausweiten*
- *Ideenpool starten*
- *Betriebskantine eröffnen*

NEUES ZIEL: Vielfalt leben



DAS GLÜCK NICHT AUF DEN FEIERABEND VERSCHIEBEN

Die meiste Zeit unseres Lebens verbringen wir mit Arbeit. Wochenende und Urlaub allein reichen also nicht aus, um ein wirklich zufriedenes und erfülltes Leben zu führen. Eine einfache Rechnung, die man sich nicht oft genug vor Augen führen kann.

Arbeitszeit ist Lebenszeit. Mit einer respektvollen, vielfältigen und lebendigen Unternehmenskultur möchten wir unseren Mitarbeitern die besten Voraussetzungen für ein erfülltes Arbeitsleben geben. Wertschätzung zollen wir dabei nicht nur der geleisteten Arbeit, sondern vor allem den Mitarbeitern, die sie erbringen. Das heißt vor allem, jede und jeden so anzunehmen wie sie oder er ist und ihnen die gleichen und gerechten Chancen und Möglichkeiten zu geben. Unab-

hängig von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, sexueller Orientierung und körperlicher Verfassung. Ein partnerschaftlicher Umgang auf Augenhöhe, Rücksicht auf individuelle Bedürfnisse, Verlässlichkeit und das beruhigende Wissen, auch mal Fehler machen zu dürfen, gehören dazu. All das sorgt sicher auch für unsere niedrige Fluktuationsquote von 3 %. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit lag 2018 bei über sieben Jahren.

FORTSCHRITTE 2018/2019: UNSERE MEILENSTEINE

Das haben wir im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie im Handlungsfeld Mitarbeiter umgesetzt.



Vielfältige Informationen

Kleine HAKRO Nachhaltigkeitsbibliothek

Gewusst wie. Wir wollten unser Team dazu motivieren, sich auch im Privatleben ökologisch und sozial nachhaltig zu verhalten. Statt jedoch den Zeigefinger zu heben, geben wir ihnen lieber eine Vielzahl von Ideen und Vorschlägen an die Hand. Im Frühjahr 2019 verteilten wir rund 60 verschiedene Broschüren und Ratgeber rund um das Thema Nachhaltigkeit im Alltag. Die kleine HAKRO Nachhaltigkeitsbibliothek umfasst Titel zur bewussten Ernährung und Energieeinsparung, zum Daten- und Verbraucherschutz, zum verantwortungsbewussten Urlaub und zum ökologischen Gärtnern inklusive Samentütchen für die Wildblumen im privaten Garten. Insgesamt brachten wir rund 3.000 Broschüren von öffentlichen Stellen sowie Umwelt- und Verbraucherverbänden in Umlauf.

Ziel: Mitarbeiterbindung verstärken



Massageservice

Gesundheitsangebot ausgeweitet

Seit Anfang 2018 kommt unser Team in den Genuss eines besonders angenehmen Gesundheitsangebotes. Verspannte Nacken und Rücken werden einmal in der Woche von einer ausgebildeten Physiotherapeutin behandelt. Für die 20-minütige Massage bitten wir um eine Zuzahlung von 5 Euro. Das Geld leiten wir als Spende an die Harry Kroll-Foundation weiter.

Ziel: Gesundheitsschutz fördern

Gehaltsabrechnung angereichert

Nachhaltige Tipps, die sparen helfen

Nachhaltigkeit schont nicht nur die Umwelt, sondern auch das Portemonnaie. Passend dazu entstand die Idee, jeder Gehaltsabrechnung ein Blatt mit zehn Tipps beizulegen, wie man mit ökologisch sinnvollem Verhalten im Alltag Geld und Ressourcen sparen kann. Kostenloser

Mehrwert für alle. Zu den Themen zählten unter anderem Putzen, Gärtnern, Abfallvermeidung, Fairreisen und Mobilität.

Ziel: Mitarbeiterbindung verstärken

Logistik in eigener Sache

Paketannahme für Mitarbeiter

Der Online-Handel boomt und sorgt für viele zusätzliche Umweltbelastungen durch den Lieferverkehr der Paketdienste. Wir wollen die Fahrwege für Paketboten reduzieren und unserem Team unnötige Laufereien nach dem Feierabend ersparen. Darum können sich Mitarbeiter Pakete direkt in unsere Logistik liefern lassen.

Ziel: Mitarbeiterbindung verstärken

WEITERE FORTSCHRITTE IM HANDLUNGSFELD MITARBEITER:

Teilnahme an der Nachhaltigkeitswoche

Fortlaufende Maßnahme mit der Schule Schrozberg zu Themen wie Upcycling und nachhaltigem Konsum.

Mitarbeiterumfrage durchgeführt

Zweite Befragung des HAKRO Teams.

Dienstfahrrad-Leasing

Fahrräder und E-Bikes für Mitarbeiter.

Syrienvortrag von Fotojournalist Lutz Jäkel

Organisiert von unseren Auszubildenden.

Gastgeber für gemeinnützige Organisationen

Diversity-Netzwerk Heilbronn-Franken zu Besuch.

Unternehmerinitiative

Bleiberecht durch Arbeit

Vielfalt ist Teil unserer Unternehmenskultur. Die 167 Mitarbeiter unseres Teams stammen aus 15 Nationen. Darunter sind auch Mitarbeiter, die mit ihren Familien nach Deutschland geflüchtet sind. In unserer Belegschaft sind sie längst unverzichtbare und geschätzte Kollegen. In den letzten Jahren haben wir vielfach erlebt, wie schwierig es ist, die behördlichen Voraussetzungen für feste Arbeitsverträge mit geflüchteten Menschen zu schaffen. Darum unterstützen wir die Forderung der *Unternehmer-Initiative Baden-Württemberg*, geflüchteten Frauen und Männern die Arbeitsaufnahme zu erleichtern und diejenigen, die einen Arbeitsplatz gefunden haben, vor drohender Abschiebung zu schützen. Die Initiative wurde von den Geschäftsführern von VAUDE Sport und der Brauerei Clemens Härle im Frühjahr 2018 gestartet, um gegenüber der Landesregierung von Baden-Württemberg sowie der Bundesregierung ein Bleiberecht für Geflüchtete zu erreichen, die einen festen Arbeits- oder Ausbildungsplatz haben. Dieser Initiative schlossen sich binnen weniger Monate rund 150 Unternehmen aus Baden-Württemberg an. Einen symbolischen „Anerkennungspreis“ erhielt die Initiative im Mai 2019 beim erstmals ausgelobten „Integrationspreises des Landes Baden-Württemberg“. Doch an der rechtlichen Situation hat sich in der Zwischenzeit nur wenig verbessert. Deshalb setzen sich die Unternehmen weiterhin dafür ein, den integrierten Geflüchteten in Arbeit eine Bleibeperspektive und den Betrieben Planungssicherheit zu geben.

→ www.unternehmer-initiative.com

Neues Ziel: Vielfalt Leben



Gruppenbild mit Kollegen aus der Sozialtherapeutischen Gemeinschaft Weckelweiler e.V.
Vordere Reihe von links nach rechts: Patrick Rathke, Sascha Dvorak, Kai-Ingo Leuthold.
Hintere Reihe von links nach rechts: Michael Wisniewski - Team Logistik & Dienstleistungen,
Tobias Hofmann - Sozialtherapeutischer Betreuer, Dennis Herbold, Patrick Graetz,
Christian Steil, Thorsten Pfaffhausen, Nils Hüper, Johann Suess, Prof. Dr. Steffen Koolmann.

Wegbegleiter SOZIALTHERAPEUTISCHE GEMEIN- SCHAFTEN WECKELWEILER E.V. *„Wir schaffen bei der HAKRO.“*

In der Gemeinschaft Weckelweiler leben und arbeiten 370 Menschen mit unterschiedlichen Handicaps und individuellem Unterstützungsbedarf. Entsprechend ihrer Neigungen und Möglichkeiten arbeiten sie in den 23 Werkstätten der Gemeinschaft. Aber nicht nur dort. Seit 2017 gibt es eine Kooperation zwischen HAKRO und der Gemeinschaft Weckelweiler. Bis zu 13 Kollegen aus Weckelweiler verstärken unser Logistikteam.

„Teilhabe und Anerkennung sind Dinge, die sich jeder Mensch wünscht“, sagt Prof. Dr. Steffen Koolmann, Vorstandsvorsitzender der Sozialtherapeutischen Gemeinschaft Weckelweiler e.V. „Nicht ausgegrenzt zu werden und als Mitarbeitender in einen normalen betrieblichen Ablauf eingebunden zu sein, tut einfach gut, macht unsere Leute stolz und lässt ihr Selbstwertgefühl wachsen. Gleichzeitig gibt es auch Vorteile für die Mitarbeiter von HAKRO“, fügt er hinzu. „Im normalen Arbeitsleben begegnet man ja auch Unterschieden zwischen den Menschen. Der Kollege, mit dem man zusammen arbeitet, ist natürlich anders als man selbst. Das ist auch gut so. Hier gibt es eben etwas größere Unterschiede.“

Im Logistikteam werden die Kollegen aus Weckelweiler als große Bereicherung empfunden. Man übt Toleranz und Hilfsbereitschaft, baut Hemmungen ab und gewinnt Offenheit. Die tatkräftige Unterstützung des Teams Weckelweiler ist mittlerweile in den meisten Bereichen der Logistik unentbehrlich. Das freut Steffen Koolmann ganz besonders: *„Wir sehen, dass unsere Leute viel dazulernen, Sicherheit entwickeln und sich neue Fähigkeiten erobern. Ihnen werden zunehmend verantwortungsvollere Aufgaben übergeben. Bis zu dem Punkt, dass sie über solche Partnerschaften als feste Mitarbeiter übernommen werden. Das ist unser Ziel: Menschen dauerhaft eine sinnvolle Teilhabe am normalen beruflichen Alltag zu eröffnen, auch wenn wir sie dann vielleicht an den ersten Arbeitsmarkt verlieren.“*

Mitarbeiter

MITGLIEDSCHAFTEN UND STANDARDS



Charta der Vielfalt

Die Unternehmensinitiative *Charta der Vielfalt* hat das Ziel, die Vielfalt in Unternehmen zu fördern und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Dabei sollen alle Mitarbeiter Wertschätzung erfahren, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Wir sind Unterzeichner der Charta der Vielfalt und setzen die Forderungen im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie um.



