

/ NACHHALTIGKEITSBERICHT 2017

WIRK- STOFF

/ NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE
2017–2022

HAKRO[®]
HÄLT. SEIT 1969



Unser Erkennungszeichen mit seinen vier Elementen symbolisiert die Einheit und den Kreislauf von Hersteller, Produkt, Handel und Verbraucher.

HAKRO HÄLT. SEIT 1969

Im Mai 1969 gründete der Unternehmer Harry Kroll eine Textil-Einzelhandelsfirma, aus der 1987 die heutige HAKRO GmbH in Schrozberg, Baden-Württemberg, hervorging. Seit 2003 wird das Familienunternehmen in zweiter Generation geführt.

HAKRO ist spezialisiert auf hochwertig gefertigte, langlebige Bekleidung für Corporate Fashion, Beruf, Freizeit und Sport; der Vertrieb erfolgt über autorisierte Fachhändler in Europa. HAKRO bezieht seine Textilien von Produktionspartnern im Ausland. Die gesamte Kollektion ist nach dem Standard 100 by OEKO-TEX zertifiziert, das Qualitätsmanagement des Unternehmens nach ISO 9001:2015.

HAKRO ist nachhaltig ausgerichtet, seit 2009 Mitglied im *UN Global Compact* und seit 2015 im *Bündnis für nachhaltige Textilien*. Dieser Nachhaltigkeitsbericht informiert über Leistungen, Handlungsfelder und Ziele.

HAKRO HÄLT. WORT.

Liebe Leserinnen und Leser,
Liebe Kunden, liebes Team,

Vertrauen entsteht, wenn man hält, was man verspricht. Das gilt für Unternehmen, wie für jeden Einzelnen von uns. Überzeugt davon, dass Integrität, Glaubwürdigkeit und Verlässlichkeit entscheidend für langfristige Partnerschaften und nachhaltige Erfolge sind, soll unser Wort stets bindend sein.

„HAKRO HÄLT. Seit 1969“ lautet unser neues Markenversprechen. Es formuliert unseren Anspruch an die Qualität unserer Kleidung und ist zugleich Maßgabe für unser Handeln. Dazu stehen wir.

Sagen, was man tut. Tun, was man sagt. Vor einem Jahr haben wir in unserem ersten Nachhaltigkeitsbericht 22 Maßnahmen und Projekte angekündigt. 20 davon haben wir bereits umgesetzt, die zwei weiteren, unser Verhaltenskodex und der Biodiversitätscheck, sind in Arbeit.

Der diesjährige Bericht verbindet das Erreichte mit dem Erreichbaren. Unsere Leistungsbilanz 2016/2017 gibt Auskunft über wichtige Etappenziele auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit. Insgesamt informieren wir Sie umfassend über unsere Ziele und Leistungen. Herzstück ist die HAKRO-Nachhaltigkeitsstrategie „Wirkstoff“. Sie umfasst 25 prioritäre Ziele, die wir bis 2022 erreichen wollen: Zum Beispiel wollen wir den Anteil nachhaltig erzeugter Baumwolle auf bis zu 50 Prozent erhöhen.

Wir haben uns viel vorgenommen und freuen uns, wenn Sie uns auf diesem Weg begleiten. Messen Sie uns daran, dass wir Wort halten und das Wichtige tun.



CARMEN KROLL
Geschäftsführerin



THOMAS MÜLLER
Geschäftsführer

INHALT.

1/ EINBLICKE. BLICK ZURÜCK NACH VORN.	S. 6–19
2/ UNTERNEHMENSFÜHRUNG. WIR SIND MORGEN NOCH BESSER ALS HEUTE.	S. 20–31
3/ PRODUKTE. WIR SIND SEHR LANGLEBIG.	S. 32–43
4/ MITARBEITER. WIR SCHÄTZEN FAIRNESS.	S. 44–55
5/ UMWELT. WIR TUN VIEL FÜR DEUTLICH WENIGER.	S. 56–67
6/ ENGAGEMENT. WIR HELFEN MENSCHEN IN NOT.	S. 68–79
7/ BERICHTSPROFIL. AUFBAUENDE BERICHTERSTATTUNG.	S. 80–85

HAKRO bietet hochwertige Corporate Fashion, Bekleidung für Beruf, Freizeit und Sport. Zu unserem Sortiment gehören T-Shirts, Polos, Sweats, Hemden, Blusen, Pullover, Jacken und Socken – aktuell sind es 146 Modelle in bis zu 51 Farben, 15 Größen und 3 Passformen – für Damen, Herren, Kinder und Unisex.



1/ EINBLICKE.

BLICK ZURÜCK NACH VORN.

NACHHALTIGES HANDELN MUSS WEIT VOR- AUS GEDACHT WERDEN. IM ZWEITEN NACH- HALTIGKEITSBERICHT HAT HAKRO LANG- FRISTIGE ZIELE DEFINIERT, UM SICH ALS BEKLEIDUNGSSPEZIALIST FÜR CORPORATE FASHION, BERUF, FREIZEIT UND SPORT KONSEQUENT ÜBER ALLE UNTERNEHMENS- BEREICHE HINWEG NACHHALTIG AUSZURICH- TEN. UNSERE LEISTUNGEN IN 2016/2017 MARKIEREN WICHTIGE ETAPPENZIELE, UNSERE STRATEGIE „WIRKSTOFF“ SOLL UNS DEN WEG WEISEN FÜR DIE NÄCHSTEN JAHRE.

GESPRÄCHSSTOFFE.

UNSERE LEISTUNGEN 2016/2017 IM ÜBERBLICK.

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

→ DEZEMBER 2016

Wir schließen unser **bislang erfolgreichstes Jahr** ab, der Netto-Umsatz ist gegenüber dem Vorjahr um 18 Prozent auf 73 Millionen Euro gestiegen.

→ APRIL 2017

Einführung des neuen **Markenclaims** „HAKRO HÄLT. SEIT 1969“.

→ JULI 2017

Beitritt zum Verband
Die Familienunternehmer.

Das **Qualitätsmanagementsystem** von HAKRO ist erfolgreich rezertifiziert nach ISO 9001:2015.

→ AUGUST 2017

Zentrale Grundsätze und Ziele von HAKRO werden in den **Unternehmensleitlinien** formuliert.

Die **Nachhaltigkeitsstrategie 2017 – 2022** ist fertiggestellt, sie trägt den Titel „**Wirkstoff**“.

→ SEPTEMBER 2017

Der erste Teil des „**HAKRO-Werte-kompass**“ vereint unser Nachhaltigkeitsleitbild und die Leitlinien für unsere fünf Handlungsfelder.

PRODUKTE

→ JANUAR 2017

Aufnahme der Zusammenarbeit mit unserem **Produktionspartner in der Tschechischen Republik.**

→ FEBRUAR 2017

Fristgerechte Einreichung der **Roadmap für das Bündnis für nachhaltige Textilien.**

Rund 100 Mitarbeiter nehmen an unserer **Filmvorführung von „The True Cost – Der Preis der Mode“** teil.

→ APRIL 2017

Start der **ersten Organic-Kollektion:** T-Shirts und Poloshirts, gefertigt aus 100 Prozent GOTS-zertifizierter Bio-Baumwolle.

→ MAI 2017

Künftig verarbeiten wir auch Baumwolle nach dem Standard „**Cotton made in Africa**“ (CmiA) und leisten damit einen Beitrag, um die Lebenssituation der Baumwollkleinbauern Afrikas zu verbessern.

→ AUGUST 2017

Die **Produktleitlinien** von HAKRO treten in Kraft.

MITARBEITER

→ DEZEMBER 2016

Ende des Jahres zählt unser Team **150 Köpfe, 24 mehr als ein Jahr zuvor.**

→ MÄRZ 2017

„**Lieblingskollegen gesucht**“ heißt die neue Broschüre, mit der wir über die Ausbildungsmöglichkeiten bei uns informieren.

→ APRIL 2017

Seit einem Jahr erscheint drei Mal jährlich die **Mitarbeiterzeitung „Lesestoff“**, geschrieben und produziert von unseren Mitarbeitern.

→ MAI 2017

HAKRO nimmt erstmals am „**Deutschen Diversity-Tag**“ teil.

→ JUNI 2017

Die **erste schriftliche Mitarbeiterumfrage** bescheinigt eine hohe Zufriedenheit unseres Teams.

Die Wirtschaftsinitiative Nachhaltigkeit (WIN) stellt HAKRO in einem Dossier für Menschen- und Arbeitnehmerrechte als **Best Practice** vor.

→ JULI 2017

Ernennung eines **Beauftragten für Schwerbehinderte und personelle Vielfalt.**

→ AUGUST 2017

Die **Mitarbeiterleitlinien** und **Menschenrechte-Richtlinie** treten in Kraft.

→ Weitere Informationen im Kapitel „Unternehmensführung“ ab Seite 20. → Weitere Informationen im Kapitel „Produkte“ ab Seite 32.

→ Weitere Informationen im Kapitel „Mitarbeiter“ ab Seite 44.

UMWELT

→ SEPTEMBER 2016

Auch der Versand von Briefen und Paketen ist jetzt klimaneutral.

HAKRO beteiligt sich an der Kampagne „CEOs bekennen Farbe – Mit Recyclingpapier für Ressourcenschutz“.

→ MÄRZ 2017

Wir sind neues Mitglied im Bundesdeutschen Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management (B.A.U.M.) und Unterzeichner des „Kodex für nachhaltiges Wirtschaften“.

→ JUNI 2017

Die energetische Sanierung der Außenfassade eines Trakts unseres Verwaltungsgebäudes ist abgeschlossen.

→ JULI 2017

Unsere Mitarbeiter können ab jetzt E-Bikes als Dienstfahräder leasen.

→ AUGUST 2017

Die Umweltleitlinien von HAKRO treten in Kraft.

HAKRO nimmt sein erstes Elektro-Auto in Empfang.

ENGAGEMENT

→ SEPTEMBER 2016

Der Solidaritätsfonds HAKRO Friends-Share startet: 1.600 Arbeiterinnen und Arbeiter unseres Produktionspartners in Bangladesch erhalten von uns Naturalienspenden für das Opferfest.

→ OKTOBER 2016

Die Harry Kroll-Foundation veranstaltet ihr erstes „Charity-Dinner“.

→ DEZEMBER 2016

HAKRO hat 2016 fast 150.000 Euro für mildtätige Zwecke gespendet.

→ JANUAR 2017

Der Freiwilligendienst HAKRO TeamShare geht an den Start, ein Corporate-Volunteering-Projekt für die Menschen vor allem in unserer Region.

→ MÄRZ 2017

Die Kinderklinik Tübingen erhält eine Spende über 17.500 Euro von unserer Harry Kroll-Foundation.

→ APRIL 2017

Die Harry Kroll-Foundation wird Mitglied im Bundesverband Deutscher Stiftungen und übernimmt die „Grundsätze guter Stiftungspraxis“.

→ MAI 2017

Die Geschäftsführerin Carmen Kroll erhält den Medienpreis des Hohenloher Tagblatts verliehen (Südwest Presse). Sie nimmt den Preis für das gesamte Team entgegen.

→ JUNI 2017

HAKRO beteiligt sich wie in den Jahren zuvor an den Nachhaltigkeitstagen Baden-Württembergs.

→ AUGUST 2017

Die Engagementleitlinien und die Sachspenden-Richtlinie von HAKRO treten in Kraft.

Die Harry Kroll-Foundation hat Förderrichtlinien für Projekte Dritter formuliert.

UNSERE STRATEGIE 2017–2022.

AUS WORTEN WERDEN TATEN.

HAKRO HAT „WIRKSTOFF“: SO HEISST UNSERE NACHHALTIGKEITS-STRATEGIE FÜR DIE JAHRE 2017–2022. WIR GREIFEN DARIN DIE FÜR UNS WICHTIGSTEN THEMEN FÜR DIE NÄCHSTEN JAHRE AUF.

Klimaneutrale Standorte, eine deutliche Steigerung des Anteils nachhaltig erzeugter Baumwolle, die verstärkte Einbindung der Mitarbeiter und eine Erhöhung des Spendenvolumens sind einige Beispiele für Ziele in unserer Nachhaltigkeitsstrategie „Wirkstoff“. Insgesamt umfasst sie 25 übergeordnete Ziele für unsere fünf Handlungsfelder (siehe Überblick auf der nächsten Seite). Hinter vielen Zielen stehen mehrere Maßnahmen, die wir in den nächsten Jahren umsetzen wollen.

Eingeflossen sind in unsere Strategie die Ziele des *Bündnisses für nachhaltige Textilien* ebenso wie die Ergebnisse einer internen Wesentlichkeitsanalyse, die wir Anfang 2017 erstellt haben. Die Rückmeldungen, die wir auf unseren ersten Nachhaltigkeitsbericht erhalten haben, waren dafür ebenso hilfreich wie unsere zwischenzeitlich gemachten Erfahrungen aus Netzwerken oder den Gesprächen mit unseren Kunden und weiteren Anspruchsgruppen. Schließlich haben wir aus den Ergebnissen unserer ersten schriftlichen Mitarbeiterumfrage, die wir im Juni 2017 durchgeführt haben, Ziele und Maßnahmen für das Handlungsfeld „Mitarbeiter“ abgeleitet.

Mit der im August 2017 beschlossenen Strategie setzen wir den nächsten Baustein in unserem Nachhaltigkeitsmanagement: Das Fundament bilden, neben der Organisation, das 2016 formulierte Nachhaltigkeitsleitbild und die im ersten Halbjahr 2017 erarbeiteten Leitlinien für unsere Handlungsfelder. In diesen Leitlinien definieren wir unsere allgemeinen Ziele und Grundsätze für nachhaltiges Wirtschaften, die in der Strategie zusammengefassten Vorhaben werden diese mit Leben füllen.

Das Gros der Maßnahmen bezieht sich auf die fünf Jahre 2017 bis 2021. Als Puffer soll uns das Jahr 2022 dienen – Projekte können sich durchaus einmal verzögern oder komplizierter gestalten als gedacht.

„Wirkstoff“ ist unser großes Nachhaltigkeitsprogramm für die nächsten Jahre. Im Zuge der jährlichen Prüfung werden wir den erreichten Stand kontrollieren und weitere Detailmaßnahmen in unsere jährlichen kleinen Nachhaltigkeitsprogramme aufnehmen.

NACHHALTIGKEITSZIELE VON HAKRO IM ÜBERBLICK.

UNTERNEHMENSFÜHRUNG / S. 24-25

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

2017	2018	2019	2020	2021	2022
2017					
2017	2018				
2017	2018	2019	2020	2021	2022
2017	2018	2019	2020	2021	2022

PRODUKTE / S. 36-37

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

2017	2018	2019	2020	2021	2022
2017	2018	2019	2020	2021	2022
2017	2018	2019	2020		
2017	2018	2019	2020	2021	2022
	2018	2019	2020	2021	2022

MITARBEITER / S. 48-49

- Mitarbeiterbindung verstärken
- Fortbildungsangebot ausweiten
- Gesundheitsschutz fördern
- Ideenpool starten
- Betriebskantine eröffnen

2017	2018	2019	2020	2021	2022
2017	2018	2019	2020	2021	2022
2017	2018	2019	2020	2021	2022
	2018	2019	2020	2021	2022
	2018	2019			

UMWELT / S. 60-61

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

2017	2018	2019	2020	2021	2022
2017	2018	2019	2020		
2017	2018	2019	2020	2021	2022
	2018	2019	2020	2021	2022
2017	2018	2019			

ENGAGEMENT / S. 72-73

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

2017	2018	2019	2020	2021	2022
2017	2018	2019	2020	2021	2022
2017	2018	2019	2020		
2017	2018	2019	2020		
2017	2018	2019	2020	2021	2022

BEITRAG VON HAKRO ZU DEN GLOBAL GOALS.

Im September 2015 haben die Vereinten Nationen in der „Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“ 17 Ziele formuliert, welche die Weltgemeinschaft bis zum Jahr 2030 erreichen will – es sind die „Global Goals“ (auch „Sustainable Development Goals“ genannt). HAKRO trägt mit der Nachhaltigkeitsstrategie „Wirkstoff“ zum Erreichen dieser Ziele bei.