Erfolgsfaktor Familie

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist uns seit jeher besonders wichtig. Darum sind wir Teil des Netzwerkes *Erfolgsfaktor Familie*. Das vom Bundesfamilienministerium und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft und dem DGB initiierte Programm bietet Unternehmen Expertenwissen, Ideen und Austausch. Familienfreundlichkeit soll in vielfältiger Weise gefördert und zu einem Markenzeichen der deutschen Wirtschaft gemacht werden.



Luxemburger Deklaration

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber möchten wir noch mehr für die Gesundheitsförderung unserer Mitarbeiter tun. Darum haben wir uns den Grundsätzen der *Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung* verpflichtet. Sie umfasst die Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen sowie die Förderung einer aktiven Mitarbeiterbeteiligung und Stärkung persönlicher Kompetenzen.

Mitarbeiter

SOZIALBILANZ 2018

167

Anzahl Mitarbeiter
2018



66%

Anteil Frauen
2018

15

Auszubildende
2018



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (31.12.2018)	167
davon Vollzeitbeschäftigte / Teilzeitbeschäftigte (in %)	63 / 24
davon Minijob / in Elternzeit (in %)	11 / 2
Mitarbeiter mit Handicap*	9
Nationalitäten im Team	15
Diskriminierungsfälle (AGG)	3
Arbeits- und Wegeunfälle	5
Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter (in 2018 im Durchschnitt)	6,2

* Als externe Arbeitsgruppe sind unsere Kollegen aus den sozialtherapeutischen Gemeinschaften Weckelweiler hier nicht mit einberechnet. Im Schnitt unterstützen uns 10-13 Kollegen aus Weckelweiler.

Mitarbeiter

ZIELABGLEICH

Das haben wir schon erreicht. Strategische Ziele, Fortschritte und zukünftige Maßnahmen für das Handlungsfeld Mitarbeiter.

Ziele Nachhaltigkeitsstrategie 2017-2022	Fortschritte 2018-2019	Vorhaben bis 2022
<div>→ Mitarbeiterereinbindung verstärken</div> <div>Ausbau der innerbetrieblichen Kommunikation und Entwicklung von weiteren Maßnahmen.</div>	<div>✓ <i>Kleine HAKRO Nachhaltigkeitsbibliothek</i></div> <div>Motivation zu Nachhaltigkeit im Privatleben.</div> <div>✓ <i>Nachhaltige Tipps, die sparen helfen</i></div> <div>Zusammen mit der Gehaltsabrechnung.</div> <div>✓ <i>Paketannahme für Mitarbeiter</i></div> <div>Anlieferung von Privatpaketen im Logistikzentrum.</div> <div>✓ <i>Teilnahme an der Nachhaltigkeitswoche</i></div> <div>Fortlaufende Maßnahme mit der Schule Schrozberg.</div> <div>✓ <i>Mitarbeiterumfrage durchgeführt (Juni 2019)</i></div> <div>Zweite Befragung des HAKRO Teams.</div>	<div>→ <i>Besser-Box einrichten</i></div> <div>Für Kritik, Verbesserungsvorschläge und Probleme. (→ 2019)</div> <div>→ <i>Team Personal & Zufriedenheit</i></div> <div>Zusammenfassung der Personalthemen aus allen Abteilungen. (→ 2019)</div>
<div>→ Gesundheitsschutz fördern</div> <div>Maßnahmen zum Erreichen einer betrieblichen Gesundheitsquote von mindestens 95%.</div> <div>In Umsetzung</div>	<div>✓ <i>Dienstfahrrad-Leasing</i></div> <div>Fahrräder und E-Bikes für Mitarbeiter.</div> <div>✓ <i>Gesundheitsangebot ausgeweitet</i></div> <div>Massageservice für Mitarbeiter.</div>	<div>→ <i>Gütesiegel „Sicher mit System“ der BGHW</i></div> <div>Kriterienkatalog erfüllen. (→ 2020)</div> <div>→ <i>Sportraum Logistikgebäude</i></div> <div>Für die HAKRO Akademie und Gesundheitsprävention. (→ 2019)</div> <div>→ <i>Gesundheitsmanager</i></div> <div>Festanstellung der Honorarkraft. (→ 2019)</div> <div>→ <i>Kneipp-Fußbad</i></div> <div>Einrichten eines wohltuenden Fußbades für das Team in der Logistik.</div>

Ziele Nachhaltigkeitsstrategie 2017-2022	Fortschritte 2018-2019	Vorhaben bis 2022
<div>→ Fortbildungsangebote ausweiten</div> <div>Ausbau des Angebots und Steigerung der Nutzung der HAKRO Akademie.</div> <div>In Umsetzung</div>		<div>→ <i>Mehr HAKRO Akademie für alle</i></div> <div>Motivation der Kollegen aus der Logistik und Erhöhung der Fortbildungsstunden. (→ 2020)</div>
<div>→ Ideenpool starten</div> <div>Einführung eines betrieblichen Vorschlagswesens.</div> <div>In Umsetzung</div>	<div>→ <i>In Umsetzung</i></div>	
<div>→ Betriebskantine eröffnen</div> <div>Am Standort der HAKRO Logistik.</div> <div>In Umsetzung</div>	<div>→ <i>In Umsetzung</i></div>	
<div>→ Neues Ziel 2019 Vielfalt leben</div> <div>Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen um Diversität im Arbeitsalltag auszubauen und zu fördern.</div>	<div>✓ <i>Bleiberecht durch Arbeit</i></div> <div>Unternehmer-Initiative Baden-Württemberg.</div> <div>✓ <i>Syrienvortrag von Fotojournalist Lutz Jäkel</i></div> <div>Organisiert von unseren Auszubildenden.</div> <div>✓ <i>Gastgeber für gemeinnützige Organisationen</i></div> <div>Diversity-Netzwerk Heilbronn-Franken.</div>	<div>→ <i>Kostenlose Deutschkurse</i></div> <div>Angebot für Mitarbeiter während der Arbeitszeit. (→ 2019)</div> <div>→ <i>Teilnahme am Diversity-Tag ausbauen</i></div> <div>Charta der Vielfalt, für Diversity in der Arbeitswelt. (→ 2020)</div> <div>→ <i>Besuche in Weckelweiler fortführen</i></div> <div>Mitarbeiterausflüge in die sozialtherapeutische Gemeinschaft.</div> <div>→ <i>Gemeinsame Aktivitäten mit Team Weckelweiler</i></div> <div>Mitarbeiter wandern auf dem Hohenloher Abschnitt des Jakobswegs. (→ 2020)</div>

VORHABEN: ZUHÖREN UND LERNEN

Das haben wir uns im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie vorgenommen.

Neues strategisches Ziel: Vielfalt leben

Vielfalt im Arbeitsalltag empfinden wir als große Bereicherung. Die verschiedenen Lebensentwürfe, Nationalitäten, Altersstufen, Religionen, Weltanschauungen und körperlichen Voraussetzungen unserer Mitarbeiter geben dem HAKRO Team seinen Charakter. Denn HAKRO ist bunt und das große Spektrum der Menschen, die bei uns tätig sind, macht uns zu dem, was wir sind. Darum wollen wir Vielfalt in Zukunft noch stärker leben und fördern. Gerade in der heutigen Zeit sehen wir es als unsere gesellschaftliche Aufgabe uns für Menschlichkeit, Offenheit, Toleranz und Integration einzusetzen.

→ 2019

Besser-Box einrichten

Ideen werden nur realisiert, wenn man sie teilt. Wünsche gehen nur in Erfüllung, wenn jemand davon weiß und Probleme lösen sich nur, wenn man darüber redet. Auch wenn wir eine Kultur der offenen Türen pflegen und unsere Mitarbeiter regelmäßig, schriftlich und anonym, nach ihrer Zufriedenheit befragt werden, bleibt vielleicht doch mal etwas Wichtiges ungesagt. Eine Besser-Box soll uns helfen, in vielen Bereichen noch besser zu werden. Ob es sich um Ideen im Bereich Unternehmen und Nachhaltigkeit, Verbesserungsvorschläge, Kritik oder ungelöste Probleme handelt, einfach aufschreiben und in die Besser-Box stecken. Der direkte und diskrete Draht zur HAKRO Geschäftsführung.

Ziel: Mitarbeitereinbindung verstärken

→ 2019

Team Personal & Zufriedenheit

Um Personal & Zufriedenheit kümmerte sich bis jetzt vor allem unsere Kollegin Maria Schneider. Verschiedene weitere Mitarbeiterthemen sind zurzeit in den Händen von Kollegen in unter-

schiedlichen Abteilungen, wie zum Beispiel die Azubibetreuung, das Thema TeamShare oder die Planung von Personalveranstaltungen. In Zukunft wollen wir alle Mitarbeiter, die mit Personalthemen beschäftigt sind, im Team Personal & Zufriedenheit zusammenfassen.

Ziel: Mitarbeitereinbindung verstärken

→ 2020

Mehr HAKRO Akademie für alle

Unser Fort- und Weiterbildungsprogramm sowie unser betriebliches Gesundheitsmanagement haben wir seit vier Jahren in der HAKRO Akademie zusammengefasst und ständig erweitert. Es gibt Seminare und Angebote zu den Themen Sicherheit, Musik, Tanz & Kunst, Gesund & Fit, EDV, Fachwissen sowie Kommunikation und Soziale Kompetenz. Fehlt etwas? Ja, die Kollegen aus der Logistik, sie nehmen im Durchschnitt weniger oft an Veranstaltungen der HAKRO Akademie teil. Das möchten wir ändern und die Fortbildungsstunden je Mitarbeiter deutlich erhöhen.

Ziel: Fortbildung ausweiten

→ 2022

Besuche in Weckelweiler

Zu unserem Team gehören seit 2017 Frauen und Männer mit besonderem Unterstützungsbedarf, die in der sozialtherapeutischen Gemeinschaft Weckelweiler zuhause sind. Sie arbeiten in unserer Logistik und haben sich dort mit viel Engagement integriert. Die Kollegen sind sehr beliebt und werden im Team als die guten Engel des Hauses bezeichnet. Nach dem ersten Ausflug von HAKRO Mitarbeitern nach Weckelweiler entstand auf beiden Seiten der Wunsch, regelmäßige Mitarbeiterausflüge in die sozialtherapeutische Gemeinschaft anzubieten. Die Idee setzen wir gerne um.

Fortsetzen wollen wir auch das 2019 begonnene gemeinsame Wandern auf dem Hohenloher Abschnitt des Jakobsweg. HAKRO Mitarbeiter sind im Rahmen unseres Freiwilligendienstes TeamShare dazu eingeladen, sich der Weckelweiler Wandergruppe jeweils an einem Tag anzuschließen.

Ziel: Vielfalt leben



WEITERE VORHABEN IM HANDLUNGSFELD MITARBEITER:

→ 2020

Gütesiegel Sicher mit System der BGHW Kriterienkatalog erfüllen.

→ 2019

Sportraum im neuen Logistikgebäude einrichten

Für die HAKRO Akademie und Gesundheitsprävention.

→ 2019

Gesundheitsmanager einstellen Festanstellung der Honorarkraft.

→ 2020

Kneipp-Fußbad für Logistik-Team Zur Erfrischung der Beine in den Pausen.

→ 2019

Kostenlose Deutschkurse Angebot für Mitarbeiter während der Arbeitszeit.

→ 2020

Teilnahme am Diversity-Tag ausbauen Charta der Vielfalt, für Vielfalt in der Arbeitswelt.

→ 2019

Zusatzkrankenversicherung für unsere Mitarbeiter

Freiwilliger zusätzlicher Versicherungsschutz mit wertvollen Vorteilen über eine betriebliche Krankenversicherung.

UMWELT

ERHALTEN

Es gehört zu unserer Verantwortung, die Umwelt und ihre natürlichen Ressourcen zu erhalten, sowohl an unserem Standort in Schrozberg als auch in unseren Produktionsländern. Darum arbeiten wir daran, unseren ökologischen Fußabdruck zu minimieren und Stoffkreisläufe zu schließen.

„Die besten Investitionen sind die in die Zukunft unseres Planeten.“

Thomas Müller, Geschäftsführer

Unser Logistikzentrum befindet sich im Industriegebiet Schrozberg, rund einen Kilometer von der Hauptverwaltung entfernt. Im Frühjahr 2020 sollen die Erweiterungsarbeiten abgeschlossen sein. Dann wird es hier, neben dem NOS-Lager und Warenversand auch eine Betriebskantine sowie Sport- und Funktionsräume für unsere Mitarbeiter geben.

Umwelt

UNSERE VISION: Eine lebenswerte Welt, in der die Menschen die natürlichen Ressourcen dauerhaft tragfähig nutzen und den Klimawandel begrenzen – im Sinne der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen.

UNSERE MISSION: In einem stetigen Prozess, den ökologischen Fußabdruck in unserer Wertschöpfungskette so klein wie möglich zu halten.

UNSERE ZIELE: Aus der Nachhaltigkeitsstrategie 2017-2022

- *Energiekonzept umsetzen*
- *Klimaneutrale Standorte erreichen*
- *Mobilitätsemissionen verringern*
- *Beschaffungswesen verfeinern*
- *Biodiversität fördern*



VOLLE KRAFT VORAUSS, MIT REGENERATIVER ENERGIE

Im Handlungsfeld Umwelt berichten wir über ökologische Maßnahmen, die unseren Unternehmenssitz in Schrozberg, unsere Mitarbeiter sowie Reisen und den Warentransport betreffen.

Als wegweisendes Projekt haben wir in unserem Logistikzentrum ein innovatives Energiekonzept umgesetzt, betrieben mit Solarenergie und einem Blockheizkraftwerk. Abhängig von der Jahreszeit liefert das neue Energiesystem 80 % bis 100 % des benötigten Stroms. Überschüsse werden in einer 100 kWh Batterie gespeichert oder ins Netz eingespeist. Ein intelligentes Gebäudemanagement steuert die gesamte Technik und sorgt dafür, dass die Sonnenenergie möglichst effektiv genutzt werden kann. Von Ende Januar bis Anfang Dezember lässt sich die Anlage nahezu autark fahren. Auch der geringe Anteil an zugekauftem Strom stammt aus regenerativen Quellen, da-

durch ist die Energieversorgung schon heute zu 100 % emissionsfrei.

Nicht in allen Bereichen gibt es die Möglichkeit, klimaschädliche Emissionen so effektiv zu vermeiden. Um dennoch möglichst schnell einen Beitrag zum weltweiten Klimaschutz zu leisten, haben wir uns entschieden, alle zurzeit noch unvermeidlichen CO₂-Emissionen an unserem Unternehmenssitz Schrozberg rückwirkend bis 2016 zu kompensieren. Dazu zählen auch alle Flug- und Geschäftsreisen und die täglichen Arbeitswege unserer Mitarbeiter. Neben diesen jährlich aktualisierten fortlaufenden Kompensationen planen wir weitere Maßnahmen zur Reduzierung von Emissionen.

FORTSCHRITTE 2018/2019: UNSERE MEILENSTEINE

Das haben wir im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie im Handlungsfeld Umwelt umgesetzt.

Treibhausgas-Emissionen kompensiert **Klimaneutralen Standort erreicht: HAKRO in Schrozberg**

In unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2017-2022 hatten wir uns vorgenommen, bis Ende 2020 Klimaneutralität für unsere Verwaltung und unser Logistikzentrum in Schrozberg zu erreichen. Durch die Kompensation sämtlicher anfallender Treibhausgas-Emissionen haben wir dieses Ziel früher als geplant umsetzen können. Unser *Corporate Carbon Footprint* wurde von *ClimatePartner* erstellt. Das Ergebnis für 2017 belief sich auf rund 661 Tonnen CO₂-Äquivalente. Dafür haben wir über *ClimatePartner* rund 10.000 Euro in Klimaschutzprojekte investiert. Mit diesem Betrag lassen sich ca. 760 saubere Kochöfen finanzieren, mit denen Familien in Bangladesch ihren Brennstoffbedarf halbieren können und gleichzeitig eine Belastung der Innenraumluft durch Rauchgase vermeiden (→ siehe auch Seite 79). In gleicher Weise haben wir auch die Standort-Emissionen für das Geschäftsjahr 2018, sowie sämtliche Emissionen durch Flug- und Berufsverkehr seit 2017 kompensieren lassen. Hierzu zählen auch die täglichen Arbeitswege unserer Mitarbeiter. Zudem wollen wir unsere gesamten Emissionen aus dem Jahr 2016 rückwirkend kompensieren lassen.

→ climatepartner.com/12661-1811-1002

Ziel: Klimaneutrale Standorte erreichen

Grünflächen

Extensive Bewirtschaftung

Hinter unserem Logistikzentrum haben wir auf einer Fläche von 10.000 m² eine Wildblumenwiese anlegen lassen, sie ist Lebensraum für eine wachsende Zahl an Blumen, Gräsern, Insekten und Vögeln. Auch das Aufstellen von Bienenvölkern ist geplant. Wir lassen die Wiese ohne Kunstdünger und synthetische Pflanzenschutzmittel extensiv bewirtschaften.

Ziel: Biodiversität fördern

CO₂-Bilanz von Versandkartons

Mehrweg-Alternative untersucht

Wie würde sich die Klimabilanz des HAKRO Warenversands verbessern, wenn wir statt Einweg-Kartons aus Wellpappe, Mehrwegboxen verwenden würden? Diese Frage untersuchte die Studentin Annika Uebach in ihrer Bachelorarbeit für die *Hochschule für angewandte Wissenschaften Landshut*.

Die im April 2019 abgeschlossene Untersuchung ergab, dass bei den zurzeit von uns eingesetzten Kartons 1,6 Kilogramm CO₂ anfallen – während ihrer Herstellung, dem einmaligen Versand und dem Recycling. Bei einer Mehrwegbox, die ca. 150mal verwendet werden kann, wären es nur 0,9 Kilogramm CO₂ pro Versandweg.

Unsere CO₂-Bilanz ließe sich also erheblich senken. Durch den erforderlichen Rückversand kämen jedoch weitere Emissionen hinzu. Die Gesamtkosten des Versands würden sich fast verdoppeln. Dies ist für uns zurzeit logistisch und wirtschaftlich nicht umsetzbar. Die CO₂-Bilanz ist dennoch besser, weil viele unserer Fachhänd-



ler die Kartons für den Versand an ihre Kunden weiterverwenden. Durch eine repräsentative Umfrage wollen wir erfahren, wie wir eine weitere Nutzung durch unsere Fachhändler zusätzlich fördern können.