Wir fokussieren uns auf fünf der 17 Ziele, da wir überzeugt sind, in diesen Bereichen einen nennenswerten Beitrag leisten zu können. Die ausgewählten Ziele sind: Armutsbekämpfung, Gesundheitsförderung, nachhaltiges Wirtschaften, nachhaltige Produktion und Klimaschutz. Hier haben wir jeweils drei für uns wichtige Maßnahmen definiert.

AUSGEWÄHLTE ZIELE UND MASSNAHMEN VON HAKRO ZUR „AGENDA 2030 FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG“.



ZIEL 1 DER AGENDA

ARMUT IN ALLEN IHREN FORMEN UND ÜBERALL BEENDEN

HAKRO

- ✘ unterstützt die Arbeiterinnen und Arbeiter seines Produktionspartners in Bangladesch mit dem Solidaritätsfonds HAKRO FriendsShare (→ Seite 77)
- ✘ fördert die Armutsbekämpfung in Afrika durch den Bezug von „Cotton made in Africa“ (→ Seite 43)
- ✘ spendet Geld und Bekleidung für bedürftige Menschen (→ Seite 76)



ZIEL 3 DER AGENDA

EIN GESUNDES LEBEN FÜR ALLE MENSCHEN JEDEN ALTERS GEWÄHRLEISTEN UND IHR WOHLERGEHEN FÖRDERN

HAKRO

- ✘ nimmt teil am „Bangladesh Accord“ für den Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Textilproduktion Bangladeschs (→ Seite 42)
- ✘ unterstützt mit dem Freiwilligendienst HAKRO TeamShare das Gemeinwohl vor allem in seiner Region (→ Seite 79)
- ✘ engagiert sich mit der Harry Kroll-Foundation für bedürftige Kinder und Jugendliche (→ Seite 78)



ZIEL 8 DER AGENDA

DAUERHAFTES, BREITENWIRKSAMES UND NACHHALTIGES WIRTSCHAFTSWACHSTUM, PRODUKTIVE VOLLBESCHÄFTIGUNG UND MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT FÜR ALLE FÖRDERN

HAKRO

- ✘ will dauerhaft tragfähig wachsen, verfolgt jedoch kein Wachstum um jeden Preis (→ Seite 24)
- ✘ wird Nachhaltigkeitsaspekte in alle Bereiche und Arbeitsprozesse stringent integrieren (→ Seite 25)
- ✘ erweitert die Fortbildungsangebote für sein Team und startet einen Ideenpool (→ Seite 48-49)



ZIEL 12 DER AGENDA

NACHHALTIGE KONSUM- UND PRODUKTIONSMUSTER SICHERSTELLEN

HAKRO

- ✘ strebt einen Anteil nachhaltig erzeugter Baumwolle bis 2022 von bis zu 50 Prozent an (→ Seite 36)
- ✘ testet Alternativen zu Polyester, Polyamid & Co. (→ Seite 36-37)
- ✘ verbietet noch vorhandene gefährliche Stoffe aus der Produktion (→ Seite 37)



ZIEL 13 DER AGENDA

UMGEHEND MASSNAHMEN ZUR BEKÄMPFUNG DES KLIMAWANDELS UND SEINER AUSWIRKUNGEN ERGREIFEN

HAKRO

- ✘ erweitert seine eigene Ökostrom-Erzeugung (→ Seite 60)
- ✘ erreicht bis 2020 klimaneutrale Standorte in Schrozberg (→ Seite 67)
- ✘ startet in die E-Mobilität (→ Seite 60)



THE GLOBAL GOALS
For Sustainable Development

NADIYA SLAKHOS →
RICHARD PFLÜGER →
MAIK BAUER ↓



GISELA BAUM →
TATJANA SALACHOV →
WILLI KLEIN ↓



KARIB DURSUN →
FLORIAN MILOSEV ↓



FRANZISKA REHBERGER →
SHIYAR SHEKHO ↑



ANCA-RAMONA NISTOR →
MELANIE STIRNKORB ↓



SIMONE HIMMLER ←
RADEK WARCHOL →



WILLKOMMEN BEI HAKRO

ERFOLG IST DIE SUMME
VIELER FAKTOREN UND SPIEGELT SICH
AUCH IN DER ZAHL
UNSERER MITARBEITER WIDER.
SEIT 2012 IST UNSERE BELEGSCHAFT
UM 65 PROZENT GEWACHSEN.
ENDE 2016 ZÄHLTE DAS HAKRO-TEAM
150 KÖPFE,
24 MEHR ALS EIN JAHR ZUVOR –
14 DAVON SEHEN SIE HIER.

NACHHALTIGKEITSLFITBILD.

MIT HAND, HERZ UND HALTUNG FÜR EINE LEBENSWERTE ZUKUNFT.



HAKRO trägt Verantwortung – für seine Produkte und Produktionsbedingungen, Mitarbeiter und Kunden wie auch für Umwelt und Gesellschaft. Auf Dauer erfolgreich können wir nur 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.

Schrozberg, 1. Juni 2016

PRODUKTE

HAKRO STEHT FÜR LANGLEBIGE, HOCHWERTIGE KLEIDUNG.

Unsere Produkte zeichnen sich aus durch Premiumqualität. 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.

PRODUKTION

HAKRO LÄSST VERANTWORTUNGSBEWUSST FERTIGEN.

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.

MITARBEITER

HAKRO WERTSCHÄTZT DEN MENSCHEN.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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.

UMWELT

HAKRO SCHONT NATÜRLICHE RESSOURCEN.

Unsere ökologischen Fußabdrücke 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.

GESELLSCHAFT

HAKRO LEBT SEINE SOZIALE VERANTWORTUNG.

Unserem Standort fühlen wir uns verpflichtet. Wir zahlen dort Steuern, schaffen Arbeitsplätze und vergeben Aufträge an lokale Partner. 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.

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

HAKRO HANDELT WERTEORIENTIERT.

Wir glauben an Werte wie Anstand, Fairness und Loyalität und leben sie 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.

2/ UNTERNEHMENS- FÜHRUNG.

WIR SIND MORGEN
NOCH BESSER ALS HEUTE.

UNSERE VISION IST, DASS ALLE UNTERNEHMEN DER BEKLEIDUNGSBRANCHE ENTSPRECHEND IHRER MÖGLICHKEITEN IHREN BEITRAG DAZU LEISTEN, UM DIE IN DER „AGENDA 2030 FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG“ DER VEREINTEN NATIONEN GESETZTEN ZIELE ZU VERWIRKLICHEN.

UNSERE MISSION IST, EIN KONSEQUENTES UND GLAUBWÜRDIGES NACHHALTIGKEITS-MANAGEMENT ZU PFLEGEN UND DIESES STETIG ZU VERBESSERN, UM SO ZU EINEM DER NACHHALTIGSTEN ANBIETER IN UNSERER SPARTE ZU WERDEN (CORPORATE FASHION, BERUFS-, FREIZEIT- UND SPORTBEKLEIDUNG).

UNSERE GRUNDSÄTZE.

VERANTWORTUNGSBEWUSST IN ALLEN BELANGEN.

Nachhaltigkeitsmanagement ist für HAKRO kein grünes Feigenblatt, sondern ein wichtiges Instrument zur strategischen Ausrichtung unseres Unternehmens und Teil unseres Erfolges.

Unser umfassendes Verständnis von unternehmerischer Verantwortung bezieht sich auf alle Bereiche und Themen der Unternehmenstätigkeit: auf ökonomische und rechtliche, soziale und ökologische Aspekte, auf verpflichtende sowie freiwillige Maßnahmen und spiegelt sich in unseren Leitlinien wieder (→ [www](#)).

UNSERE UNTERNEHMENSGRUNDSÄTZE

HAKRO

- ist ein in allen Belangen verantwortungsbewusst geführtes Unternehmen,
- bietet qualitativ hochwertige, sozial und ökologisch verantwortungsbewusst hergestellte Produkte,
- ist ein attraktiver, menschlich verantwortungsbewusster Arbeitgeber,
- verhält sich umweltbewusst, reduziert seinen Energie- und Ressourcenverbrauch und
- engagiert sich vielfältig freiwillig für das Gemeinwohl.

Unser Ziel ist kein isolierter Mehrwert oder Shareholder Value für ausgewählte Anspruchsgruppen, sondern vielmehr ein gemeinsamer Mehrwert, der Shared Value: für Gesellschafter und Mitarbeiter, für Kunden und Verbraucher, für Produktionspartner und Lieferanten und für die Umwelt – gemäß unseres Unternehmens-Mottos „Mit Hand, Herz und Haltung für eine lebenswerte Zukunft.“

UNSERE HANDLUNGSFELDER IM NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

HAKRO definiert für die Organisation seiner Maßnahmen und für die Darstellung seiner Nachhaltigkeitsleistungen fünf Handlungsfelder:

- **Unternehmensführung** – Themen der Werte, Strategie und Steuerung
- **Produkte** – Themen der Wertschöpfungskette ganzheitlich betrachtet unter ökonomischen, sozialen und ökologischen Aspekten
- **Mitarbeiter** – Themen der Personalpolitik an unseren Standorten
- **Umwelt** – Themen des betrieblichen Umweltschutzes an unseren Standorten
- **Engagement** – Themen des freiwilligen karitativen Einsatzes für das Gemeinwohl

Die im August 2017 beschlossene Nachhaltigkeitsstrategie „Wirkstoff“ konzentriert sich auf ausgewählte Themen der Handlungsfelder, die wir für die nächsten Jahre als besonders wesentlich erachten.

ANSPRUCHSGRUPPEN UND DIALOG

In allen Handlungsfeldern berücksichtigen wir die Interessen und Sichtweisen unserer Anspruchsgruppen (Stakeholder). Diese teilen sich in einen „inneren Zirkel“ aus unmittelbaren Anspruchsgruppen wie Mitarbeiter und Kunden und in einen „äußeren Zirkel“ mit Anspruchsgruppen, zu denen wir seltener oder nur über Dritte Kontakt haben

[→ siehe Nachhaltigkeitsbericht 2016, Seite 29].

Darüber hinaus beteiligen wir uns am Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen, dies erfolgt hauptsächlich über Netzwerke und Vereine, deren Mitglied wir sind. Von besonderer Bedeutung sind hier die Mitgliedschaften im *United Nations Global Compact* (seit 2009), in der *Business Social Compliance Initiative* (seit 2012), im *Bündnis für nachhaltige Textilien* (seit 2015) und in der *Wirtschaftsinitiative Nachhaltigkeit* (seit 2015).

ZUSTÄNDIGKEITEN UND ORGANISATION

Grundsätze und Ziele des Nachhaltigkeitsmanagements sowie das jährliche Nachhaltigkeitsprogramm beschließt die Geschäftsführung; sie nimmt auch die jährliche Bewertung des Nachhaltigkeitsmanagements vor und unterzeichnet öffentliche Erklärungen.

Das Team „Qualität, Werte & Nachhaltigkeit“ berät die Geschäftsführung in allen Aspekten der Nachhaltigkeit und koordiniert die Umsetzung von Maßnahmen sowie die Nachhaltigkeitskommunikation. Interner und externer Ansprechpartner in allen fachlichen Belangen ist der Nachhaltigkeitsbeauftragte. Er dokumentiert die Indikatoren und den Stand der Kennzahlen, leitet die jährlichen internen Prüfungen (Audits) und erstellt den Entwurf für das Nachhaltigkeitsprogramm. Der Beauftragte berichtet laufend direkt an die Geschäftsführung und arbeitet eng mit den weiteren betrieblichen Beauftragten, beispielsweise für den Arbeits- und Gesundheitsschutz, zusammen.

Geschäftsführung, Nachhaltigkeitsbeauftragter und die Leitung der Harry Kroll-Foundation bilden zusammen das HAKRO-Nachhaltigkeitsteam. Das große Nachhaltigkeitsteam umfasst ferner die Bereichs- und Teamleiter sowie die weiteren betrieblichen Beauftragten.

Unsere Mitarbeiter informieren wir durch Versammlungen, Besprechungen, Aushänge und Rundmails sowie die Mitarbeiterzeitung „Lesestoff“, unsere Kunden und weiteren externen Stakeholder via Website-Blog, Social-Media-Postings, Medieninformationen und den jährlichen Nachhaltigkeitsbericht.

// Mit allen Anspruchsgruppen wünschen wir uns einen offenen inhaltlichen Austausch. Dialog ist keine Einbahnstraße: Darum wollen wir nicht nur Ziele und Leistungen vermitteln, sondern auch die Meinungen und Anregungen unserer Stakeholder erfahren und aufgreifen.

UNSERE STRATEGIE 2017–2022.

WIRKSTOFF FÜR DAS HANDLUNGSFELD UNTERNEHMENSFÜHRUNG.



ZIEL: MARKEN-RELAUNCH UMSETZEN

Zur DNA von HAKRO gehört der hohe Anspruch an uns und unsere Produkte. Das kompromisslose Streben nach Qualität prägt unser Unternehmen in allen Bereichen. Unser früherer Marken-Claim „HAKRO Activewear“ vermittelte dies jedoch nur unzureichend.

Im April 2017 haben wir deshalb unsere Marke einem Relaunch unterzogen: „HAKRO HÄLT. SEIT 1969“ heißt es seitdem prägnant. Dieser Claim vereint die vielschichtigen Dimensionen der Marke HAKRO.

Denn er vermittelt mehr als nur das Versprechen, qualitativ hochwertig gefertigte, langlebige Bekleidung anzubieten: „HAKRO HÄLT“ heißt auch, dass wir als Unternehmen unsere Zusagen halten, als Team zusammenhalten und Kunden sowie Partnern gegenüber Wort halten (siehe auch Kreisgrafik).

Er kommuniziert also auch das Nachhaltigkeitsversprechen, das wir uns für unseren Weg in den nächsten Jahren zur Maßgabe gesetzt haben.

2017

ZIEL: WACHSTUM TRAGFÄHIG GESTALTEN

In unserem Branchensegment, der Corporate Fashion, Bekleidung für Beruf, Freizeit und Sport, haben wir uns einen Namen erarbeitet, der für Qualität und Verlässlichkeit steht. Diese Identität werden wir auch künftig pflegen und bewahren, gemäß unseren Unternehmensleitlinien (→ Seite 22).

In den nächsten Jahren wollen wir weiter wachsen, doch verfolgen wir keine aggressive Expansionsstrategie, streben vielmehr ein organisches,

dauerhaft tragfähiges Wachstum an, denn wir wissen, dass auch jedem wirtschaftlichen Wachstum seine natürlichen Grenzen gesetzt sind.

2017 2018 2019 2020 2021 2022

ZIEL: WERTEKOMPASS ENTWICKELN

HAKRO ist seit jeher ein verantwortungsbewusstes Unternehmen, das Werte nicht nur unter monetären Aspekten versteht. Welcher Geist uns prägt, welche Kompassnadeln uns dafür den weiteren Weg weisen, das zeigt Teil eins des „HAKRO-Wertekompass“, den wir 2017 erarbeitet haben (→ Seite 31).

Im zweiten Teil werden wir unseren Verhaltenskodex dokumentieren und damit Regeln für die tägliche Zusammenarbeit im Team, mit unseren Kunden und Partnern festschreiben. Den Kodex wollen wir im ersten Quartal 2018 veröffentlichen. Bei der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie wird uns der Wertekompass in den nächsten Jahren Orientierung und Richtschnur sein, um unsere Ziele zu erreichen.

2017 2018

ZIEL: INTEGRIERTES MANAGEMENT ERREICHEN

Mit dem Wertekompass und den darin formulierten Leitlinien für unsere Handlungsfelder sowie dem Aufbau unserer Nachhaltigkeitsorganisation seit 2015 haben wir ein stabiles Fundament gelegt, um die nächste Phase einläuten zu können: Bis Ende 2022 wird HAKRO das Thema Nachhaltigkeit – unter wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Aspekten – auch in all jene Bereiche und Arbeitsprozesse stringent integrieren, die zeitlich bedingt bislang noch nicht in unserem Fokus lagen. Bis 2022 wollen wir so ein vollständig „integriertes“ Management erreichen.