Ziel: Klimaneutrale Standorte erreichen

Energiekonzept umgesetzt

Stromautarkes Logistikzentrum

Im Jahr 2012 wurde die erste Photovoltaikanlage auf dem Dach unseres Logistikgebäudes installiert. Die letzten Solarmodule gingen im Januar 2019 ans Netz. Intelligente Gebäudetechnik und ein 100 kWh Batteriespeicher sorgen dafür, dass unser Logistikzentrum an 280 Tagen mit selbst produzierter Energie betrieben werden kann.

Ziel: Energiekonzept umsetzen

WEITERE FORTSCHRITTE IM HANDLUNGSFELD UMWELT:

Durchgängiger Einsatz von LED-Lampen

Komplette Umstellung in der Verwaltung und Logistik.

Beitritt zur Allianz für Entwicklung und Klima

Initiative der Bundesregierung zur Durchsetzung der Ziele der Agenda 2030.
→ www.allianz-entwicklung-klima.de

Ecosia als Standard-Suchmaschine eingerichtet

Erlöse werden zur Pflanzung von Bäumen verwendet. → www.ecosia.org

Mobilitätsemissionen verringert

Drittes E-Auto im Bestand.

Wasserspender und Edelstahl-Wasserflaschen für alle Mitarbeiter

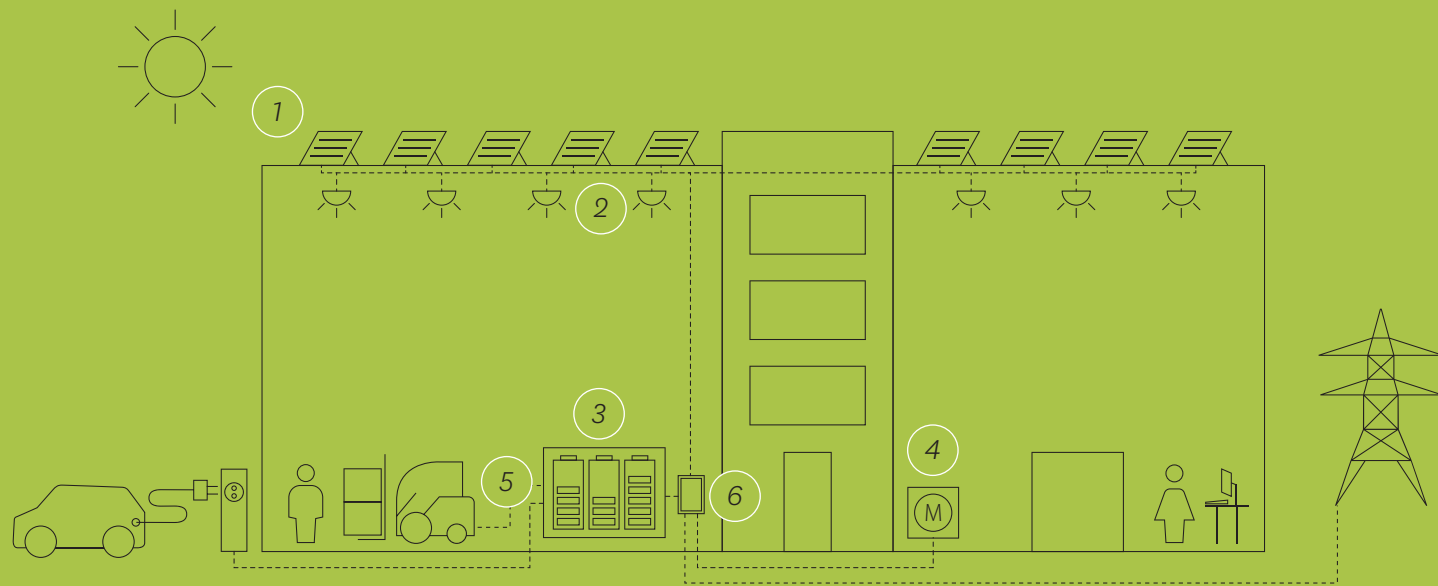
Plastik und Ressourcen sparen.

Beschaffungsrichtlinie eingeführt

Definition von ökosozialen Kriterien für den Einkauf von Büromaterialien und Dingen des täglichen Bedarfs.

CO₂-Reduktion durch Solar & Biogas

SO FUNKTIONIERT UNSER ENERGIESYSTEM



1 Dach/Sonne Strom aus Sonne

Auf der 6.000 m² großen Dachfläche unserer Logistikgebäude befinden sich 1.900 m² Photovoltaik-Module. Sie erzeugen zusammen 290.000 kWh Strom.

2 LED-Lampen Niedriger Verbrauch

Sparsame Endgeräte wie die LED-Hallenbeleuchtung reduzieren den Strombedarf auf ein Minimum.

3 Batteriespeicher Unabhängigkeit durch Energiespeicher

Ein 100 kWh Batteriespeicher gewährleistet die ununterbrochene Stromversorgung des gesamten Gebäudekomplexes. Über 280 Tage im Jahr ist in unserer Logistik ein komplett autarker Betrieb mit regenerativen Energien möglich.

4 BHKW Blockheizkraftwerk Blockheizkraftwerk (BHKW) für Wärme und zusätzlichen Strom

Das BHKW wird mit Biogas betrieben, produziert die erforderliche Wärme für alle Logistikgebäude und 95.000 kWh zusätzlichen Strom.

5 Gesteuerter Energieverbrauch Intelligentes Gebäudemanagement

Der Energie- und Wärmebedarf wird in allen Gebäudebereichen differenziert erfasst und an die aktuelle Stromerzeugung angepasst. Beispielsweise werden E-Autos und Gabelstapler nur tagsüber geladen, wenn viel Solarenergie zur Verfügung steht.

6 Schnittstelle zum Netz Lastmanagement – Save The Grid

Am Übergabepunkt wird festgelegt wie viel Strom das System bei laufendem Betrieb maximal aus dem Stromnetz bezieht. So werden Spitzen vermieden.

CO₂-Kompensation durch Klimaschutzprojekt

SAUBERE KOCHÖFEN FÜR FAMILIEN IN BANGLADESCH

Ein Teil der CO₂-Emissionen lässt sich noch nicht vermeiden. Wir möchten verhindern, dass sie das globale Klima zusätzlich belasten. Deshalb gleichen wir alle am Unternehmenssitz verursachten Treibhausgasemissionen sowie die Emissionen aller Geschäftsreisen und Mitarbeiteranfahrten durch Kompensationsbeiträge an Klimaschutzprojekte aus.



Wir haben uns dabei ganz bewusst für ein Klimaschutzprojekt in unserem Produktionsland Bangladesch entschieden. Über *ClimatePartner* fördern wir das landesweite Kompensationsprojekt *Saubere Kochöfen*. Das Projekt reduziert nicht nur die CO₂-Emissionen, sondern leistet darüber hinaus auch einen großen Beitrag zum Gesundheitsschutz.

Wie funktioniert Klimaschutz mit Kochöfen?

In vielen armen Regionen der Welt kochen Familien auf offenem Feuer, oft in geschlossenen Räumen. Die starke Rauchentwicklung zählt zu den größten Gesundheitsgefährdungen in Bangladesch. Frauen und Kinder sind täglich dem

Rauch zu Hause bis zu 7 Stunden ausgesetzt. 60.000 Tonnen Feuerholz werden jährlich in Bangladesch für das Kochen verwendet. Traditionelle Öfen nutzen das Brennmaterial mit einer Effizienz von lediglich 10 – 15%.

Saubere Kochöfen sind einfache Konstruktionen aus Zement, Ton oder Metall, mit einem Kamin, der den Rauch nach außen führt. So schützen sie die Gesundheit der Nutzer. Darüber hinaus sparen sie 50 % Brennstoff und produzieren entsprechend weniger CO₂-Emissionen. Dadurch sind sie ein effektiver Beitrag zum Klimaschutz. Die Öfen können direkt in den Dorfgemeinschaften hergestellt werden. Existenzgründungen werden ermöglicht und Arbeitsplätze geschaffen.

Umwelt

MITGLIEDSCHAFTEN UND STANDARDS



B.A.U.M.

Das Kürzel *B.A.U.M.* steht für Bundesdeutscher Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management e.V.. Wir sind Teil dieses größten Unternehmensnetzwerkes für nachhaltiges Wirtschaften in Europa. Ziel von B.A.U.M. ist es, Unternehmen, Kommunen und Organisationen bei der ökologisch wirksamen, ökonomisch sinnvollen und sozial gerechten Realisierung von nachhaltigen Maßnahmen zu unterstützen.



Allianz für Entwicklung und Klima

Seit 2019 unterstützen wir die *Allianz für Entwicklung und Klima*, eine Multi-Stakeholder-Initiative für Entwicklung und Klimaschutz, initiiert vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung. Als Mitglied der Allianz tragen wir unseren Beitrag zur Erreichung von Klimaneutralität oder gar Klimapositivität bei.



The Paris Pledge for Action

Am 4. November 2016 trat das Abkommen der internationalen Pariser Klimakonferenz in Kraft. Alle 150 teilnehmenden Staaten verpflichten sich erstmals dazu, die Weltwirtschaft auf klimafreundliche Weise zu verändern. Ein Durchbruch in Sachen Klimaschutz. Kurze Zeit später schlossen sich auch Unternehmen den Zielen der Regierungsorganisationen an. Durch die Unterzeichnung des *Paris Pledge for Action* verpflichten wir uns, unseren Beitrag zur Reduktion der Erderwärmung zu leisten.



Modell Hohenlohe

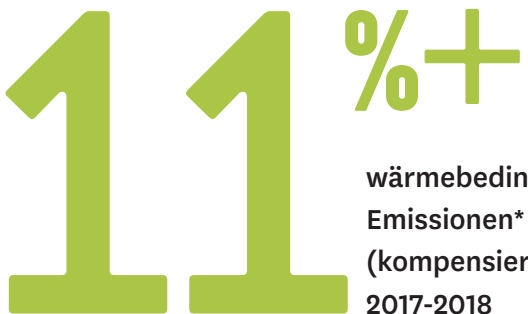
Rund um unseren Standort in Schrozberg haben sich Unternehmen zum *Modell Hohenlohe* e. V. zusammengeschlossen. Ziel ist es, das nachhaltige Wirtschaften, das Umweltbewusstsein und die Unternehmensverantwortung in der Region Heilbronn-Franken zu vernetzen und weiter auszubauen. Das Modell Hohenlohe schafft Synergien und bietet Unterstützung bei der Umsetzung zukunftsfähiger Lösungen in die betriebliche Praxis.

Umwelt

UMWELTBILANZ 2018



eigene Stromerzeugung
(PV-Anlage)
2017-2018



wärmebedingte CO₂-
Emissionen*
(kompensiert)
2017-2018



Strombedingte
CO₂-Emissionen
2018



Strombezug brutto (kWh)	267.192
Stromeigenerzeugung PV-Anlage (kWh / %)	213.826 / 80
Wärmebezug Erdgas (kWh)	581.300
Wärmebedingte CO₂-Emissionen (t)	143,1
Wasserbezug (m³)	1.509
Firmenwagen / Kraftstoffbedarf (l)	12 / 32.806
Abfallaufkommen (t) / Verwertungsquote (%)	208,8 / 96
Kartonagenbedarf (t)	186,5
Büropapierbedarf (Blatt)	1.143.050
Umweltschutz-Investitionskosten (netto in Euro)	11.746

*bedingt durch die flächenmäßige Erweiterung unseres Logistikzentrums



Alexander Funk ist Experte für Photovoltaikanlagen und ganzheitliche Gebäudetechnik. Er hat mit seiner Firma sol-technics-solutions GmbH das Solar-Energiesystem im Bereich Logistik entwickelt und umgesetzt.

Wegbegleiter **ALEXANDER FUNK** - **ENERGIEMANAGER**

„Nachhaltigkeit bedeutet, in die Zukunft zu schauen und mutig zu handeln.“

Schnelligkeit und Service gehören zu den wichtigsten Vorteilen von HAKRO. Auch große Bestellmengen liefern wir innerhalb von 24 Stunden an unsere Fachhändler. Möglich wird dies durch unser modernes Logistikzentrum und unser NOS-(Never out of stock) Hochregallager. Als 2015 ein Erweiterungsbau notwendig wurde, wollten wir dieses Bauvorhaben auch für die Umsetzung eines nachhaltigen Energiekonzeptes nutzen. Wir machten uns auf die Suche nach einem erfahrenen Experten und fanden ihn in Weikersheim, nur wenige Kilometer von Schrozberg entfernt.

„Ich habe mich mit meiner Firma auf Photovoltaik spezialisiert und in den letzten Jahren viele ganzheitliche Projekte umgesetzt. So kam der Kontakt zu HAKRO zustande. Daraus hat sich eine außergewöhnliche Zusammenarbeit entwickelt“, erzählt Alexander Funk. *„Da war sofort eine Begeisterung für die Dinge, die im Bereich Energie heute möglich sind,“* erinnert er sich. Gemeinsam setzte man sich das Ziel, die Erzeugung von regenerativen Energien mit der intelligenten Nutzung zu verbinden. *„Es geht ja nicht nur um die Gewinnung von Solarenergie, sondern auch um die Fragen: Was mache ich, wenn die Sonne einmal nicht scheint? Lässt sich die Energie an Ort und Stelle speichern? Wie produziert man die Wärme für die Gebäudeheizung?“* sagt Alexander Funk. So entstand ein wegweisendes System mit einer 290.000 kWp Photovoltaikanlage, einem leistungsstarken Batteriespeicher, einem Blockheizkraftwerk und der Möglichkeit, die gesamte Logistik bei Bedarf auch unabhängig vom Stromnetz zu versorgen. *„Bei HAKRO erlebe ich, wie das Thema Nachhaltigkeit mit hohem Anspruch und Konsequenz umgesetzt wird. Das inspiriert auch andere, mehr Mögliches zu wagen.“* Und das weit über die Grenzen von Baden-Württemberg hinaus. Im Frühjahr 2019 fand eine Führung für interessierte Unternehmen statt. Die Besucher kamen aus Japan.

Umwelt

ZIELABGLEICH

Das haben wir schon erreicht. Strategische Ziele, Fortschritte und zukünftige Maßnahmen für das Handlungsfeld Umwelt.

Ziele Nachhaltigkeitsstrategie 2017-2022	Fortschritte 2018-2019	Vorhaben bis 2022
✓ Energiekonzept umsetzen 2019 umgesetzt	✓ Energiekonzept umgesetzt Stromautarkes Logistikzentrum. ✓ Durchgängiger Einsatz von LED-Lampen Komplette Umstellung in der Verwaltung und Logistik.	
✓ Klimaneutralen Standort erreichen 2019 umgesetzt	✓ Klimaneutralen Standort erreicht Emissionen seit 2017 kompensiert. ✓ Mehrweg-Alternative untersucht CO ₂ -Bilanz von Versandkartons. ✓ Beitritt zur Allianz für Entwicklung und Klima Initiative der Bundesregierung zur Durchsetzung der Ziele der Agenda 2030. ✓ Ecosia als Standard-Suchmaschine eingerichtet Erlöse werden zur Pflanzung von Bäumen verwendet. ✓ Wasserspender und Edelstahlwasserflaschen für alle Mitarbeiter Plastik und Ressourcen sparen.	→ CO ₂ -Kompensation aller Mitarbeiteranfahrrten Fortlaufende Maßnahme (→ 2022) → CO ₂ -Kompensation aller Betriebsreisen Fortlaufende Maßnahme (→ 2022)

Ziele Nachhaltigkeitsstrategie 2017-2022	Fortschritte 2018-2019	Vorhaben bis 2022
→ Mobilitätsemissionen verringern fortlaufendes Ziel	✓ Mobilitätsemissionen verringert Drittes E-Auto im Bestand.	→ Reduktion der vorgelagerten Transportemissionen Alternative Transportwege prüfen. (→ 2022) → Umstellung des Fuhrparks auf zukunftsgerichtete Mobilität Fortlaufendes Vorhaben. (→ 2022)
→ Beschaffungswesen verfeinern In Umsetzung	✓ Beschaffungsrichtlinie eingeführt Öko-soziale Kriterien festgelegt.	→ Umstellung auf papierlose Arbeitsprozesse Erste Abteilung umgestellt (→ 2022) → Umstellung auf E-Rechnungsversand Information und Motivation der Kunden zur Nutzung dieser Option. (→ 2020)
→ Biodiversität fördern In Umsetzung	→ Grünflächen Extensive Bewirtschaftung der Wildblumenwiese am Logistikzentrum.	

VORHABEN 2020: AUSBAU DES KLIMASCHUTZES

Das haben wir uns im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie im Handlungsfeld Umwelt vorgenommen.

→ 2022

CO₂-Kompensation aller Mitarbeiterfahrten

Da unser Unternehmenssitz in einem ländlichen Gebiet liegt und der öffentliche Nahverkehr hier keine praktikable Alternative darstellt, ist ein Großteil der Belegschaft darauf angewiesen, mit dem Auto zur Arbeit zu kommen. Im Jahr 2017 haben wir damit begonnen, die Arbeitsweganfahrten unserer Mitarbeiter vollständig über *ClimatePartner* zu kompensieren. Diese Maßnahme werden wir auch in den folgenden Jahren umsetzen.

Ziel: Mobilitätsemissionen verringern

→ 2022

CO₂-Kompensation aller Betriebsreisen

Jedes Jahr reisen mehrere Mitarbeiter per Flugzeug in unsere Produktionsländer. Diese zurzeit unvermeidbaren Emissionen werden wir, genau wie alle weiteren betriebsbedingten Reisen, durch CO₂-Zertifikate über *ClimatePartner* fortlaufend kompensieren. Mit der Maßnahme haben wir 2017 begonnen. Durch Kompensationsbeiträge unterstützen wir das Projekt *Saubere Kochöfen in Bangladesch*.

Ziel: Mobilitätsemissionen verringern

→ 2022

Umstellung auf papierlose Arbeitsprozesse

Seit April 2018 wird in unserem Team Qualitätsprüfung ausschließlich digital gearbeitet. „Das war natürlich erst einmal eine Umstellung“, erzählt Gül Beck, „aber das papierlose Arbeiten hat den großen Vorteil, dass Informationen viel schneller und direkter griffbereit sind, auch für die Kommunikation mit den Kollegen in anderen Teams. Das macht vieles einfacher und spart wirklich eine Menge Papier, Zeit und Lauferei.“ Nach den guten Erfahrungen mit dem ersten Team, wollen wir das gesamte Unternehmen – wo immer möglich – auf papierlose Prozesse umstellen.

Ziel: Beschaffungswesen verfeinern

→ 2022

Reduktion der vorgelagerten Transportemissionen

Wir haben keine von Saison zu Saison wechselnden Kollektionen und können darum in der Regel auf einen schnellen Transport unserer Waren von den Produktionsländern nach Schrozberg verzichten. Die Warenlieferungen erfolgen größtenteils in Containern per Seefracht von Asien in deutsche Häfen. Von dort gelangt die Ware per LKW nach Schrozberg. Auch der Transport aus der Türkei erfolgt per LKW. Hier gibt es also noch eine Reihe von Möglichkeiten, die CO₂-Emissionen zu verringern. Zurzeit recherchieren wir alternative Transportwege, per Schiene oder per Schiffstransport mit umweltfreundlichen, schwerölfreien Treibstoffen.