Eine Schlüsselrolle hat unsere Produktentwicklung: 2017 haben wir damit begonnen, auch hier die ökologischen und sozialen Aspekte der Lieferkette umfassend zu berücksichtigen. Auch die wichtige Schnittstellenfunktion von Einkauf und Vertrieb nehmen wir künftig verstärkt in den Blick.

Für 2018/2019 ist die Zertifizierung unseres Umweltmanagements nach der internationalen Norm ISO 14001:2015 geplant. Hier lassen sich viele Synergien aus der erfolgreichen Re-Zertifizierung unseres Qualitätsmanagements nach ISO 9001:2015 im Juli 2017 nutzen.

2017 2018 2019 2020 2021 2022

ZIEL: DIALOG INTENSIVIEREN

Der Meinungsaustausch und das Gespräch mit unseren Kunden und der Öffentlichkeit ist für uns von großer Bedeutung. Hierfür nutzen wir bereits die verschiedensten Wege und Kommunikationskanäle. Für die nächsten Jahre haben wir uns vorgenommen, diesen Dialog weiter zu intensivieren. Zu diesem Zweck werden wir auch die Nutzung von Online-Medien weiter ausbauen.

Ein Schwergewicht in unserer Nachhaltigkeitskommunikation ist der jährliche Nachhaltigkeitsbericht. Die Druckversion werden wir im Umfang reduzieren, dafür gleichzeitig die Hintergrundinformationen zu Nachhaltigkeitsthemen auf unserer Website erweitern. Das spart sowohl Zeit als auch Papier und macht wirtschaftlich wie ökologisch Sinn.

Im Jahr 2019 feiert HAKRO sein 50-jähriges Bestehen. Aus diesem Anlass planen wir eine Veranstaltung für Mitarbeiter, Kunden und Partner, bei der wir unter anderem ein Zwischenfazit unserer Aktivitäten in Sachen Nachhaltigkeit ziehen wollen.

2017 2018 2019 2020 2021 2022

„Gemeinsam mit unserem tollen Team können wir in den nächsten Jahren in punkto Nachhaltigkeit einiges bewegen. Denn wir wollen HAKRO zu einem der nachhaltigsten Anbieter in unserer Sparte machen.“

Carmen Kroll und Thomas Müller
sind die Geschäftsführer von HAKRO.



UNSERE LEISTUNGEN 2016/2017.

ERFOLGREICHSTES GESCHÄFTSJAHR.

Das Geschäftsjahr 2016 war das bislang erfolgreichste in der Geschichte von HAKRO: Der Netto-Umsatz erreichte 73 Millionen Euro, ein Plus von 18 Prozent gegenüber dem Vorjahr (62 Mio. €). Unser Team in der Logistik hat 2016 rund 8,1 Millionen Bekleidungsstücke in 255.000 Paketen an unsere Fachhändler in Europa verschickt – und das mit einer unverändert geringen Reklamationsquote von unter 0,1 Prozent.

QUALITÄTSMANAGEMENT ERFOLGREICHE ISO-9001-REZERTIFIZIERUNG

Seit 2014 ist unser Qualitätsmanagement nach ISO 9001 zertifiziert, der führenden Norm für Qualitätsmanagementsysteme. Im Juli 2017 bestanden wir die Re-Zertifizierung nach der novelierten Version 9001:2015; das Audit an den Standorten in Schrozberg wurde vom TÜV Süd durchgeführt (→ [www](#)). Die neu gefasste Norm legt großen Wert auf eine weitsichtige Abwägung von Risiken und Chancen und erleichtert Verknüpfungen mit anderen Managementthemen.

NETZWERKE MITGLIEDSCHAFTEN ERWEITERT

Im März 2017 ist HAKRO dem Förderkreis des Bundesdeutschen Arbeitskreises für Umweltbewusstes Management (B.A.U.M.) beigetreten; es ist die größte Vereinigung nachhaltig ausgerichteter Unternehmen in Deutschland. Der „Kodex für nachhaltiges Wirtschaften“ wurde von uns im Mai 2017 unterzeichnet (→ [www](#)). Als inhabergeführtes Familienunternehmen sind wir seit Juli 2017 Mitglied im Verband Die Familienunternehmer (vormals:

Arbeitskreis Selbständiger Unternehmer), einer Interessenvertretung von mittelständischen Unternehmen.

KOMMUNIKATION DAUERHAFT IM GESPRÄCH

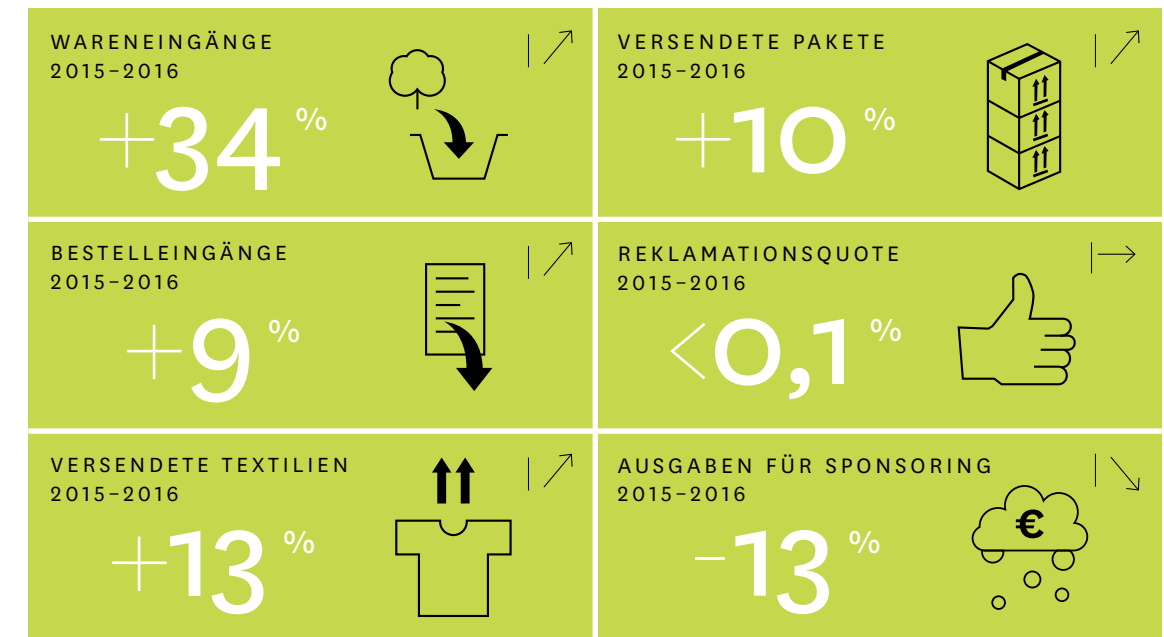
Ein durchweg positives Echo durften wir auf unseren ersten Nachhaltigkeitsbericht vernehmen, der im August 2016 erschien. Seit März 2017 zwitschern wir auf *twitter* und weisen auf Neuigkeiten hin; diesen Informationskanal werden wir noch ausbauen. Für die virtuelle Vernetzung mit Kunden, Partnern und Freunden und das Arbeitgeber-Branding präsentieren wir uns auf *XING*. Beide Kanäle nutzen wir auch für unsere Medienarbeit (→ [www](#)). Eine sehr erfreuliche Resonanz fand in der Fachpresse besonders unsere Medieninformation zur Partnerschaft mit *Cotton made in Africa* (CmiA), die wir im Mai 2017 mit CmiA veröffentlicht haben. HAKRO ist im Berichtszeitraum Gegenstand mehrerer Master-Arbeiten von Studentinnen gewesen: Am Beispiel von HAKRO forschten und schrieben sie über Mitarbeiteridentifikation, Nachhaltigkeitskommunikation und die „MultiCapital Scorecard“ im Nachhaltigkeitsmanagement.

→ [www](#). Auf unserer Website sind unser aktuelles ISO-9001-Zertifikat und das Bekenntnis zum B.A.U.M.-Kodex zum Download eingestellt. [www](#). HAKRO informiert auf *twitter* ([twitter.com/hakro1969](#)) und *XING* ([www.xing.com/companies/hakrogbh](#)).

HAKRO-WIRTSCHAFTSBILANZ 2012 – 2016

	2012	2013	2014	2015	2016	Entwicklung	
						2015 -2016	2012 -2016
Umsatz (netto in Mio. Euro)	40,4	45,0	51,0	62,0	73,0	+18 %	+81 %
Wareneingänge ¹	150	167	190	235	316	+34 %	+111 %
Bestelleingänge	117.800	125.500	139.500	151.000	164.000	+9 %	+39 %
Versendete Textilien (in Mio.)	5,1	5,6	6,3	7,2	8,1	+13 %	+59 %
Versendete Pakete	157.000	169.000	211.000	231.000	255.000	+10 %	+62 %
Reklamationsquote	<0,1 %	<0,1 %	<0,1 %	<0,1%	<0,1%	+/-0 %	+/-0 %
Ausgaben für Sponsoring (in Euro)	70.000	85.000	190.000	350.000	305.000	-13 %	+435 %

¹ Eingehende Lieferungen aus Produktionsstätten.



→ [www](#). Über unsere Leistungen in den Vorjahren informierte der Nachhaltigkeitsbericht 2016 (Kapitel Unternehmensführung), abrufbar unter [www.hakro.com/de/downloads](#).

MITGLIEDSCHAFTEN UND STANDARDS VON HAKRO.

UNTERNEHMENSFÜHRUNG



PRODUKTE*



MITARBEITER



UMWELT



ENGAGEMENT



* CmiA, GOTS und bluesign beziehen sich auf einen Teil unserer Produktion.

HAKRO-PROJEKTE

UNTERNEHMENSETHIK: WERTEKOMPASS ENTWICKELT

Ein Regelwerk für alles: Der „HAKRO-Wertekompass“ fast alle zentralen Dokumente mit normativem Charakter zusammen, die wir für unser Nachhaltigkeitsmanagement erarbeitet haben. Uns soll dieser Kompass erleichtern, unsere Werte und Ziele im Blick zu behalten, unseren Kunden, Partnern und der Öffentlichkeit einen Einblick geben, welchen Werten wir uns verpflichtet sehen und wie wir sie in der täglichen Arbeit erfüllen.

Der erste Teil des Kompass umfasst das kompakte Nachhaltigkeitsleitbild vom Juni 2016 und die Leitlinien für unsere fünf Handlungsfelder, die wir 2017 definiert haben und die seit August 2017 in Kraft sind; die Leitlinien benennen die wesentlichen Grundsätze, Instrumente und Zuständigkeiten – es sind die „Managementansätze“, die wir im ersten Nachhaltigkeitsbericht angekündigt hatten. Alle Leitlinien – für die Unternehmensführung, Produkte, Mitarbeiter, den betrieblichen Umweltschutz und das karitative Engagement von HAKRO – beziehen sich in ihrer Vision und Mission auf die „Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“ der Vereinten Nationen.

Für sehr spezielle Themen, die detaillierter Verfahrensanweisungen bedürfen, ergänzen wir die Leitlinien durch Richtlinien – etwa für unsere Menschenrechtspolitik sowie die Vergabe von Sachspenden.

Der zweite Teil des HAKRO Wertekompass wird unseren Verhaltenskodex dokumentieren, den wir bis Ende 2017 fertigstellen wollen. Der Kodex wird die Verhaltensregeln für unseren Umgang im Team, mit unseren Kunden und Produktionspartnern vorstellen.

Im Jahr 2020 wollen wir prüfen, ob wir den Kompass eventuell nachjustieren müssen.

→ [www. Der „HAKRO-Wertekompass1“ ist abrufbar unter www.hakro.com/de/downloads.](http://www.hakro.com/de/downloads)

3/ PRODUKTE.

WIR SIND SEHR LANGLEBIG.

UNSERE VISION IST, DASS HERSTELLER UND VERBRAUCHER FÜR BEKLEIDUNG (WIEDER) EINE WERTSCHÄTZUNG AUFBRINGEN UND SIE NICHT ALS KURZLEBIGE „EX-UND-HOPP“-WARE VERSTEHEN. NACHHALTIGE KONSUM- UND PRODUKTIONSMUSTER SIND DAS ZIEL – IM SINNE DER „AGENDA 2030 FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG“ DER VEREINTEN NATIONEN.

UNSERE MISSION IST, HOCHWERTIG GEFERTIGTE BEKLEIDUNG ANZUBIETEN, DIE SICH DURCH BESONDERE LANGLEBIGKEIT UND EINE SOZIAL UND ÖKOLOGISCH VERANTWORTUNGSBEWUSSTE PRODUKTION AUSZEICHNET.

UNSERE GRUNDSÄTZE.

PRODUKTE VON HAKRO HALTEN, WAS SIE VERSPRECHEN.

HAKRO ist Anbieter hochwertig gefertigter Bekleidung für Corporate Fashion, Beruf, Freizeit und Sport – für Frauen, Männer und Kinder. Jedes einzelne Kleidungsstück erfüllt die hohen qualitativen, ökologischen und sozialen Ansprüche, die in unseren Produktleitlinien formuliert sind (→ [www](http://www.hakro.com)).

KENNZEICHEN UNSERES QUALITÄTSVERSPRECHENS:

Wir verkaufen keine minderwertige Massenware, keine „Fast Fashion“ mit kurzer Lebensdauer: Unsere Bekleidung ist lange tragbar ohne an Stil, Tragekomfort oder Qualität zu verlieren – deswegen heißt es bei uns: HAKRO hält! Kennzeichen unseres Qualitätsversprechens sind:

• HOCHWERTIGE MATERIALIEN

Wir verwenden beispielsweise ausschließlich gekämmte Baumwolle mit einer Stapellänge von 30–36 mm. Das von uns speziell für die gewerbliche Wäsche konzipierte Hochleistungsgarn Mikralinar vereint die Vorzüge reiner Baumwolle mit denen hochwertiger Kunstfasern. Das macht die Stoffe besonders strapazierfähig, haltbar und angenehm zu tragen.

• PERFEKTE VERARBEITUNG

Eine aufwendige Konfektion mit Seitennähten, doppelt gesteppte Nähte, Markennähzwirne, Halsspiegel, LYCRA verstärkte Bündchen, Einlaufvorbehandlung und viele weitere Details sorgen für die überdurchschnittlich hohe Qualität, lange Haltbarkeit und Formbeständigkeit unserer Produkte.

• BESTE PASSFORMEN

Unsere Kollektionen berücksichtigen, dass nicht alle Menschen ein „Norm“gewicht haben, gleich gewachsen sind. Deshalb bieten wir Bekleidung in den Größen von XS bis 6XL.

• EXKLUSIVE FARBEN

Dank unseres Farbmanagements und moderner, umweltschonender Färbetechniken können wir unsere Modelle jahrelang in rund 50 exklusiven Farbtönen anbieten.

• UMFASSENDE SCHADSTOFFPRÜFUNG

Alle Modelle von HAKRO sind im Sinne des vorsorgenden Verbraucherschutzes nach dem Standard 100 by OEKO-TEX zertifiziert, das heißt schadstoffgeprüft. Damit entsprechen unsere Produkte den Anforderungen der EU-Chemikalienverordnung REACH (→ www).

PRODUKTIONSPARTNER

Wir selbst unterhalten keine eigenen Produktionsstätten, sondern arbeiten mit Produktionspartnern im Ausland zusammen, die unsere Modelle nach unseren Vorgaben fertigen.

Vier Prinzipien kennzeichnen unsere Zusammenarbeit mit unseren Partnern:

• ÜBERSCHAUBARER PARTNER-POOL

Wir arbeiten mit einer überschaubaren Zahl von Produktionspartnern zusammen. Dies erleichtert uns die Koordination und die Einhaltung unserer Standards bei unseren Partnerbetrieben.

• KEINE SUBUNTERNEHMER

Die Fertigung erfolgt nur bei den von uns unmittelbar beauftragten Partnern. Wir vergeben keine Aufträge an Unternehmer, die unsere Aufträge an Dritte weiterleiten.

• GANZJÄHRIGE AUSLASTUNG

Wir disponieren nicht kurzfristig, sondern lasten die Partnerbetriebe das gesamte Jahr hindurch mit vorher vereinbarten monatlichen Stückzahlen konstant aus. Diese kontinuierlichen Bestellungen garantieren einen stetigen Produktionsablauf und sichern den Mitarbeitern in den Werken einen verlässlichen Arbeitsplatz.

• LANGFRISTIGE BEZIEHUNGEN

Wir pflegen langfristige Beziehungen zu unseren Produktionspartnern. Denn je länger die Geschäftsbeziehungen dauern, umso größer wird das gegenseitige Vertrauen. Als verlässlicher, langfristiger Auftraggeber können wir auch einen größeren Einfluss auf die Arbeitsbedingungen vor Ort geltend machen.

Wir legen großen Wert darauf, dass unsere Produktionspartner nicht nur unsere qualitativen Anforderungen erfüllen, sondern uns auch durch ihr soziales und ökologisches Engagement und ihre Unternehmensethik überzeugen. Alle Partner müssen mindestens die Grundsätze und Werte erfüllen, die der Verhaltenskodex der *Business Social Compliance Initiative* (BSCI) in seiner jeweils aktuellen Version definiert. Dies haben uns die Partner entweder zu Beginn der Zusammenarbeit durch ein gültiges Zertifikat zu belegen oder durch ein Audit im ersten Jahr unserer Zusammenarbeit nachzuweisen.

Bei regelmäßigen Vor-Ort-Besuchen in den Produktionsstätten überzeugen wir uns persönlich von der Situation bei unseren Partnern, insbesondere in puncto Arbeits- und Umweltaspekte.

Unsere Bekleidungsstücke bestehen aus Natur- und Kunstfasern. Anbau, Gewinnung und Verarbeitung dieser Rohstoffe bestimmen den größten Anteil unseres ökologischen Fußabdrucks. Wir wollen erreichen, diesen zu verkleinern, indem wir in den nächsten Jahren den Anteil nach anerkannten Nachhaltigkeitsstandards erzeugter Naturfasern kontinuierlich steigern.

HÄNDLER UND VERBRAUCHER

Als Hersteller erstklassiger Premiumprodukte stellen wir besonders hohe Anforderungen an Verkauf und Beratung. Deswegen erfolgt der Vertrieb unserer Produkte ausschließlich durch von uns umfassend geschulte und autorisierte Fachhändler. Indem wir nicht direkt, sondern nur über den Fachhandel verkaufen, stärken wir auch den Groß- und Einzelhandel. HAKRO geht auch in der Textilkennzeichnung über die gesetzlichen Vorgaben hinaus: Auf den Labels geben wir nicht nur die Materialzusammensetzung der Bekleidung an, sondern nennen freiwillig das Produktionsland („Made in ...“).

ZUSTÄNDIGKEITEN UND ORGANISATION

Grundsätze und Ziele der Produktpolitik beschließt die Geschäftsführung. Unmittelbare Ansprechpartner für unsere Kunden sind unsere Vertriebsleiter, unsere Kundenbetreuer im Außendienst und in der Verwaltung. Die Teams Design & Development und Qualität, Werte & Nachhaltigkeit beraten die Geschäftsführung zu sozialen und ökologischen Aspekten der Produktion und der Produkte.

→ www.hakro.com/de/downloads Unsere Produktleitlinien im Wortlaut dokumentiert der „HAKRO-Wertekompass“, abrufbar unter www.hakro.com/de/downloads

→ www.hakro.com/de/downloads Das aktuelle Zertifikat von OEKO-TEX für HAKRO ist ebenfalls auf unserer Website.

UNSERE STRATEGIE 2017–2022.

WIRKSTOFF FÜR DAS HANDLUNGSFELD PRODUKTE.

ZIEL: PARTNERSCHAFTLICHE ZUSAMMENARBEIT

Wir setzen uns für eine gerechte Entlohnung der Arbeiterinnen und Arbeiter unserer Produktionspartner ein. Grundlage einer Zusammenarbeit mit HAKRO ist die Verpflichtung unserer Partner, ihren Mitarbeitern mindestens den nationalen beziehungsweise gesetzlichen Mindestlohn zu zahlen und möglichst darüber hinausgehende Leistungen.

Eine wirklich zufriedenstellende Lösung für die Situation in den Textilproduktionsländern wäre jedoch die Einführung von verpflichtenden gesetzlichen Mindestlöhnen, die jeweils auch ohne Überstunden und Prämien existenzsichernd wären. Im Moment erscheint dies noch in weiter Ferne zu liegen. Hilfreich wäre ein klares Bekenntnis der Branchenverbände der Export- wie Importländer für existenzsichernde Löhne. Gemeinsam mit Nichtregierungsorganisationen könnten dann seriöse Berechnungsmethoden für „Living Wages“ und regionale Benchmarks erstellt werden. Noch ist die Situation leider anders, so dass Produktionspartner, die hier vorangehen wollen, teilweise sogar diskriminiert werden, etwa durch Behinderungen bei der Ausfuhr.

Um hier dennoch nicht untätig zu sein, haben wir 2016 einen Solidaritätsfonds eingerichtet, mit dem wir durch zusätzliche freiwillige Beiträge die Lebenssituation der für unseren Partner in Bangladesch arbeitenden Menschen verbessern. Außerdem werden wir unsere Teilnahme am „Bangladesh Accord“ verlängern (2018–2021).

2017	2018	2019	2020	2021	2022
------	------	------	------	------	------

ZIEL: FASERALTERNATIVEN NUTZEN

Die Produktion der Textilfasern und unserer Artikel bestimmen den größten Anteil an unserem ökologischen Fußabdruck in der Wertschöpfungskette. Durch verschiedene Maßnahmen wollen wir den Verbrauch an Ressourcen und Energien auch hier verkleinern.

Im April 2017 hat HAKRO seine erste Kollektion aus Organic-Cotton auf den Markt gebracht. Bis Ende 2022 wollen wir den Anteil an nachhaltig erzeugter Baumwolle bezogen auf unseren Gesamtbaumwollbezug auf bis zu 50 Prozent steigern.

// **Dabei kommen für uns nur anerkannte Nachhaltigkeitsstandards in Betracht, die sozial und ökologisch einen Fortschritt darstellen. Dazu zählen nach heutigem Stand „Cotton made in Africa“ (CmiA), „Global Organic Textile Standard“ (GOTS) und Fairtrade-Baumwolle.**

Synthetische, aus Erdöl hergestellte Chemiefasern wie Polyester ermöglichen Gebrauchseigenschaften, die Verbraucher nicht missen wollen, dazu gehören beispielsweise die Atmungsaktivität sowie die schnelle Trocknung. Doch die Ressource Erdöl ist endlich und die Nutzungskonflikte um diesen Rohstoff dürften sich in den nächsten Jahrzehnten verschärfen. Auch die Textilwirtschaft muss deshalb Alternativen zu Fasern auf Erdölbasis finden.

HAKRO stellt sich darauf ein: 2017 haben wir mit Marktanalysen zu möglichen alternativen Fasern begonnen, die in der Öko-Bilanz besser abschneiden als Polyester, jedoch die gleichen Verarbeitungs- und Gebrauchseigenschaften haben und unsere hohen Qualitätsanforderungen erfüllen.

Diese Untersuchungen und Tests weiten wir jetzt deutlich aus. Es wäre jedoch noch zu früh, sich hier quantitative Ziele zu setzen. Wir gehen jedoch davon aus, bis 2020 die Leitplanken einer schrittweisen Umstellung abstecken zu können.

2017	2018	2019	2020	2021	2022
------	------	------	------	------	------

ZIEL: GEFÄHRLICHE STOFFE VERBANNEN

Die Mitglieder des *Bündnisses für nachhaltige Textilien* haben sich darauf verständigt, die in der „Liste der in der Herstellung verbotenen Schadstoffe“ (MRSL) der *Initiative zur Eliminierung gefährlicher Chemikalien (ZDHC)* genannten Stoffe bis 2020 aus ihrer Produktionskette zu verbannen. Auf dieser Liste steht beispielsweise die toxikologisch sehr bedenkliche Gruppe der per- und polyfluorierten Chemikalien (PFC), die in Outdoorbekleidung für wasserabweisende Oberflächenbeschichtungen genutzt werden.

Sofern dies nicht schon geschehen ist, wird HAKRO gegenüber seinen Produktionspartnern von Jacken und deren Vorlieferanten darauf hinwirken, dass die auf dieser Liste stehenden Stoffe spätestens ab 2020 nicht mehr verwendet werden.

2017	2018	2019	2020
------	------	------	------

ZIEL: RESSOURCENBEDARF REDUZIEREN

Den Ressourcenbedarf für die Produktion von Etiketten, Hangtags, Nadeln und Klammern, Umverpackungen wie Polybags sowie Werbemitteln wollen wir bis Ende 2022 spürbar senken.

Ein erster Schritt: Seit 2017 verzichten wir bei neuen Kollektionen auf Hangtags, dies spart 2017 rund 5,5 Tonnen Kartonmaterial sowie Fäden. Zudem haben wir begonnen, unsere Verpackungseinheiten zu erhöhen. Einige Modelle liefern wir bereits in Einheiten von 5 oder 10 Stück in einem Polybag aus, statt jedes Stück separat zu verpacken. Das spart allein 2017 rund 1,2 Tonnen Polyethylen-Folien. Auf Kundenseite entfällt zudem der Zeitaufwand fürs einzelne Auspacken und für die Entsorgung der Folien. Bis 2022 wird diese Umstellung auf größere Gebinde abgeschlossen sein. Unabhängig davon streben wir an, die Folien aus Sekundärrohstoffen zu beziehen.

2017	2018	2019	2020	2021	2022
------	------	------	------	------	------

ZIEL: TEXTILRECYCLING UNTERSTÜTZEN

Um den steigenden Faserbedarf für eine wachsende Weltbevölkerung decken zu können, wird es immer wichtiger, den textilen Stoffkreislauf zu schließen. Ein eigenes Rücknahmesystem für abgelegte Bekleidungsstücke unserer Marke werden wir nicht aufbauen. Ein solches Vorhaben wäre wirtschaftlich nicht realisierbar und würde die Einnahmen der auf diesem Feld aktiven karitativen Organisationen schmälern. Wir werden jedoch unsere Händler dazu motivieren, ihre Endkunden über die Möglichkeiten einer sozial und ökologisch sinnvollen Weiterverwendung oder -verwertung der Bekleidung zu informieren.

2018	2019	2020	2021	2022
------	------	------	------	------

Unser Hochregallager-Team
behält den Durchblick bei über
10.000 Paletten-Stellplätzen.

UND
NUR WIR
HABEN
DEN
DURCH-
BLICK.



6

HAKRO
ACTIVELY

HAKRO
ACTIVELY

Linde
R14S
HOFMANN
Telefon 0 71 32 74 99-0

Active

HAKRO[®]
HÄLT. SEIT 1969

HAKRO[®]
HÄLT. SEIT 1969

HAKRO[®]
HÄLT. SEIT 1969

HAKRO[®]
HÄLT. SEIT 1969

HAKRO[®]
HÄLT. SEIT 1969

HAKRO[®]
HÄLT. SEIT 1969

HAKRO[®]
HÄLT. SEIT 1969

HAKRO[®]
HÄLT. SEIT 1969

HAKRO[®]
HÄLT. SEIT 1969

HAKRO[®]
HÄLT. SEIT 1969

HAKRO[®]
HÄLT. SEIT 1969

HAKRO[®]
HÄLT. SEIT 1969

HAKRO[®]
HÄLT. SEIT 1969

HAKRO[®]
HÄLT. SEIT 1969

HAKRO[®]
HÄLT. SEIT 1969

HAKRO[®]
HÄLT. SEIT 1969

HAKRO[®]
HÄLT. SEIT 1969

HAKRO[®]
HÄLT. SEIT 1969

HAKRO[®]
HÄLT. SEIT 1969

HAKRO[®]
HÄLT. SEIT 1969

HAKRO[®]
HÄLT. SEIT 1969

HAKRO[®]
HÄLT. SEIT 1969

HAKRO[®]
HÄLT. SEIT 1969

HAKRO[®]
HÄLT. SEIT 1969

HAKRO[®]
HÄLT. SEIT 1969

HAKRO[®]
HÄLT. SEIT 1969

HAKRO[®]
HÄLT. SEIT 1969

HAKRO[®]
HÄLT. SEIT 1969

HAKRO[®]
HÄLT. SEIT 1969

HAKRO[®]
HÄLT. SEIT 1969

EPAL

EPAL

EPAL

HAKRO-PRODUKTIONSPARTNER 2016

Produktionsland	Türkei	Bangladesch	Laos I	Laos II	China I	China II	China III
Anteilige Liefermenge	51 %	29 %	6 %	5 %	5 %	3 %	1 %
Ort	Istanbul	Dhaka	Vientiane	Vientiane	Donguan	Shenzen	Xiamen
HAKRO Partner seit	2002	1999	2011	2012	2012	2012	2008
Fertigung von	T-Shirts, Poloshirts, Sweatshirts, -jacken und -hosen, Fleece	T-Shirts, Poloshirts, Tank-Tops	Fleece	Hemden, Blusen	Outdoor-Jacken	Strickwaren	Outdoor-Jacken
Baumwollbezug aus	Fernost, Ägypten, Afrika (CmiA)	USA, Ägypten, Zypern, Australien	USA, China	China	keine	China (Wolle aus Australien)	keine
Land und ILO-Kernarbeitsnormen	8 von 8 ratifiziert	7 von 8 ratifiziert (nicht: C138)	5 von 8 ratifiziert (nicht: C87, C98, C105)	5 von 8 ratifiziert (nicht: C87, C98, C105)		4 von 8 ratifiziert (nicht: C29, C87, C98, C105)	
Mitarbeiter	2.500 (650 ¹)	1.600 (600 ¹)	15.000 (500 ¹)	2.000 (200 ¹)	900 (400 ¹)	2.000 (100 ¹)	760 (150 ¹)
Lohnverhältnisse	über Mindestlohn	über Mindestlohn	über Mindestlohn	über Mindestlohn	Mindestlohn	Mindestlohn	Mindestlohn
Freiwillige Sozialleistungen durch Partnerbetrieb	Bustransfer, Kantine, Betriebsarzt	Bustransfer, Kantine, Betriebsarzt, Kinderbetreuung	Kantine, Betriebsarzt, Unterkunft, Bildung	Kantine, Betriebsarzt, Kinderbetreuung, Bildung	Kantine, Betriebsarzt, Unterkunft	Kantine, Betriebsarzt	Kantine, Betriebsarzt
Freiwillige Sozialleistungen durch HAKRO	Nein	Ja (HAKRO FriendsShare)	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein
Weitere Standards	Standard 100 by OEKO-TEX, OCS Standard, Sedex	Standard 100 by OEKO-TEX, Sedex, GOTS	Standard 100 by OEKO-TEX, SA 8000	Standard 100 by OEKO-TEX, SA 8000	Standard 100 by OEKO-TEX	Standard 100 by OEKO-TEX	Standard 100 by OEKO-TEX
HAKRO-Vor-Ort-Besuche	jährlich mindestens zwei Mal	jährlich mindestens zwei Mal	jährlich	jährlich	jährlich	jährlich	jährlich

¹ davon für HAKRO tätig



Unsere Produktneuheiten 2017 – T-Shirts und Polo-Shirts aus der HAKRO-Organic-Kollektion

UNSERE LEISTUNGEN 2016/2017.

ROADMAP FÜR TEXTILBÜNDNIS EINGEREICHT.