Ziel: Mobilitätsemissionen verringern



Jürgen Pruy, Bereichsleiter Vertrieb & Partnerschaften, ist an rund 100 Tagen im Jahr vor Ort bei unseren Kunden. Die durch die Fahrten entstehenden Emissionen werden kompensiert.



WEITERE VORHABEN IM HANDLUNGSFELD UMWELT:

→ 2020

Umstellung des Fuhrparks auf zukunftsgerichtete Mobilität

Fortlaufendes Vorhaben.

→ 2020

Umstellung auf E-Rechnungsversand

Information und Motivation der Kunden zur Nutzung dieser Option.



ENGAGEMENT

RÜCKHALT

Wir lieben und leben gesellschaftliche Verantwortung. An unserem Standort Schrozberg, in der Region Hohenlohe und in unserem Produktionsland Bangladesch unterstützen wir vielfältige Projekte, die Menschen Rückhalt geben.

„Unser Engagement hat viele Standbeine, denn alle, die mit unserem Unternehmen in Verbindung stehen, sind uns wichtig. So engagieren wir uns für unsere Mitarbeiter, die Mitarbeiter unserer Produktionspartner, das Gemeinwohl und über die Stiftung für Kinder und Jugendliche weltweit.“

Sinah Großeibl, Stiftung & Engagement

Sinah Großeibl und Carmen Kroll zusammen mit Kindern in Bangladesch, wo die Harry Kroll-Foundation verschiedene Projekte unterstützt.

Engagement

UNSERE VISION: Eine Welt, die die Bekämpfung der Not und Benachteiligung so vieler Menschen zu ihrem gemeinsamen Anliegen macht – im Sinne der „Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“ der Vereinten Nationen.

UNSERE MISSION: Uns auf vielfältige Weise für das Gemeinwohl zu engagieren und besonders Menschen in Not zu unterstützen, indem wir ihre Lebensbedingungen und Chancen auf Teilhabe an der Gesellschaft verbessern. Vor allem, aber nicht nur, in unserer Region.

UNSERE ZIELE: Aus der Nachhaltigkeitsstrategie 2017-2022

- *Karitatives Engagement beibehalten*
- *Spendenvolumen erhöhen*
- *Freiwilligendienst TeamShare fortführen*
- *Solidaritätsfonds FriendShare einsetzen*
- *Harry Kroll-Foundation etablieren*



EMPATHIE – LOKAL UND GLOBAL.

Unternehmen sind ein wichtiger Teil unserer Gesellschaft und haben die Kraft, Dinge positiv zu verändern. Unter dem Motto HAKRO CARES möchten wir einen möglichst großen Beitrag zum Gemeinwohl leisten. Unser Engagement umfasst dabei vor allem drei Gruppen.

Mitarbeiter unseres Unternehmens

Für das Wohl unseres Teams tun wir gerne mehr. Zu unseren freiwilligen Leistungen zählen Zuschüsse zur betrieblichen Altersvorsorge, der wöchentliche Freutag, die HAKRO Akademie und Angebote zur Gesundheitsförderung. Mit großem Einsatz haben auch unsere Mitarbeiter zum Aufbau der *Harry Kroll-Foundation* beigetragen. Darüber hinaus engagieren sie sich im Rahmen unseres Corporate-Volunteering-Projektes *TeamShare* für gemeinnützige Projekte in unserer Region.

Regionale und globale Mitbürger

Durch die Arbeit unserer Treuhand-Stiftung *Harry Kroll-Foundation* unterstützen wir Projekte für Kinder und Jugendliche in unserer Region Hohenlohe, in unseren Produktionsländern und darüber hinaus. Am Beginn der Stiftungsarbeit stand der Bau eines Waisen-

hauses in Bangladesch. Als Textilhersteller können wir auch ganz unmittelbar durch unsere Produkte Hilfe leisten. Wir spenden große Mengen an Kleidung für bedürftige Familien. Hier kooperieren wir mit verschiedenen festen Partnern, die regelmäßig Hilfstransporte in bedürftige Länder organisieren.

Mitarbeiter unserer Produktionspartner

Wir fühlen uns für alle Menschen verantwortlich, die mit der Herstellung unserer Produkte verbunden sind. Darum ist es uns ein großes Anliegen, die Arbeits- und Lebensbedingungen der Mitarbeiter unseres Produktionspartners, beispielsweise in Bangladesch, zu verbessern. Hier engagieren wir uns durch regelmäßige Lebensmittel und Sachspenden, den Aufbau einer Gesundheitsversorgung und Projekten in der umliegenden Community.

Engagement

FORTSCHRITTE 2018/2019: UNSERE MEILENSTEINE

Das haben wir im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie im Handlungsfeld Engagement umgesetzt.

Leidenschaft für Schrozberg

Lokales Engagement ausgebaut

Es gibt immer etwas zu tun, um unser Heimatstädtchen Schrozberg noch liebenswerter zu machen. Wir packen mit an. Mit Tatkraft und Ideen. Zum Beispiel durch die Unterstützung des TSV Schrozberg. Diese Zusammenarbeit hat bereits eine lange Tradition. 2019 haben wir alle Fußballteams mit neuen Trikots ausgestattet und dem Verein bei der Anschaffung technischer Geräte finanziell unter die Arme gegriffen. Auch mit der Schule Schrozberg verbinden uns seit vielen Jahren gemeinsame Projekte. In diesem Jahr erfüllen wir Schülern und Lehrern mit einer Spende von 10.000 Euro den langgehegten Wunsch eines Fußballkäfigs für den Schulhof.

Ein Ziel: Karitatives Engagement beibehalten

Unterstützung für Kinder und Jugendliche

Harry Kroll-Foundation etabliert

Glück ist teilbar lautet das Motto der *Harry Kroll-Foundation*. Ihr Stiftungszweck ist die Unterstützung benachteiligter und hilfsbedürftiger Kinder und Jugendlicher. Im Geschäftsjahr 2018 hat die *Harry Kroll-Foundation* rund 63.000 Euro an Spenden eingenommen, davon stammten 51.209 Euro unmittelbar von der HAKRO GmbH. Die Personal- und Verwaltungskosten werden ebenfalls von HAKRO getragen (→ siehe Bilanz, Seite 97).

Den Kreis der geförderten Projekte konnte die *Harry Kroll-Foundation* in den letzten Jahren stark erweitern. 2018 wurden 8 Projekte mit einer Gesamtsumme von 32.000 Euro unterstützt.

Dazu zählen Initiativen in unserem gesamten Wirkungskreis, sowohl in der Region Schwäbisch Hall, Hohenlohe-Franken, als auch in den Produktionsländern. Zusätzlich dazu werden die geförderten Projekte auf der Website der *Harry Kroll-Foundation* ausführlich vorgestellt.

→ www.harrykroll-foundation.com

Ziel: Harry Kroll-Foundation etablieren



TeamShare Bilanz

Arbeitszeit gespendet

Jedes Jahr bieten wir unseren Mitarbeitern einen Tag bezahlten Sonderurlaub, wenn sie sich an diesem Tag ehrenamtlich für das Gemeinwohl engagieren. Das Projekt *TeamShare* wurde 2017 gestartet. Im Geschäftsjahr 2018 haben engagierte HAKRO Mitarbeiter Zeit mit kranken Kindern in der Uni-Kinderklinik Tübingen verbracht, Altersheime besucht, an Spielenachmittagen für Kinder in Flüchtlingsheimen teilgenommen oder Bäume gepflanzt. Insgesamt haben sich 39 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Geschäftsjahr 2018 an der Aktion beteiligt. Durch ihren Einsatz konnten wir insgesamt 218 Stunden Arbeitszeit für Menschen in unserer Region spenden.

Ziel: Freiwilligendienst TeamShare fortführen

T-Shirt Spenden

Crailsheim ist bunt

Menschen aus allen Kulturen sollen sich in unserer Region wohlfühlen und jeden Tag friedlich und weltoffen zusammenleben, egal ob sie hier oder in anderen Ländern geboren sind. Dafür setzen wir uns gerne ein. Die Teilnehmer der Demonstration *Crailsheim ist bunt – Für Vielfalt und Toleranz*, friedlich und gewaltfrei, die im März 2019 in Crailsheim stattfand, haben wir mit 250 HAKRO T-Shirts farbenfroh unterstützt.

Ziel: Karitatives Engagement beibehalten

Aufruf zur Europawahl

Europa ist vielfältig

Den Europatag am 9. Mai 2019 nahmen wir zum Anlass, Broschüren und Ratgeber zur Europäischen Union an unser Team zu verteilen. In der Mittagspause folgten über 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einem Aufruf und versammelten sich zum blau-gelben Gruppenbild unter der Europaflagge. Wenige Tage später posteten wir auf Facebook den Aufruf von Danny Jüngling, Assistent der Geschäftsführung bei HAKRO: *Mein Zuhause ist die HAKRO. Meine Heimat ist Europa*. Ein Aufruf zur Teilnahme an der Europawahl. Die Social Media-Aktion war vor der Wahl von der Initiative *Pulse of Europe* lanciert worden. → pulseofeurope.eu

Ziel: Karitatives Engagement beibehalten



WEITERE FORTSCHRITTE 2018/2019:

Entrepreneurs for Future

Von Schülern lernen.

Harry Kroll-Foundation Website

Launch des eigenen Webauftritts.

→ www.harrykroll-foundation.com

Solidaritätsfonds FriendShare eingerichtet

Zuwendungen von bis zu 1% unseres jährlichen Einkaufsvolumens für die Mitarbeiter unseres Produktionspartners in Bangladesch

Spenden- und Sponsoringvolumen erhöht.

(→ siehe Bilanz, Seite 97)



Wegbegleiter

STIFTUNG HILFE FÜR KRANKE KINDER

„Die bewährte Partnerschaft mit HAKRO und der Harry Kroll-Foundation gibt uns Mut, neue Wege für schwerkranke Kinder zu gehen.“

Jedes Jahr kommen rund 12.000 Kinder zur stationären und mehr als 57.000 zur ambulanten Behandlung in die Tübinger Universitätsklinik für Kinder- und Jugendmedizin. Speziell im medizinischen Bereich profitieren die kleinen und großen Patienten enorm vom wissenschaftlichen und technischen Fortschritt. *Hilfe für kranke Kinder – Die Stiftung in der Uni-Kinderklinik Tübingen* konnte hier in den letzten 20 Jahren durch Spender und Förderer viele wichtige Projekte aufbauen und unterstützen.

Mit Spenden der *Harry Kroll-Foundation* wurde beispielsweise die Einführung neuester Endoskopietechnik in der Gastroenterologie und in der Pulmologie gefördert. Die neuen Geräte ermöglichen eine schonende Diagnose; Schmerzen und Ängste der Kinder werden deutlich verringert. Ein weiteres Projekt der Stiftung *Hilfe für kranke Kinder* ist das ambulante Palliativteam (PALUNA). Es betreut Kinder mit begrenzter Lebenserwartung und ihre Familien und ist rund um die Uhr für sie erreichbar. Das Palliativteam wurde von HAKRO mit Teamkleidung ausgestattet.

„Aus diesen Aktionen heraus hat sich ein regelmäßiger Austausch ergeben, der von gegenseitiger Wertschätzung und Offenheit geprägt ist. Wir haben in der Harry Kroll-Foundation einen Partner gefunden, der uns den notwendigen Rückhalt bei den geförderten Projekten gibt“, sagt Thomas Hassel, Vorstand der *Stiftung Hilfe für kranke Kinder*. *„Das hat uns auch beim aktuellen Förderprojekt Mut gemacht, ein noch weit-*

gehend unbekanntes Thema anzugehen: die Betreuung von Kindern mit einem Intensiv-Delir“.

Ein sogenanntes Intensiv-Delir tritt fast bei jedem dritten Kind im Laufe der Behandlung auf einer Intensivstation auf. Die Kinder sind dann sehr unruhig und zeigen ein stark verändertes Verhalten. Oft haben sie Halluzinationen und bekommen Angst, weil sie sich nicht mitteilen können. *„Solch ein Delir kann ernsthafte Folgen haben und sogar die Sterblichkeit erhöhen. Zudem ist die ganze Familie betroffen: Eltern erkennen ihre Kinder kaum wieder und sind dadurch stark verunsichert“,* erklärt Thomas Hassel. Das Team der Kinderintensivstation hat für dieses Problem ein Paket von hilfreichen Maßnahmen entwickelt. Als ein zentraler Baustein wurde mit Unterstützung der *Harry Kroll-Foundation* eine zusätzliche Betreuungsmöglichkeit durch Heilerziehungspflegerinnen geschaffen. Ein Novum in deutschen Kinderkliniken, auch weltweit gibt es nur wenig vergleichbare Projekte. *„Für uns ist die Verbindung mit HAKRO und der Harry Kroll-Foundation ein sehr gutes Beispiel für die Partnerschaft einer gemeinnützigen Organisation mit einem verantwortungsvoll agierenden Unternehmen. Sowohl auf Projektebene als auch persönlich.“* Denn das Engagement von HAKRO geht über Spenden hinaus. HAKRO Mitarbeiter waren in der Uni-Kinderklinik im Rahmen des Freiwilligendienstes *TeamShare* auch schon ehrenamtlich aktiv und verbrachten Zeit mit kranken Kindern.

Thomas Hassel, Vorstand der Stiftung *Hilfe für kranke Kinder* und Dr. Astrid Kimmig, Ärztliche Leiterin des Palliativteams PALUNA



WIN-Charta

Mit der *WIN-Charta* soll nachhaltiges Wirtschaften in Baden-Württemberg gewürdigt und in der Öffentlichkeit sichtbar gemacht werden. Sie wurde von der Landesregierung ins Leben gerufen und richtet sich an Unternehmen, für die Nachhaltigkeit ein wichtiger Bestandteil ihrer Unternehmensphilosophie ist. Mit der Unterzeichnung der WIN-Charta bekennen wir uns zu den dort formulierten zwölf Leitsätzen und Zielen nachhaltigen Wirtschaftens.



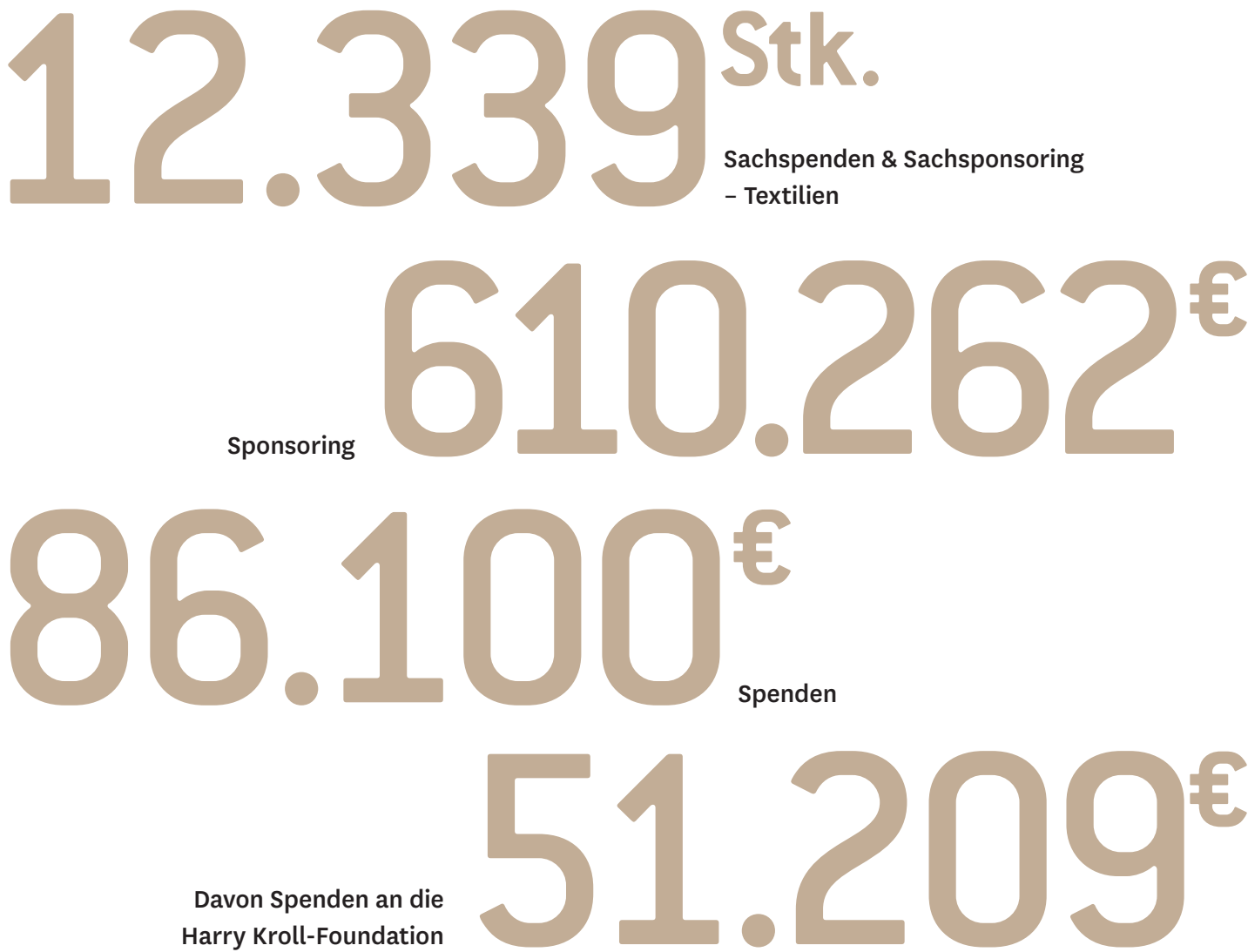
Bundesverband Deutscher Stiftungen

Der *Bundesverband Deutscher Stiftungen* ist der größte und älteste Stiftungsverband in Europa. Er vertritt die Interessen der mehr als 22.000 Stiftungen in Deutschland. Die von HAKRO gegründete Harry Kroll-Foundation ist Mitglied im Bundesverband Deutscher Stiftungen. Sie unterstützt Projekte zugunsten von Kindern und Jugendlichen im regionalen Umfeld von HAKRO und in Ländern, in denen unsere Produktionspartner ansässig sind.



Grundsätze guter Stiftungspraxis

Die Stiftungsarbeit der Harry Kroll-Foundation gestalten wir im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben des Gemeinnützigkeits- und des Stiftungsrechts sowie entsprechend der *Grundsätze guter Stiftungspraxis*. Diese vom Bundesverband Deutscher Stiftungen in 14 Punkten festgeschriebenen Handlungsleitlinien werden von der *Harry Kroll-Foundation* verbindlich anerkannt und konsequent umgesetzt.



Engagement

ZIELABGLEICH

Das haben wir schon erreicht. Strategische Ziele, Fortschritte und zukünftige Maßnahmen für das Handlungsfeld Engagement.