Ende 2016 hatte HAKRO sieben Produktionspartner in Bangladesch, China, Laos und der Türkei. Rund 2.600 Arbeiterinnen und Arbeiter fertigten dort Bekleidung für uns. Etwa je die Hälfte der von uns bezogenen Waren wurden 2016 in Europa und in Asien produziert. Alle HAKRO Produktionspartner sind von der *Business Social Compliance Initiative* (BSCI) auditiert. Für drei Partner haben wir die „Verantwortung“ (Responsibility) innerhalb des BSCI-Systems übernommen, sozusagen als Pate. Seit Anfang 2017 lassen wir zudem bei einem weiteren Betrieb fertigen: Unser neuer Partner in der Tschechischen Republik produziert für uns Socken. Von der BSCI ist er noch nicht auditiert, gemäß unseren Produktleitlinien ist dies bis Frühjahr 2018 nachzuholen – anderenfalls müssten wir die Zusammenarbeit beenden.

BRANCHENINITIATIVEN

ZIELE DEFINIERT, AUFLAGEN UMGESETZT

HAKRO hat seine Roadmap für das *Bündnis für nachhaltige Textilien* im Februar 2017 fristgerecht eingereicht. Ein Schwerpunkt darin bildet die Zertifizierung nach GOTS und die Einführung einer GOTS-zertifizierten Produktreihe. Beides wurde mit der HAKRO-Organic-Kollektion umgesetzt. Die Roadmap wurde einer Plausibilitätsprüfung durch einen externen Gutachter unterzogen, die wir erfolgreich bestanden haben. In unsere Nachhaltigkeitsstrategie haben wir die Ziele des Textilbündnisses integriert.

Im Juli 2015 haben wir den „Bangladesh Accord“ zum Brand- und Gebäudeschutz von Produktionsbetrieben in Bangladesch unterzeichnet und unseren Produktionspartner in Gazipur dem Accord-Sekretariat für eine Prüfung gemeldet. Die von den Gutachtern des Accord dem Partner auferlegten Verbesserungsmaßnahmen – unter anderem Einbau neuer Brandschutztüren, Treppengeländer und die Prüfung der elektrischen Leitungen – hat unser Produktionspartner inzwischen umgesetzt und damit den „Corrective Action Plan“ (CAP) erfüllt.

MITARBEITERINFORMATION

AUFKLÄREN UND BEWUSSTSEIN SCHAFFEN

„Vorhang auf“ hieß es im Februar 2017: An der Vorführung des Dokumentarfilms „The True Cost – Der Preis der Mode“ in einem eigens dafür angemieteten Kino in Crailsheim nahmen fast 100 Mitarbeiter von HAKRO teil – zwei Drittel unserer Belegschaft samt Geschäftsführer. Der kritische Film schildert die Arbeits- und Umweltbedingungen der Fast-Fashion-Produktion und ging unserem Team unter die Haut. Organisiert wurde die Veranstaltung von HAKRO-Auszubildenden. Nach der Vorführung schilderten die Azubis, was HAKRO unternimmt, um Missstände, wie im Film gezeigt, zu verhindern.

VERBRAUCHERINFORMATION

UMWELTFREUNDLICHES WASCHEN

Entsprechend unserer Ankündigung im ersten Nachhaltigkeitsbericht drucken wir das „Clever Care“-Logo seit November 2016 auf die Pflegeetiketten unserer Textilien. Damit werben wir für das umweltbewusste Waschen von Textilien.

→ [www. Über unsere Leistungen in den Vorjahren informierte der Nachhaltigkeitsbericht 2016 \(Kapitel Produkte\), abrufbar unter www.hakro.com/de/downloads](http://www.hakro.com/de/downloads)

HAKRO-PROJEKTE

BAUMWOLLE: ORGANIC-KOLLEKTION EINGEFÜHRT

HAKRO wird in den nächsten Jahren den Bezug ökologisch und sozial nachhaltig erzeugter Naturfasern deutlich ausbauen. Der erste Schritt: Im April 2017 haben wir unsere erste Organic-Kollektion aus zertifizierter Bio-Baumwolle eingeführt, T-Shirts und Poloshirts für Damen und Herren in jeweils 12 Farben und sieben Größen, von XS bis 3XL (→ [www](http://www.hakro.com)).

Die verwendete Bio-Baumwolle wird nach den strengen ökologischen und sozialen Vorgaben des „Global Organic Textile Standards“ (GOTS) angebaut und verarbeitet. GOTS ist der weltweit führende Standard für Textilien aus biologisch erzeugten Naturfasern. Konfektioniert werden die Shirts der Organic-Kollektion von unserem Produktionspartner in Bangladesch, mit dem wir bereits seit 1999 zusammenarbeiten. Der Betrieb ist von der Gesellschaft CERES nach GOTS zertifiziert, ebenso wie HAKRO selbst (→ [www](http://www.hakro.com)).

Im Mai 2017 folgte dann gleich die nächste Maßnahme zur Erhöhung des Anteils von nachhaltig erzeugten Naturfasern: Ein Partnerschaftsvertrag mit der *Aid by Trade Foundation* (Hamburg), mit dem wir uns verpflichten, „Cotton made in Africa“ (CmiA) zu beziehen. Auch dieser Nachhaltigkeitsstandard für Baumwolle aus Afrika berücksichtigt ökologische wie soziale Aspekte. Die Baumwolle wird gemäß Zertifikat ohne genetisch verändertes Saatgut, gefährliche Pestizide und künstliche Bewässerung erzeugt. Mit unserem Bezug leisten wir einen Beitrag, um die Lebens- und Arbeitsverhältnisse der Baumwollkleinbauern in Afrika zu verbessern. Eine erste Tranche der CmiA-Baumwolle werden wir bis Ende 2017 für Shirts verarbeiten lassen, die unser Produktionspartner in der Türkei für HAKRO konfektioniert. Gemessen an unserem gesamten Baumwollbezug liegt die in 2017 verarbeitete GOTS- und CmiA-Baumwolle noch im einstelligen Prozentbereich, doch diesen Anteil wollen wir bis 2022 auf bis zu 50 Prozent erhöhen.

→ [www. Unsere Organic-Kollektion finden Sie unter www.hakro.com/de/products, unser GOTS-Zertifikat ist unter www.hakro.com/de/downloads abrufbar](http://www.hakro.com/de/products)

4/ MITARBEITER.

WIR SCHÄTZEN FAIRNESS.

UNSERE VISION IST 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 IST ES, UNSEREN BEITRAG DAZU ZU LEISTEN, INDEM WIR UNSEREN MITARBEITERN SICHERE ARBEITSPLÄTZE IN EINEM ATTRAKTIVEN ARBEITSUMFELD BIETEN, DAS VON FAIRNESS, OFFENHEIT UND CHANCENGLEICHHEIT GEPRÄGT IST. DENN WIRTSCHAFTLICH ERFOLGREICH KÖNNEN WIR NUR MIT ZUFRIEDENEN BESCHÄFTIGTEN SEIN.

UNSERE GRUNDSÄTZE.

QUALIFIKATION UND SOZIALKOMPETENZ GEFRAGT.

Fairness und Offenheit, Chancengleichheit und Mitarbeiterzufriedenheit kennzeichnen unsere Personalpolitik. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wählen wir nicht ausschließlich nach ihrer fachlichen Qualifikation aus.

Uns interessieren mindestens ebenso die sozialen Kompetenzen von Bewerbern – wie steht es um ihre Motivation, Teamfähigkeit und Empathie, ihre Eigeninitiative und -verantwortung? „Zusammen verstehen wir uns als ein Team, in dem die ‚Chemie‘ stimmt“, heißt es in unseren Mitarbeiterleitlinien (→ [www](#)).

CHANCENGLEICHHEIT UND VIELFALT

Bei HAKRO genießen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die gleiche Wertschätzung – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Dazu haben wir uns auch mit der Unterzeichnung der „*Charta der Vielfalt in Unternehmen*“ 2015 öffentlich bekannt. Etwa ein Fünftel unseres Teams ist außerhalb Deutschlands geboren worden.

Inklusion wird bei HAKRO gelebt. Menschen mit Handicap geben wir die Chance, in das Berufsleben einzusteigen. Hier kooperieren wir mit der Konrad-Biesalski-Schule (Wört) und den Sozialtherapeutischen Gemeinschaften Weckelweiler (Kirchberg): Beide vermitteln an uns Schüler, die in unserem Logistikzentrum ein Praktikum machen. Einen Teilnehmer konnten wir inzwischen anschließend in eine Festanstellung übernehmen.

// Als erstes deutsches Unternehmen der Textilbranche hat sich HAKRO 2015 zu den „Grundsätzen zur Stärkung der Frauen in Unternehmen“ bekannt (Women’s Empowerment Principles, WEP). Frauen stellen bei uns seit Langem die Mehrheit der Belegschaft und unsere Geschäftsführung ist paritätisch besetzt.

AUS- UND FORTBILDUNG

HAKRO ist ein nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannter Ausbildungsbetrieb für die Berufe Kauffrau/-mann für Büromanagement, Kauffrau/-mann im Groß- und Außenhandel sowie Fachlagerist/-in und Fachkraft für Lagerlogistik. Ferner bieten wir Abiturienten und Nachwuchskräften mit allgemeiner oder fachgebundener Hochschulreife an, bei uns ein duales Studium zu absolvieren (Textilbetriebswirt/in bzw. BWL – Handel – Warenwirtschaft und Logistik). Unsere Kooperationspartner sind die *LDT Nagold – Akademie für Mode-Management* und die *Duale Hochschule Baden-Württemberg Mosbach* (DHBW). Wer bei HAKRO seine Ausbildung erfolgreich abschließt, erhält von uns auch ein Arbeitsplatzangebot.

HAKRO bietet für seine Mitarbeiter ein vielfältiges Angebot an Schulungen. Unsere betrieblichen Fortbildungskurse bündeln wir in der HAKRO-Akademie, die jährlich ein Kursprogramm erstellt.

ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Arbeitsplätze richten wir ganz bewusst nach ergonomischen Kriterien ein, um die Gesundheit unserer Mitarbeiter zu schützen, Unfälle zu vermeiden und ein konzentriertes Arbeiten zu ermöglichen. Die Gesundheitsprävention unterstützen wir mit einem eigenen umfangreichen Programm. Dazu gehören Gesundheitskurse, jährliche Gesundheitstage mit Check-ups sowie eine Kooperation mit einem Fitnessstudio in Schrozberg.

Im betrieblichen Arbeitsschutz wenden wir das Regelwerk der *Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik* (BGHW) an, in der unsere Mitarbeiter unfallversichert sind. HAKRO hat sich 2015 freiwillig zur „Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung“ bekannt.

VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Flexible Arbeitszeitmodelle erleichtern es unseren Beschäftigten, ihre Arbeit mit ihren privaten Ansprüchen und ihrer familiärer Situation zu vereinbaren. Hierzu zählen unterschiedliche Teilzeitmodelle, wie die Gleizeit in der Verwaltung, das Arbeiten im Homeoffice oder individuelle Arbeitszeiten, etwa nach dem Mutterschutz.

Die „Gemeinsame Erklärung Erfolgsfaktor Familie“ haben wir 2015 unterzeichnet.

FAIRE VERGÜTUNG

Als Mitglied im Arbeitgeberverband Großhandel-bw. Verband für Dienstleistung, Groß- und Außenhandel Baden-Württemberg haben wir uns für die Tarifbindung entschieden. Das heißt: Unsere Mitar-

beiter erhalten mindestens den aktuellen Tariflohn gemäß Manteltarif Groß- und Außenhandel Baden-Württemberg, der in regelmäßigen Abständen vom Verband mit den Tarifpartnern ausgehandelt wird. Frauen und Männer erhalten für die gleiche Arbeit selbstverständlich den gleichen Lohn. Zum Grundlohn addieren sich diverse Sonderleistungen. Dazu gehören unter anderem Zuschüsse für eine private Altersvorsorge, Sonderzahlungen bei Dienstjubiläen und zum Renteneintritt sowie Sonderurlaub für bestimmte private Ereignisse. Darüber hinaus sind HAKRO-Mitarbeiter am wirtschaftlichen Erfolg beteiligt. Sie erhalten einen Bonus, wenn wir unsere gesetzten Jahresziele erreichen, was in den Jahren 2012 – 2016 durchgehend der Fall war.

ZUSTÄNDIGKEITEN UND ORGANISATION

Grundsätze und Ziele der Personalpolitik beschließt die Geschäftsführung. Unmittelbare Ansprechpartner für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ihre Vorgesetzten, die Bereichs- und Teamleiter sowie die Personalabteilung. Eine Fachkraft für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragte sowie Brandschutz Helfer und Ersthelfer sind entsprechend der rechtlichen Vorgaben bestellt. Unser Arbeitsschutzausschuss (ASA) trifft sich vierteljährlich und bespricht erforderliche Maßnahmen, halbjährlich nimmt unsere externe Betriebsärztin teil.

HAKRO informiert seine Mitarbeiter fortlaufend über alle Vorgänge und Neuerungen, die für die gesamte Belegschaft relevant sind. In der Regel in Besprechungen und Versammlungen, ferner durch Aushänge und Rundmails.

Drei Mal jährlich erscheint die Mitarbeiterzeitung „Lesestoff“, die in Eigenregie von einem Redaktionsteam aus Mitarbeitern produziert wird.

→ [www](#). Unsere Mitarbeiterleitlinien im Wortlaut dokumentiert der „HAKRO-Wertekompass“, abrufbar unter [www.hakro.com/de/downloads](#)

UNSERE STRATEGIE 2017–2022.

WIRKSTOFF FÜR DAS HANDLUNGSFELD MITARBEITER.

ZIEL: MITARBEITEREINBINDUNG VERSTÄRKEN

HAKRO ist ein Familienunternehmen, das großen Wert legt auf flache Hierarchien und eine möglichst unbürokratische Kommunikation und schnelle Abstimmungsprozesse. Um diese Ansprüche auch bei einer sich stetig vergrößernden Belegschaft und einem weiträumigeren Betriebsgelände zu erfüllen, wird HAKRO seine innerbetriebliche Kommunikation um zusätzliche Instrumente erweitern. Für unsere internen Team-Infos haben wir im Frühjahr 2017 ein neues, effizienteres Format eingeführt, das unseren Mitarbeitern die schnelle Orientierung erleichtert.

Unseren Mitarbeitern werden wir künftig im Abstand von zwei Jahren mit einer ausführlichen schriftlichen Mitarbeiterumfrage die Gelegenheit geben, ihre Einschätzungen zur Entwicklung des Unternehmens und zu ihrer eigenen Arbeit zu formulieren. Den Auftakt machte unsere Umfrage im Juni 2017 (→ Seite 52).

2017 2018 2019 2020 2021 2022

ZIEL: FORTBILDUNGSANGEBOTE AUSWEITEN

Seit 2016 werden die Fortbildungsangebote bei uns in der „HAKRO Akademie“ gebündelt. Das Kursangebot wurde 2017 deutlich erweitert und beinhaltet auch Themen wie Unternehmensverantwortung. Für 2018 sind weitere neue Kurse geplant, unter anderem zu den Themen Arbeitsschutz, interkulturelle Kommunikation, Menschenrechte und Nachhaltigkeitsaspekte in der Lieferkette.

Unser Ziel ist es, die Fortbildungsstunden je Mitarbeiter deutlich zu erhöhen, vor allem den Kolleginnen und Kollegen in unserer Logistik wollen wir zusätzliche Angebote machen.

2017 2018 2019 2020 2021 2022

ZIEL: GESUNDHEITSSCHUTZ FÖRDERN

Ein Schwerpunkt der HAKRO Akademie sind Kurse zur Gesundheitsförderung, dieses Angebot führen wir in den nächsten Jahren fort. Auch 2017-2022 wird es bei HAKRO einen jährlichen Aktionstag für alle Mitarbeiter geben, er wird in Zusammenarbeit mit Krankenkassen, unserer Betriebsärztin oder der gesetzlichen Unfallversicherung durchgeführt. Ein Gradmesser für den Erfolg dieser Maßnahmen ist die betriebliche Gesundheitsquote. Hier wollen wir besser sein als der Durchschnitt der BGHW-Mitgliedsbetriebe und eine Mindestquote von 95 Prozent erreichen.

Bis spätestens 2020 wollen wir inhaltlich und organisatorisch die Kriterien des Gütesiegels „Sicher mit System“ der *Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik* (BGHW) erfüllen.

2017 2018 2019 2020 2021 2022



ZIEL: IDEENPOOL STARTEN

Das HAKRO-Team hat in den vergangenen Jahren deutlichen Zuwachs bekommen und zählt inzwischen 150 Köpfe – von jungen Auszubildenden, die bei uns in ihr Berufsleben gestartet sind, bis zu älteren Kollegen, die schon seit vielen Jahren im Unternehmen sind. Dadurch verfügen wir über einen wahren Schatz an beruflichen Erfahrungen und Wissen.

Mit einer kleinen Belegschaft war es früher noch einfach, Wissen und Ideen unbürokratisch schnell untereinander auszutauschen. In einem wachsenden Team wird dies zunehmend schwieriger, insbesondere da es auf zwei Standorte verteilt ist. Deswegen haben wir uns entschlossen, 2018 ein betriebliches Vorschlagswesen in Form eines internen Ideenpools zu starten. Über ihn sollen sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jederzeit und einfach mit ihren Ideen und Verbesserungsvorschlägen zu allen Unternehmensbelangen einbringen können. Parallel dazu werden wir ein transparentes Verfahren entwerfen, um die eingereichten Vorschläge hinsichtlich ihrer Umsetzbarkeit zügig prüfen und bewerten zu können.

2018 2019 2020 2021 2022

ZIEL: BETRIEBSKANTINE ERÖFFNEN

Ein lang gehegter Wunsch der HAKRO-Mitarbeiter soll sich 2018/2019 erfüllen. Am Standort der HAKRO-Logistik, im Gewerbegebiet von Schrozberg, wird eine eigene Betriebskantine entstehen. Die neuen Räumlichkeiten in der erweiterten Logistik machen dies jetzt möglich.

Die Kantine wird das übersichtliche kulinarische Angebot in der kleinen Stadt Schrozberg bereichern. Auf dem Speiseplan sollen gesunde Gerichte stehen, zubereitet aus regionalen und saisonalen (Bio-)Zutaten. Ein weiterer Vorteil: Der gemeinsame Mittagstisch erleichtert den persönlichen Austausch unter den Mitarbeitern beider Standorte.

2018 2019



Unsere Mitarbeiter aus der HAKRO-Kundenbetreuung haben immer zwei offene Ohren für unsere Fachhändler.

UNSERE LEISTUNGEN 2016/2017.

150 TOLLE MENSCHEN JETZT IM TEAM.

Erfolg ist die Summe vieler Faktoren und spiegelt sich auch in der Zahl unserer Mitarbeiter wider. Seit 2012 ist unsere Belegschaft um 65 Prozent gewachsen. Ende 2016 zählte das HAKRO-Team 150 Köpfe, 24 mehr als ein Jahr zuvor (→ [www](#)).

Ein Drittel unserer Mitarbeiter arbeitete 2016 in Teilzeit, Elternzeit nahmen acht Mitarbeiterinnen und ein Mitarbeiter; die Fluktuationsquote unter den unbefristet Beschäftigten betrug nur 3,3 Prozent. Knapp die Hälfte unserer Mitarbeiter arbeitet seit mehr als fünf Jahren bei HAKRO, ebenfalls rund 50 Prozent sind zwischen 40 und 60 Jahre alt und über 70 Prozent der Belegschaft wohnt im Landkreis Schwäbisch Hall. Die Ergebnisse der ersten Mitarbeiterbefragung bestätigen das gute Betriebsklima und bescheinigen HAKRO auch als Arbeitgeber eine hohe Glaubwürdigkeit: Die durchschnittliche Bewertung unserer Mitarbeiter lag bei 1,5 auf einer Schulnotenskala. An der Umfrage beteiligten sich 78 Prozent des Teams. Auch Wünsche und Verbesserungsvorschläge wurden abgefragt. Die Mitarbeiter nannten hier unter anderem mehr Fortbildungsangebote, einen intensiveren persönlichen Austausch unter den beiden räumlich getrennten Standorten Logistik und Hauptverwaltung in Schrozberg und eine eigene Betriebskantine.

CHANCENGLEICHHEIT UND VIELFALT HOHE FRAUENQUOTE

Das Team von HAKRO zeichnet sich durch seine besondere Vielfalt aus. Ende 2016 arbeiteten 27 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Migrationshintergrund bei uns, das sind 18 Prozent der Belegschaft. Bei der Integration von Geflüchteten hat sich der Einstieg über ein Praktikum bewährt. Im Jahr 2016 haben zwei Flüchtlinge aus Syrien und Tunesien ein solches Praktikum absolviert, der syrische Kollege arbeitet inzwischen als Angestellter in Vollzeit für uns.

Frauen stellen bei HAKRO seit Langem die Mehrheit der Belegschaft, 2016 betrug ihr Anteil 66 Prozent. Bei den Führungspositionen hatten sie 2016 einen Anteil von 40 Prozent (inzwischen sind es 50 Prozent). Beeindruckt von unserer Atmosphäre zeigten sich die 15 Frauen, die im Mai 2017 an einer

Exkursion der regionalen Kontaktstelle von *frau und beruf* bei uns teilnahmen.

Seit 2015 ist HAKRO Mitglied des Netzwerks *Charta der Vielfalt*, das jährlich zum „Deutschen Diversity-Tag“ aufruft. Im Juni 2017 beteiligten wir uns erstmals daran. Nach dem Motto „Vielfalt lässt sich schmecken“ gab es ein internationales Frühstück, bei dem Mitarbeiter, die ihre Wurzeln im Ausland haben, für ihre Kollegen typische, kulinarische Spezialitäten aus ihren Heimatländern zubereiteten. Im Juli 2017 haben wir zudem einen Mitarbeiter zum Beauftragten für Schwerbehinderte und personelle Vielfalt ernannt.

Eine Anerkennung erhielten wir durch die *Wirtschaftsinitiative Nachhaltigkeit (WIN)*: Sie portraitiert HAKRO in einem 2017 erschienenen Leitsatzdossier zu Menschen- und Arbeitnehmerrechten als Best Practice.

→ [www](#). Über unsere Leistungen in den Vorjahren informierte der Nachhaltigkeitsbericht 2016 (Kapitel Mitarbeiter), abrufbar unter www.hakro.com/de/downloads

AUS- UND FORTBILDUNG MITEINANDER ARBEITEN, VONEINANDER PROFITIEREN

HAKRO investiert in den Nachwuchs: 2016 bildeten wir 10 junge Menschen aus, 2015 waren es noch 6; die Ausbildungsquote stieg somit auf 6,7 Prozent. Schulabgänger und Studenten informieren wir inzwischen auch auf regionalen Messen über die Ausbildungsmöglichkeiten bei uns sowie mit der neuen Broschüre „Lieblingskollegen gesucht“ (→ [www](#)).

Alle Fortbildungsangebote für Mitarbeiter bündeln wir in der HAKRO-Akademie, die 2016 insgesamt 20 Schulungen und Workshops durchführte. Statistisch entfielen auf jeden Mitarbeiter im Jahr 2016 knapp sieben Fortbildungsstunden.

Das Programm für 2017 ist deutlich umfangreicher als im Vorjahr, neu sind unter anderem zahlreiche Gesundheitskurse.

ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ GESUNDHEITSQUOTE VERBESSERT

Im Jahr 2016 kam es zu sechs Arbeits- und Wegunfällen. Die Unfallquote stieg dadurch auf 4,0 Prozent. Dieser Anstieg ist jedoch auch durch den Personalzuwachs im gleichen Zeitraum begründet.

Unser Arbeitsschutzausschuss (ASA) traf sich 2016 vier Mal, an zwei Sitzungen nahm unsere Betriebsärztin teil. Themen waren unter anderem die

Brandschutzhelferausbildung und die Gefährdungsbeurteilung unter Einwirkung psychischer Faktoren.

Die Gesundheitsquote hat sich 2016 auf 94,7 Prozent verbessert, im Vorjahr lag sie bei 93,9 Prozent. Gesundheitsprävention ist auch ein Schwerpunkt im Programm der HAKRO-Akademie. Hier bieten wir 2017 beispielsweise Kurse für Pilates, Bewegung am Arbeitsplatz, Rauchentwöhnung und Selbstverteidigung an.

Unser jährlicher Gesundheitstag findet in der Regel im Frühjahr statt und steht ganz im Zeichen der persönlichen Fitness der Mitarbeiter. Im April 2017 haben wir ihn gemeinsam mit der Techniker Krankenkasse zum Thema „Gesunde Ernährung“ veranstaltet.

INFORMATION UND AUSTAUSCH VON MITARBEITERN FÜR MITARBEITER, DIE ZEITUNG „LESESTOFF“

Kontinuität beweist das Redaktionsteam unserer Mitarbeiterzeitung „Lesestoff“: Seit April 2016 veröffentlicht es drei Mal jährlich „waschechte Geschichten“ aus der bunten Welt von HAKRO, „fasertief recherchiert, ungebügelt erzählt“, so der Untertitel. Die Lesestoff-Produktion hat die Geschäftsführung in die Hände der Mitarbeiter gelegt, nicht in die einer PR-Agentur: So sind die Geschichten noch authentischer. Das Thema Nachhaltigkeit ist in jeder Ausgabe ein Lesestoff.

→ [www](#). Unsere Broschüre „Lieblingskollegen gesucht“ ist unter derselben Adresse zum Download eingestellt.

HAKRO-SOZIALBILANZ 2012 – 2016 / STANDORTE SCHROZBERG

	2012	2013	2014	2015	2016	Entwicklung	
						2015 -2016	2012 -2016
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (31.12.)	91	96	109	126	150	+19%	+65%
Vollzeitbeschäftigte	64%	69%	59%	54%	67%	+13 Proz.-Pkt.	+3 Proz.-Pkt.
Teilzeitbeschäftigte	36%	31%	41%	46%	33%	-13 Proz.-Pkt.	-3 Proz.-Pkt.
Anteil Frauen	59%	63%	67%	67%	66%	-1 Proz.-Pkt.	+7 Proz.-Pkt.
Auszubildende	3	4	6	6	10	+67%	+233%
Ausbildungsquote	3,3%	4,2%	5,5%	4,8%	6,7%	+1,9 Proz.-Pkt.	+3,4 Proz.-Pkt.
Mitarbeiter mit Handicap ¹	3	3	4	8	7	-12%	133%
Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund ²	19%	19%	20%	26%	18%	-8 Proz.-Pkt.	-1 Proz.-Pkt.
Diskriminierungsfälle (AGG)	0	0	0	0	0	+/-0%	+/- 0%
Gesundheitsquote	96%	95,9%	96,3%	93,9%	94,7%	+0,8 Proz.-Pkt.	-1,3 Proz.-Pkt.
Arbeits- und Wegeunfälle ³	5	5	3	2	6	200%	-20%
Unfallquote	5,5%	4,9%	2,7%	1,58%	4,0%	+2,4 Proz.-Pkt.	-1,5 Proz.-Pkt.

¹ Mitarbeiter mit Schwerbehindertenstatus. ² Anteil der im Ausland geborenen Mitarbeiter beziehungsweise Mitarbeiter mit einer anderen als die deutsche Staatsbürgerschaft. ³ Meldepflichtige Unfälle, die zur Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Tagen führten.

<p>MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER 2015-2016</p> <p>+19%</p>	<p>AUSZUBILDENDE 2015-2016</p> <p>+67%</p>
<p>VOLLZEITBESCHÄFTIGTE 2015-2016</p> <p>+13 Proz.-Pkt.</p>	<p>GESUNDHEITSQUOTE 2015-2016</p> <p>+0,8 Proz.-Pkt.</p>

HAKRO-PROJEKTE

MENSCHENRECHTE: RICHTLINIE VERFASST

In Deutschland und den meisten anderen EU-Staaten haben die Arbeitnehmer- und Menschenrechte ein sehr hohes Niveau erreicht und sind verfassungsrechtlich garantiert. Ganz anders verhält es sich in vielen Textilproduktionsländern, vor allem in Asien. Die seit August 2017 geltende Menschenrechte-Richtlinie von HAKRO definiert die Grundsätze und Instrumente unserer Menschenrechtspolitik. Mit dieser Richtlinie leisten wir als mittelständisches Unternehmen einen freiwilligen Beitrag, um den „Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte“ der Bundesregierung aus dem Jahr 2016 mit Leben zu füllen (→ [www](http://www.hakro.com/de/downloads)).

Wir sind uns bewusst, dass unsere Produktionspartner in Ländern ansässig sind, die in puncto Menschenrechte Risikoländer sind (Bangladesch, China, Laos, Türkei), doch halten es wir für falsch, die Produktion aus diesen Ländern abzuziehen. Vielmehr wollen wir unseren Einfluss geltend machen und zur Verbesserung der Arbeits- und Lebenssituation der Menschen in den Produktionsländern beitragen.

HAKRO ist seit 2009 Teilnehmer des *United Nations Global Compact* (UNGC) und hat 2015 die vom UN-Menschenrechtsrat verfassten „UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte“ (2011) als Referenzdokument anerkannt. Unser Bekenntnis für die Menschenrechte zeigt sich auch an unseren Mitgliedschaften in der *Business Social Compliance Initiative* (seit 2012), dem *Bündnis für nachhaltige Textilien*, und dem „Bangladesh Accord“ (beide seit 2015).

Verantwortung beginnt bei der Rohstoffherzeugung. Darum hat HAKRO 2015 den „Cotton Pledge“ des *Responsible Sourcing Networks* unterzeichnet: Wir verpflichten uns damit, keine Baumwolle aus Usbekistan verarbeiten zu lassen, solange es dort Kinder- und Zwangsarbeit bei der Baumwollernte gibt. Durch den Bezug von nachhaltig erzeugter Baumwolle („Cotton made in Africa“, GOTS) tragen wir ebenfalls dazu bei, die Menschenrechte in Entwicklungsländern zu stärken.

→ www.hakro.com/de/downloads Die Menschenrechte-Richtlinie ist abrufbar unter

5/ UMWELT.

WIR TUN VIEL
FÜR DEUTLICH WENIGER.

UNSERE VISION IST 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 IST ES, UNSEREN ÖKOLOGISCHEN FUSSABDRUCK IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE SO KLEIN WIE MÖGLICH ZU HALTEN. WIR WISSEN, DASS DIES EIN STETIGER PROZESS IST.

UNSERE GRUNDSÄTZE.

DEN ÖKOLOGISCHEN FUSSABDRUCK VERKLEINERN.

Im Handlungsfeld Umwelt konzentriert sich HAKRO auf die standortbezogene Betriebsökologie. Alle Themen, die sich auf die Umweltaspekte der Herstellung unserer Kollektionen, ihre Produktökologie und ihre Wertschöpfungskette beziehen, sind Gegenstand des Handlungsfelds Produkte.

Die Grundsätze unseres Umweltmanagements gelten jedoch für beide Felder. In unseren Umweltleitlinien vom August 2017 heißt es dazu:

- Wir reduzieren den Ressourcen- und Energiebedarf, soweit es möglich ist.
- Wir wählen Ressourcen und Energieträger nach Umweltaspekten und nutzen sie so effizient wie möglich.
- Wir schließen Stoffkreisläufe, wo es möglich ist, sei es durch Weiterverwendung und Recycling, sei es durch Kompensationsmaßnahmen.

Wir betrachten hier nicht nur die direkten, mit unseren Standorten unmittelbar verbundenen Umweltfolgen unserer Tätigkeit, sondern auch die indirekten in unserer vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette (→ [www](#)). Für unsere beiden Standorte in Schrozberg wollen wir bis 2020 die Klimaneutralität erreichen.

GEBÄUDE UND ENERGIE

An und in allen Gebäuden an unseren beiden Standorten in Schrozberg haben wir in den vergangenen Jahren zahlreiche Maßnahmen durchgeführt, die den Energiebedarf reduzieren. Seit 2012 erzeugt eine Photovoltaikanlage auf dem Dach unseres Logistikzentrums sauberen Strom. Rechnerisch hat sie 2012–2016 im Durchschnitt die Hälfte des Strombedarfs produziert. Der weitere Bedarf wird seit 2015 durch mit Wasserkraft im Alpenraum erzeugten Öko-Strom der *Stadtwerke Crailsheim* gedeckt. Weil sich die betriebliche Nutzfläche und die Zahl unserer Arbeitsplätze in den letzten Jahren deutlich erhöht hat, ist der Strombezug in den vergangenen Jahren leicht gestiegen. Ohne unsere Einsparmaßnahmen beispielsweise durch Thin Clients und die Umrüstung auf LED-Lampen wäre der Anstieg höher ausgefallen.

FUHRPARK UND MOBILITÄT

HAKRO unterhält einen kleinen Fuhrpark von Pkws und Kleintransportern, der vor allem von unseren Vertriebsmitarbeitern genutzt wird. Zum großen Teil handelt es sich dabei um Dieselfahrzeuge. Bedingt durch mehr Streckenkilometer ist der Kraftstoffverbrauch der Dienstflotte in den vergangenen Jahren gestiegen. Wie inzwischen bekannt ist, ist auf die offiziellen Angaben der Autohersteller in Bezug auf den Kraftstoffverbrauch leider nur bedingt Verlass. Emissionsfrei fährt das Dienst-E-Bike, das unsere Mitarbeiter in der Verwaltung für kleinere Besorgungen in der Stadt nutzen.

Ein weiterer Teil der anfallenden Emissionen wird durch Flugreisen verursacht. Diese sind für die Zusammenarbeit mit unseren ausländischen Partnern leider unerlässlich. Wir kompensieren auch

diese Emissionen durch CO₂-Ausgleich. Eine untergeordnete Rolle in unserem Mobilitätskonzept spielt die Nutzung der Bahn. Aufgrund der Kundenstruktur ist sie für unseren Vertrieb leider keine logistisch sinnvolle Alternative.

Mitarbeiter, die in Schrozberg zuhause sind, kommen meist zu Fuß oder mit dem Fahrrad zur Arbeit, unsere Kollegen aus dem Umland überwiegend mit dem Auto. Wir motivieren alle Mitarbeiter, einen möglichst umweltbewussten Arbeitsweg zu wählen.

RESSOURCEN UND WERTSTOFFE

Textilien stellen das weit überwiegende Gros der Materialien in unserer gewichtsbezogenen Stoffstrombilanz. Hinzu kommen Polybags (Umverpackungen), Kartonagen aus Wellpappe, Europaletten (Tauschpool) und ein vernachlässigbarer Teil Packklebebänder aus Kraftpapier sowie Lieferscheine.

Einen Teil der eingehenden Transportkartons können wir für den Warenversand an unsere Kunden nutzen. Füllmaterialien für den Versand sind nicht erforderlich: Die Größe unserer Versandkartons lässt sich dem Inhalt entsprechend maschinell anpassen. Gemäß Verpackungsverordnung ist HAKRO bei einem Dualen System lizenziert (Landbell).

Unsere Büromaterialien bestellen wir überwiegend bei einem nachhaltig wirtschaftenden Anbieter (memo), als Druck- und Kopierpapier verwenden wir Recyclingpapier mit dem „Blauen Engel“.

Nahezu alle anfallenden Abfälle können wir der Verwertung andienen, fast ausnahmslos handelt es sich um Kartonagen, Papier und Kunststofffolien sowie Biomüll. Gefährliche Abfälle fallen nicht an, von wenigen Akkus und Batterien einmal abgesehen.

BIODIVERSITÄT UND WASSER

Die Tätigkeiten an unseren Standorten beeinträchtigen weder Anwohner noch Umwelt. Die Unternehmensverwaltung ist in einem historischen Schulgebäude untergebracht und befindet sich im Stadtkern. Das inzwischen mehrmals erweiterte Logistikzentrum liegt in einem Gewerbegebiet am Rande der Stadt. Zusammen umfassen beide Standorte rund 19.000 Quadratmeter.

Weil Schrozberg in einem Wassermangelgebiet liegt, ist der verantwortungsbewusste Umgang mit Wasser für uns ein wichtiges Thema. Wir installieren deshalb Armaturen und Sanitäreinrichtungen, die den Trinkwasserbedarf reduzieren.

ZUSTÄNDIGKEITEN UND ORGANISATION

Die innerbetrieblichen Umweltmaßnahmen koordiniert das Team Qualität, Werte & Nachhaltigkeit. Der Beauftragte für Qualitätsmanagement und Nachhaltigkeit ist zugleich Umweltmanagementbeauftragter.

Die Umweltpolitik unseres Unternehmens ist in unseren Umweltleitlinien festgeschrieben, die Ziele für die nächsten Jahre sind in unserer Nachhaltigkeitsstrategie formuliert.

Jährlich erfassen wir Kennzahlen mindestens zu den Kernindikatoren der EU-Verordnung für Umweltmanagement (EMAS) und führen eine interne Umweltprüfung durch, den Stand bewertet anschließend die Geschäftsführung (Managementreview). Für den Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen im betrieblichen Umweltmanagement nutzen wir unsere Mitgliedschaften im regionalen Netzwerk *Modell Hohenlohe* und im bundesweit aktiven Förderkreis des *Bundesdeutschen Arbeitskreises für Umweltbewusstes Management* (B.A.U.M.).

→ [www](#). Unsere Umweltleitlinien im Wortlaut dokumentiert der „HAKRO-Wertekompass“, abrufbar unter [www.hakro.com/de/downloads](#)

UNSERE STRATEGIE 2017–2022.

WIRKSTOFF FÜR DAS HANDLUNGSFELD UMWELT.

ZIEL: ENERGIEKONZEPT UMSETZEN

Im Jahre 2017 haben wir einen Trakt unseres Verwaltungsgebäudes durch eine verbesserte Wärmedämmung der Außenfassade auf den heute erreichbaren Stand der Energieeinsparung gebracht. Auf dem Dach des gleichen Gebäudes wurde eine kleine Photovoltaikanlage installiert (Nennleistung: 7 kWp).

Einen deutlich höheren Strom- und Wärmebedarf hat unser zweiter Standort, das Logistikzentrum im Gewerbegebiet von Schrozberg. In den Jahren 2016 und 2017 wurde es durch eine zusätzliche Halle erweitert. Der Neubau erfüllt die gesetzlichen Anforderungen des Erneuerbare-Energien-Wärmegesetzes von Bund und Land Baden-Württemberg. Die neue Halle wurde nach den derzeit geltenden energetischen Standards gebaut und Ende 2017 fertiggestellt.

Das Öko-Energiekonzept für den Betrieb des neuen Hochregallagers befindet sich zur Zeit noch in Arbeit, wir planen jedoch in jedem Fall die Eigenenerzeugung von Öko-Strom ab 2018 zu erhöhen.

2017 2018

ZIEL: KLIMANEUTRALE STANDORTE ERREICHEN

Bis Ende 2020 wollen wir schrittweise die Klimaneutralität der beiden Standorte Verwaltung und Logistikzentrum in Schrozberg erreichen. Klimaneutral heißt: Alle mit diesen Standorten direkt oder indirekt zusammenhängenden Treibhaus-

gasemissionen (THG-Emissionen) werden wir entweder durch die Nutzung regenerativer Energien auf nahe Null Kilogramm senken oder durch den Erwerb von Klimazertifikaten kompensieren. Damit leisten wir unseren Beitrag zu den Zielen des „Pariser Abkommens“ vom Dezember 2015.

Unser Ziel bezieht sich auf die an den Standorten unmittelbar entstehenden Emissionen sowie auf die indirekten durch den Energiebezug. Es umfasst ferner einige indirekte Emissionsquellen der nachgelagerten Wertschöpfungskette, beispielsweise den Paket-Transport und Geschäftsreiseverkehr (→ Seite 67).

2017 2018 2019 2020

ZIEL: MOBILITÄTSEMISSIONEN VERRINGERN

Wünschenswert wäre es, wir könnten bis Ende 2022 unseren Fuhrpark aus Pkws und Kleintransportern komplett auf Elektrofahrzeuge umstellen. Ob dies bereits bis dahin möglich sein wird, ist jedoch eher fraglich. Noch fehlt es an Modellen, Reichweiten sowie einem flächendeckenden Netz von Schnell-Ladestationen. Deutschland hat hier deutlichen Aufholbedarf.

Realistischer dürfte es sein, dass bis 2022 ein Teil des Fuhrparks aus Hybrid-Modellen oder E-Autos besteht. Das erste E-Auto haben wir im Sommer 2017 in Dienst genommen. Die schrittweise Umstellung des Fahrzeugbestands können wir dann konkret in Angriff nehmen, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind. Bis dahin werden wir die

entstehenden Treibhausgas-Emissionen mit Zertifikaten kompensieren.

Für unser Öko-Controlling beziehungsweise unsere Klimabilanz wollen wir für das Jahr 2017 einen Abgleich der von den Herstellern genannten Normverbräuche mit den realen Verbräuchen vornehmen. Wir wollen herausfinden, ob es nennenswerte Abweichungen gibt und was dies dann für die CO₂-Emissionen bedeutet.

Auch die im Pendelberufsverkehr unserer Mitarbeiter entstehenden Emissionen möchten wir verringern. Seit Sommer 2017 ermöglichen wir unseren Mitarbeitern, E-Bikes zu leasen. Zudem werden wir die CO₂-Emissionen ab 2017 kompensieren (→ Seite 67).

2017 2018 2019 2020 2021 2022

ZIEL: BESCHAFFUNGSWESEN VERFEINERN

Unser Beschaffungswesen für die Standorte erfolgt bereits weitgehend nach ökologisch und sozial nachhaltigen Kriterien, beispielsweise bei Büromaterialien oder dem Papiereinkauf. Die noch vorhandenen Lücken werden wir schrittweise schließen. Besser als der Einsatz von Recyclingpapieren ist der Verzicht auf Papier: Unser Bedarf an Kopierpapieren soll drastisch sinken, indem wir die Auftragsbearbeitung in wenigen Jahren möglichst weitgehend elektronisch abwickeln, einschließlich des Rechnungsversands. Statt durchschnittlich vier Blatt Papier pro Auftrag (2016) soll der Bedarf auf zwei Blatt sinken (2022).

2018 2019 2020 2021 2022

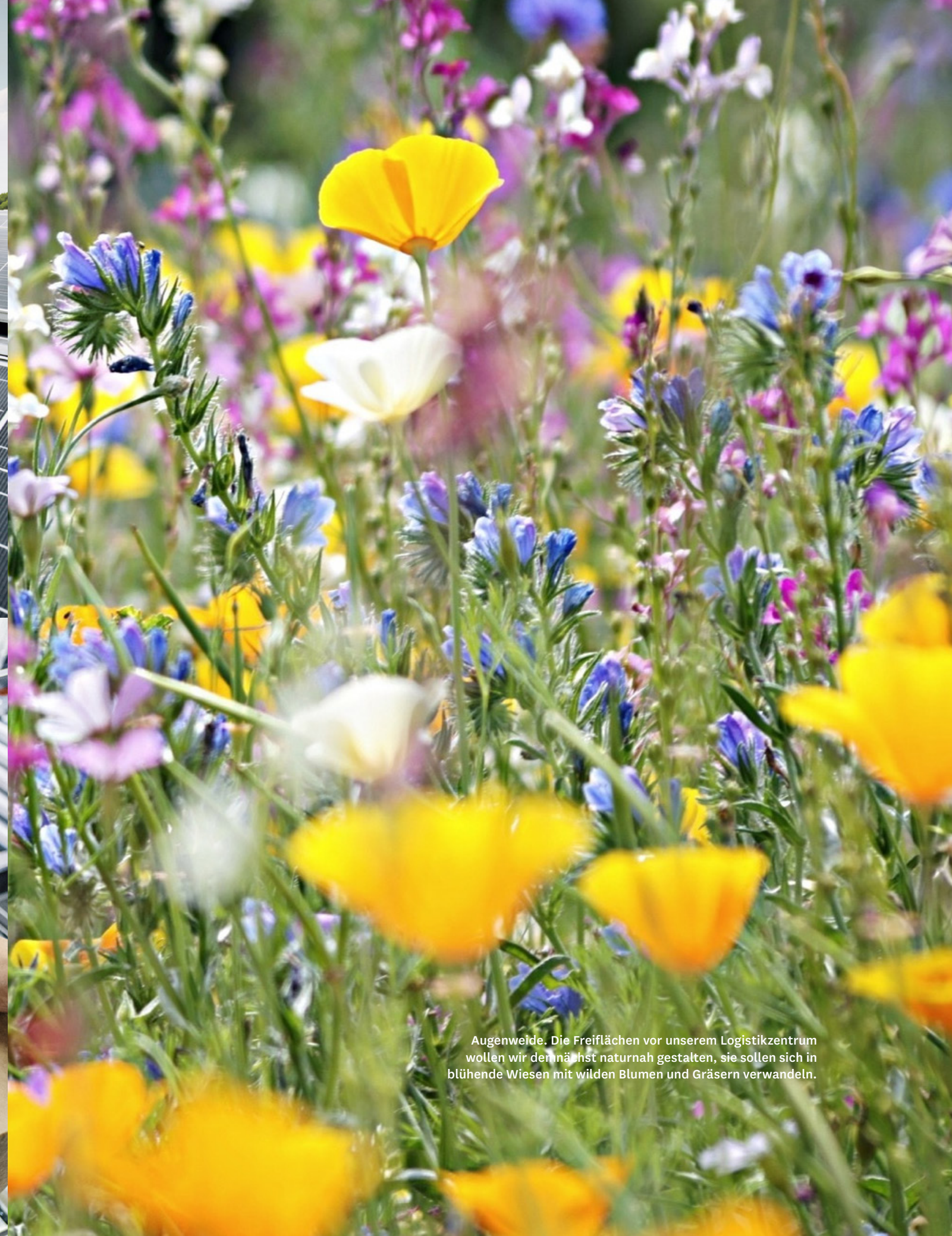
ZIEL: BIODIVERSITÄT FÖRDERN

Den eigenen Wasserbedarf zu reduzieren, stellt ebenfalls einen Beitrag zum Naturschutz dar, zumal in unserer Region Wassermangel herrscht. Um den Trinkwasserbedarf zu reduzieren, werden wir in den neuen Sanitärräumen des erweiterten Logistikzentrums durchgängig Durchflussbegrenzer in den Armaturen sowie erstmals wasserlose Urinale installieren (2017).

Durch die Erweiterung unseres Logistikzentrums stieg die versiegelte Fläche, zuvor wurde sie landwirtschaftlich genutzt. Zum Ausgleich wollen wir ca. 10.000 m² unversiegelter Freiflächen auf dem Gelände des Logistikzentrums naturnah gestalten. Notwendige Parkplätze könnten teilweise begrünt und wasserdurchlässig, die Grünflächen mit heimischen und standortgerechten Pflanzen und Gehölzen oder Streuobstbäumen bepflanzt sein. Hier soll es in Zukunft blühende Wiesen und eigene Bienenvölker geben. Die Grünflächen lassen wir extensiv bewirtschaften, ohne Kunstdünger und synthetische Pflanzenschutzmittel.

2017 2018 2019

HAKRO engagiert sich für den Klimaschutz: Die Photovoltaikanlage auf dem Dach des Logistikzentrums deckt bereits etwa die Hälfte unseres Strombedarfs. Und die Warenauslieferung an unsere Fachhändler erfolgt seit 2015 klimaneutral.



Augenweide. Die Freiflächen vor unserem Logistikzentrum wollen wir den nächsten Jahren naturnah gestalten, sie sollen sich in blühende Wiesen mit wilden Blumen und Gräsern verwandeln.

UNSERE LEISTUNGEN 2016/2017.

45 PROZENT EIGENE ÖKOSTROM-ERZEUGUNG.

Bedingt durch den Mitarbeiterzuwachs und die Baumaßnahmen lag der Ökostrombedarf (Wasserkraft) im Geschäftsjahr 2016 mit 223.800 Kilowattstunden 6 Prozent über dem Vorjahr (→ [www](#)). Etwas geringer fiel die Eigenerzeugung durch die Photovoltaikanlage auf dem Dach des Logistikzentrums aus, sie erzeugte rechnerisch 45 Prozent des Strombedarfs.

Im Herbst 2016 haben wir die Rolltore unseres Logistikzentrums mit Torluftschleiern ausgestattet, um die Wärmeverluste zu reduzieren. Und im Juni 2017 war die Sanierung eines Trakts unseres Verwaltungsgebäudes abgeschlossen. Die neuen Holzfaserdämmplatten an der Außenfassade dürften den Wärmebedarf dieses Gebäudeteils um zirka 20 Prozent senken. Dabei haben wir uns bewusst für ein Dämmmaterial aus einem nachwachsenden Rohstoff entschieden, nicht für kostengünstigere geschäumte Kunststoffe. Die Sanierung des Gebäudes wurde durch das Land Baden-Württemberg mit Mitteln der Innenstadtsanierung gefördert.

FUHRPARK UND MOBILITÄT ERSTES ELEKTRO-AUTO IM EINSATZ

Aufgrund steigender Kundenzahl und damit verbundenen häufigeren Fahrten beziehungsweise längerer Strecken stieg der Kraftstoffverbrauch unseres Fuhrparks um 10 Prozent auf 31.400 Liter. Unsere 12 Pkws und Kleintransporter sind mehrheitlich Dieselfahrzeuge mit Euro-5-Norm (laut offizieller Zulassungsdaten).

Von den inzwischen bekannt gewordenen manipulierten Abgasreinigungen in Dieselfahrzeugen ist auch unsere Dienstflotte betroffen: Manche unserer Fahrzeuge emittierten deutlich mehr gesundheitsbelastende Stickoxyde als die Pkw-Hersteller es offiziell ausgewiesen hatten. Wie viele andere Verbraucher, hatten wir uns für die sparsameren Dieselmodelle entschieden. Inzwischen haben die Hersteller unsere betroffenen Fahrzeuge mit einem Software-Update versehen; wie sich dies auf die realen Stickoxyd-Emissionen auswirkt, wissen wir noch nicht.

Sollte es durch die deutlich höheren Schadstoffemissionen der Dieselmotoren zu Fahrverboten für Innenstädte kommen, wie es beispielsweise für Stuttgart oder München in der Diskussion ist, wäre unser Vertrieb davon negativ betroffen.

Erfreulich hingegen ist das Interesse unseres Teams an einer umweltbewussten Mobilität. Über ein Dutzend Mitarbeiter haben sich im Sommer 2017 für das Leasing eines E-Bikes entschieden und damit unser Angebot einer teilweisen Entgeltumwandlung genutzt, um ein steuerlich vergünstigtes „Dienstfahrrad“ anzuschaffen (vergleichbar einem privat nutzbaren Dienstwagens).

Auch auf vier Rädern sind wir in die Elektromobilität gestartet: Seit August 2017 ergänzt ein Elektro-Auto unseren Fuhrpark.

RESSOURCEN UND WERTSTOFFE VERWERTET STATT NUR ENTSORGT

Aufgrund des deutlich höheren Wareneingangs und -versands, ist unser Abfallaufkommen 2016 um 9 Prozent auf 179 Tonnen gestiegen. Wie im Vorjahr konnten wir von diesen Abfällen 95 Prozent dem Recycling andienen, da es sich um Papiere, Kartonagen und Kunststofffolien handelte. Den kleinen Rest stellten gewerbliche Siedlungsabfälle, vergleichbar den Haushaltsabfällen. Nicht berücksichtigt ist in dieser Statistik der im Vorfeld der Bauarbeiten an unserer neuen Logistikhalle angefallene Erdaushub. Wir konnten ihn an Ort und Stelle zur Aufschüttung von Erdwällen nutzen.

Gerne wüssten wir, wie viele dieser Wertstoffe real stofflich wieder verwertet wurden. Aus wie vielen der von uns gesammelten Papiere und Kartonagen entstanden Recyclingpapiere oder neue Kartonagen? Wie viele der gesammelten Kunststofffolien wurden zu Kunststoffgranulaten verarbeitet, also nicht energetisch als Brennstoff genutzt? Eine entsprechende Anfrage 2017 bei unserem Entsorgungsunternehmen blieb leider zunächst fruchtlos. Die neuen Dokumentationspflichten der seit August 2017 geltenden Gewerbeabfall-Verordnung wurde von uns erfüllt.

An der Außenfassade eines Verwaltungsgebäudes befand sich jahrzehntelang eine alte Holzver-

täfelung. Sie wurde bei der Sanierung entfernt. Die Holztafeln haben beim Bau eines landwirtschaftlichen Betriebes in unserer Nachbarschaft als Material für einen Ziegen- und Schafstall eine sinnvolle Weiterverwendung gefunden.

„CEOs bekennen Farbe“ nennt sich eine Motivationskampagne der *Initiative Pro Recyclingpapier* (IPR). Die beiden Geschäftsführer von HAKRO haben im September 2016 Farbe und sich damit zur Verwendung von Recyclingpapieren bekannt: Seit 2015 verwenden wir ausschließlich Kopierpapiere mit dem „Blauen Engel“. Ein Ressourcenschutzprofil für die IPR stellt unsere weiteren Maßnahmen vor (→ [www](#)).

BIODIVERSITÄT UND WASSER WASSERVERBRAUCH GESUNKEN

Die Erweiterung unseres Logistikzentrums 2016/2017 hat unseren Flächenbedarf um 6.000 Quadratmeter erhöht. Von dieser neuen Fläche sind 2.500 bebaut. Die von HAKRO belegte Gesamtfläche (bebaut und unbebaut) beträgt damit jetzt 19.000 Quadratmeter. Nach mehreren Jahren mit steigendem Wasserbedarf aufgrund größerer Belegschaft, benötigten wir 2016 weniger Trinkwasser: Real sank der Bezug um 4 Prozent auf 814 Kubikmeter.

// Als nachhaltig ausgerichteter Corporate-Fashion-Anbieter haben wir uns zum Ziel gesetzt, wertvolle Ressourcen zu schonen. Daher verwenden wir seit Juni 2015 in unserer Verwaltung und unserem Logistikzentrum Recyclingpapier mit dem Blauen Engel. In Zukunft planen wir auch unsere Kataloge und Broschüren auf Blauer-Engel-Papier klimaneutral drucken zu lassen, um unseren „ökologischen Fußabdruck“ weiter zu minimieren.

→ [www](#). Über unsere Leistungen in den Vorjahren informierte der Nachhaltigkeitsbericht 2016 (Kapitel Umwelt), unter [www.hakro.com/de/downloads](#). Unser Statement und das Ressourcenschutzprofil für die Kampagne „CEOs bekennen Farbe“ siehe [www.ceos-bekennen-farbe.de/hakro-gmbh/](#)

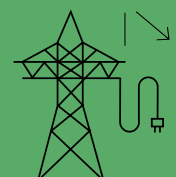
HAKRO-UMWELTBILANZ 2012–2016 / STANDORTE SCHROZBERG

	2012	2013	2014	2015	2016	Entwicklung	
						2015 -2016	2012 -2016
Strombezug brutto (kWh)	197.000	189.300	197.800	210.300	223.821	+6 %	+14 %
Stromeigenerzeugung	107.500	93.100	105.000	105.700	100.000	-5 %	-7 %
PV-Anlage (kWh / %)	55 %	49 %	53 %	50 %	45 %	-5 %	-10 %
Strombezug netto Netzbezug abzgl. Eigenerzeugung (kWh)	89.500	96.200	92.800	104.600	123.821	+18 %	+38 %
Strombedingte CO ₂ -Emissionen (t) ¹	28	30	26	ca. 9	0	-100 %	-100 %
Wärmebezug Erdgas (kWh)	500.700	391.500	404.500	435.400	470.900	+8 %	-6 %
Wärmebedingte CO ₂ -Emissionen in t ²	125	98	101	109	118	+8 %	-6 %
Energiebedingte CO ₂ -Emissionen Strom, Wärme (t) ¹	153	128	127	ca. 118	118	+/-0 %	-23 %
Firmenwagen	11	12	12	13	12	- 1	1
Kraftstoffbedarf (l)	25.100	24.800	26.100	28.452	31.395	+10 %	+25 %
Wasserbezug (m ³)	651	677	733	850	814	-4 %	+25 %
Kartonagenbedarf (kg)	94.000	144.000	157.000	144.000	192.580	+34 %	+105 %
je Versandpaket (kg)	0,6	0,9	0,7	0,6	0,8	+33 %	+33 %
Büropapierbedarf (Blatt) ³	872.100	880.800	981.100	951.400	1.024.450	+8 %	+17 %
je Versandpaket in Blatt	6	5	5	4	4	+/-0 %	-33 %
Abfallaufkommen (t)	126,3	144,4	177,5	163,7	178,6	+9 %	+41 %
Verwertbare Abfälle (t)	120,6	137,6	171,0	155,7	169,1	+9 %	+40 %
Nicht verwertbare Abfälle (t)	5,7	6,8	7,0	8,0	9,5	+19 %	+67 %
Verwertungsquote (Andienung)	95 %	95 %	96 %	95 %	95 %	+/-0 Proz.-Pkt.	+/-0 Proz.-Pkt.
Umweltschutz-Investitionskosten ⁴	-	120.000 €	-	-	-	-	-
Umweltschutz-Betriebskosten ⁵	14.700 €	15.800 €	26.800 €	31.000 €	38.910 €	+26 %	+165 %

¹ Seit Mitte 2015 ausschließlich Öko-Strom (Netz). ² Bei 250 Gramm CO₂-Äquivalenten je kWh (nach GEMIS, 2015). ³ Inklusive der Papiere für allgemeine Korrespondenzen, die spezifische Angabe (Blatt pro versendetem Warenpaket) umfasst auch diese.
⁴ 2012, 2014, 2015 und 2016 waren keine größeren Investitionen erforderlich. ⁵ Gebühren für Abwasser, Niederschlagswasser und Abfallentsorgung (ohne Wasserbezug).


STROMBEDINGTE
CO₂-EMISSIONEN 2015-2016

-100 %



WÄRMEBEZUG
ERDGAZ 2015-2016

+8 %



HAKRO-PROJEKTE

KLIMASCHUTZ: STANDORTE CO₂-NEUTRAL STELLEN

Bis zum Jahr 2020 wollen wir an unseren beiden Standorten in Schrozberg klimaneutral wirtschaften. Dafür reduzieren wir unseren Energiebedarf und nutzen erneuerbare Energien, wo es uns möglich ist. Die vorerst nicht vermeidbaren Emissionen von Treibhausgasen (THG) kompensieren wir durch den Erwerb von Zertifikaten, deren Erlös Klimaschutzprojekte finanziert. Seit 2016 kompensieren wir auch die Paket-Transporte unseres zweiten Logistikdienstleisters, den Briefversand, Druckerzeugnisse, den Erdgasbezug sowie Verkehr unseres eigenen Pkw-Fuhrparks (→ siehe Tabelle). Die nächste Etappe: Ab 2018 werden wir auch den Flug- und Berufsverkehr der Belegschaft kompensieren. Die Zertifikate erwerben wir ausschließlich von führenden Anbietern, die gemäß des „Gold Standards“ arbeiten (atmosfair, ClimatePartner, myclimate).

AB	Emissionsquelle	Maßnahme	Kategorie*
2015	Strombezug	100 % Öko-Strom	Scope 1, 2
2015	Transport Pakete (UPS)	CO ₂ -Zertifikate (CarbonNeutral)	Scope 3
2016	Transport Pakete (Dachser)	CO ₂ -Zertifikate (atmosfair)	Scope 3
2016	Transport Briefe und Päckchen	CO ₂ -Zertifikate (DHL GoGreen)	Scope 3
2016	Dienstleistungen Druckerzeugnisse	CO ₂ -Zertifikate (ClimatePartner)	Scope 3
2016	Wärmebezug (Erdgas)	CO ₂ -Zertifikate (ClimatePartner)	Scope 2
2016	Geschäftsreisen Pkw	CO ₂ -Zertifikate (myclimate)	Scope 1
2017	Geschäftsreisen Flugzeug	CO ₂ -Zertifikate (atmosfair)	Scope 3
2017	Berufsverkehr Mitarbeiter	CO ₂ -Zertifikate (myclimate)	Scope 3
2018	Website-Hosting	CO ₂ -Zertifikate (N. N.)	Scope 3
2019	Papierbedarf (Copypapiere)	CO ₂ -Zertifikate (N. N.)	Scope 3
2019	Abfallverwertung und -entsorgung	CO ₂ -Zertifikate (N. N.)	Scope 3

* Nach „Greenhouse Gas Protocol“ (GHG Protocol) mit seiner Einteilung von Emissionsbereichen entlang der Wertschöpfungskette (Scopes).

→ www.unsere-co2-zertifikate-für-das-jahr-2016-stehen-zum-download-unter-www.hakro.com/de/downloads

6/ ENGAGEMENT.

WIR HELFEN MENSCHEN IN NOT.

UNSERE VISION IST 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 IST ES, UNSEREN BEITRAG DAZU ZU LEISTEN, INDEM WIR UNS AUF VIELFÄLTIGE WEISE FREIWILLIG FÜR DAS GEMEINWOHL ENGAGIEREN UND INSBESONDERE MENSCHEN IN NOT UNTERSTÜTZEN, IHRE LEBENSBEDINGUNGEN UND CHANCEN AUF TEILHABE AN DER GESELLSCHAFT VERBESSERN – VOR ALLEM, ABER NICHT NUR, IN UNSERER REGION.

UNSERE GRUNDSÄTZE.

HAKRO CARES. FÜR MITARBEITER, MITBÜRGER UND PARTNER.

HAKRO fördert das Gemeinwohl, nicht nur durch die Schaffung von Arbeitsplätzen und als Steuerzahler, sondern auch durch ein vielfältiges karitatives Engagement. Gemäß unserer Engagementleitlinien definiert sich dieses karitative Engagement als freiwillige Leistungen des Unternehmens zugunsten der Verbesserung von Arbeits- und Lebensbedingungen von Mitarbeitern, Mitbürgern und Partnern – im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung. Das übergeordnete Motto für unser Engagement lautet „HAKRO Cares“ (→ [www](http://www.hakro.com)).

ZIELGRUPPEN UND PROJEKTE

• Mitarbeiter

Wir fördern das Gesundheitswohl unserer Mitarbeiter und motivieren sie, sich für das Gemeinwohl einzusetzen. Zu diesem Zweck haben wir 2017 den Freiwilligendienst „HAKRO TeamShare“ gestartet. Dieses Corporate-Volunteering-Projekt ist ein Bindeglied zwischen dem Unternehmen und seinen Mitarbeitern auf der einen und der Gesellschaft (Mitbürgern) auf der anderen Seite.

• Mitbürger

Wir unterstützen das Gemeinwohl durch die Förderung von Projekten der Unternehmensstiftung Harry Kroll-Foundation und durch Kleiderspenden.

• Mitarbeiter unseres Produktionspartners

Freiwillige Leistungen, die die Arbeits- und Lebensbedingungen der Mitarbeiter unseres Produktionspartners in Bangladesch verbessern, bündeln wir in unserem Solidaritätsfonds „HAKRO FriendsShare“.

Diese drei Säulen unseres Engagements sind miteinander verknüpft, um möglichst viele Synergien

zu erzielen. Hinzu kommen vielfältige weitere freiwillige Maßnahmen zugunsten von Mitarbeitern und Mitbürgern in unserer Stadt und Region.

Unsere Mittel sind uneigennützig Geldspenden, vor allem an die Harry Kroll-Foundation, Sachspenden für bedürftige Menschen sowie Zeitspenden für ehrenamtliche Einsätze der Mitarbeiter zugunsten von Menschen und Natur.

Wir konzentrieren uns bei unserem karitativen Einsatz auf die Heimatregion unseres Unternehmens: Hohenlohe, Heilbronn-Franken, um im möglichst nahen Kontakt zu den Menschen zu sein, denen die Hilfe zuteil