Ziele Nachhaltigkeitsstrategie 2017-2022	Fortschritte 2018-2019	Vorhaben bis 2022
✓ Karitatives Engagement beibehalten <i>Kontinuierliche positive Wirkung auf das Gemeinwohl in der Region.</i>	✓ <i>Lokales Engagement ausgebaut</i> <i>Leidenschaft für Schrozberg.</i> ✓ <i>Crailsheim ist bunt</i> <i>T-Shirt Spenden.</i> ✓ <i>Entrepreneurs for Future</i> <i>Von Schülern lernen.</i> ✓ <i>Europa ist vielfältig</i> <i>Aufruf zur Europawahl.</i>	→ <i>Engagement weiter ausbauen</i> <i>Bestehende Projekte fortsetzen und nach Möglichkeit erweitern. (→ 2022)</i> → <i>Textilspenden fortführen</i> <i>Zusammenarbeit im Empfängerkreis verstetigen. (→ 2022)</i>
→ Spendenvolumen erhöhen <i>Fortlaufendes Ziel</i>		
→ Freiwilligendienst TeamShare fortführen <i>In Umsetzung</i>	✓ <i>TeamShare Bilanz</i> <i>218 Stunden Arbeitszeit gespendet.</i>	→ <i>TeamShare fortführen</i> <i>Spendenstunden erhöhen und Mitarbeiter zur Teilnahme motivieren. (→ 2020)</i>
→ Solidaritätsfonds FriendShare einsetzen <i>In Umsetzung</i>	→ <i>Solidaritätsfonds FriendShare eingerichtet</i> <i>für die Mitarbeiter unseres Produktionspartners in Bangladesch. (→ 20XX)</i>	
→ Harry Kroll-Foundation etablieren <i>In Umsetzung</i>	→ <i>Harry Kroll-Foundation etabliert</i> → <i>Launch der Stiftungs-Website</i> <i>Mit ausführlichen Informationen zu den geförderten Projekten.</i>	→ <i>Bekanntheitsgrad der Harry Kroll-Foundation steigern</i> <i>Kunden und Externe als Spender gewinnen. (→ 2022)</i> → <i>Regionales Engagement der Harry Kroll-Foundation ausbauen</i> <i>Regionale Projekte gewinnen. (→ 2020)</i>

Engagement

VORHABEN 2020: SICHTBARKEIT UND WACHSTUM

Das haben wir uns im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie vorgenommen.

→ 2020
TeamShare fortführen
Mit dem Projekt TeamShare möchten wir das soziale-ökologische Engagement unseres Teams fördern und unterstützen. Gleichzeitig leisten wir dadurch einen Beitrag zum Gemeinwohl unserer Heimatregion. Jeder Mitarbeiter kann seit 2017 jährlich einen Tag bezahlten Sonderurlaub beantragen, um sich an diesem Tag ehrenamtlich zu engagieren. In Zukunft wollen wir unsere Mitarbeiter noch stärker motivieren unsere TeamShare-Börse zu nutzen, um dadurch die Zahl der von uns gespendeten karitativen Stunden zu erhöhen.
Ziel: Spendenvolumen erhöhen

→ 2022
Bekanntheitsgrad der Harry Kroll-Foundation steigern
Die Arbeit der Harry Kroll-Foundation wird zurzeit zum Großteil von HAKRO sowie von unseren Mitarbeitern finanziert. Um in Zukunft mehr Kunden und Externe als Spender zu gewinnen, möchten wir die Foundation vor allem in unserer Heimatregion bekannter machen. Als erste Maßnahme haben wir bereits eine eigene Website und eigene Social Media-Kanäle für die Foundation erstellt. Diese wollen wir in Zukunft verstärkt nutzen, um Aufmerksamkeit für die Arbeit der Stiftung zu generieren.
Ziel: Harry Kroll-Foundation etablieren

→ 2020
Regionales Engagement der Harry Kroll-Foundation ausbauen
Die Harry Kroll-Foundation unterstützt benachteiligte und hilfsbedürftige Kinder und Jugendliche in unserer Region und in der ganzen Welt. Wir wollen vor allem das regionale Engagement weiter ausbauen. Mit der Aktion Kleeblatt suchen wir nach weiteren Förderprojekten im Landkreis Schwäbisch Hall, Hohenlohe-Franken.
Ziel: Harry Kroll-Foundation etablieren

WEITERE VORHABEN IM HANDLUNGSFELD ENGAGEMENT

→ 2020
Engagement weiter ausbauen
Bestehende Projekte fortsetzen und nach Möglichkeit erweitern.

→ 2020
Textilspenden fortführen
Zusammenarbeit mit Empfängerkreis verstetigen.

BERICHTS- PROFIL

SACHVERHALT

Gegenstand des Berichts sind die Leistungen der HAKRO GmbH, die keine Tochterunternehmen oder Beteiligungen hält. Der Bericht entspricht den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI).

Berichtsprofil NACHHALTIGKEITSBERICHT 2019

Entwicklung unserer Berichterstattung

Den Beginn unserer Berichterstattung markieren unsere Fortschrittsmitteilungen für den UN Global Compact (UNGC), die wir für die Jahre 2010 - 2014 veröffentlicht haben.

Im August 2016 erschien der erste HAKRO Nachhaltigkeitsbericht „*Mit Hand, Herz und Haltung für eine lebenswerte Zukunft*“ als umfassende und systematische Bestandsaufnahme unserer bisherigen Maßnahmen im Bereich Nachhaltigkeit und allen Zahlen von 2011 - 2015.

Die Berichterstattung im zweiten Nachhaltigkeitsbericht 2017 *Wirkstoff* baut inhaltlich auf den ersten Bericht auf. Großen Raum nimmt hier unsere grundlegende Nachhaltigkeitsstrategie 2017 - 2022 ein, die unsere Ansätze im Nachhaltigkeitsmanagement komprimiert darstellt.

Der folgende Zwischenbericht 2017/18 ist angelehnt an die Struktur der *Charta der Wirtschaftsinitiative Nachhaltigkeit* (WIN) des Landes Baden-Württembergs, die wir 2015 unterzeichneten. Im Fokus stehen insbesondere die Themen verantwortungsbewusstes Unternehmertum und regionaler Mehrwert, gemäß den Leitsätzen der Charta.

Der aktuelle Nachhaltigkeitsbericht 2019 bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2018 und baut inhaltlich auf die vorherigen Berichte auf. Wir berichten über erreichte Fortschritte, weitere fortlaufende Ziele und Vorhaben im Abgleich mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2017 - 2022. Im Sinne der Konzentration bündelt dieser Bericht unsere Publizitätspflichten und enthält unsere Fortschrittsmitteilung für den UNGC sowie unseren zweiten Bericht zur Umsetzung der WIN-Charta.

Bericht & Berichtsindex im Netz

Dieser Bericht ist nach den neuesten Standards der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt. Wie bereits in unserem Nachhaltigkeitsbericht 2017 haben wir auf den Abdruck des umfangreichen GRI-Index erneut verzichtet, um Papier zu sparen.

Für Interessierte steht der Abgleich – sowie der Bericht selbst – in elektronischer Variante zum Download auf unserer Website bereit.

→ www.hakro.com/service/downloads

Einen Überblick über unsere vielfältigen Maßnahmen, Fortschritte und Entwicklungen im Nachhaltigkeitsmanagement gibt unsere Website unter:

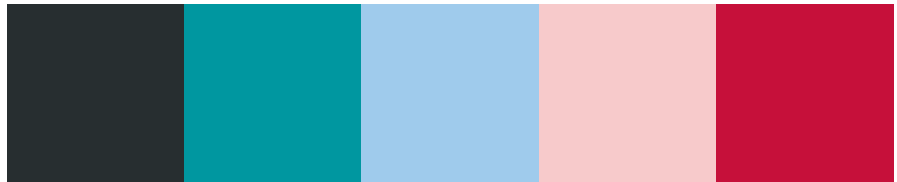
→ www.hakro.com/unternehmen/nachhaltigkeit/

Hinweis Sprachform

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichten wir auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen und streben insgesamt sprachliche Vereinfachung an. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten für alle Menschen, ungeachtet ihrer geschlechtlichen Identität.



1969-2019



HAKRO.HÄLT.

HAKRO



Impressum

Herausgeber

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

www.twitter.com/hakro1969
www.facebook.com/HAKRO1969/
www.instagram.com/hakro1969/
www.xing.com/companies/hakrogbh

Verantwortlich

Carmen Kroll, Geschäftsführerin
Thomas Müller, Geschäftsführer

Ansprechpartner

Qualität, Werte & Nachhaltigkeit
Jochen Schmidt, Teamleiter
jochen.schmidt@hakro.com

Anna Rüchardt
anna.ruechardt@hakro.com

Redaktion & Text

Judith Homoki-Haake, Hanna Huet,
Marc Fritzler, Anna Rüchardt, Jochen Schmidt

Gestaltung

Werbewelt AG

Fotos

HAKRO, Vlado Golub, Philipp Reinhard,
Martin J. Kielmann für CmiA

Druck

StieberDruck GmbH

Mikralinar und Standard 100 by OEKO-TEX sind eingetragene Warenzeichen ® der jeweiligen Rechteinhaber.

KLEINE ÖKO-BILANZ DIESES BERICHTS

Gedruckt ist dieser Bericht in einer Auflage von 3.000 Exemplaren auf FSC®-zertifiziertem Papier. Die durch den Druck verursachten CO₂-Emissionen sind kompensiert. Der Versand an Kunden, Partner und Dritte erfolgt ebenfalls klimaneutral und in Versandtaschen aus Recyclingpapier. Wenn Sie diesen Bericht nach der Lektüre nicht mehr benötigen, freuen wir uns, wenn Sie ihn an interessierte Dritte weiterreichen – herzlichen Dank!



HAKRO HÄLT. NEHMEN SIE UNS BEIM WORT.
IN DIESEM NACHHALTIGKEITSBERICHT 2019
INFORMIEREN WIR ÜBER UNSERE FORTSCHRITTE
UND VORHABEN IN DEN FÜNF HANDLUNGS-
FELDERN UNSERER GANZHEITLICHEN
NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE.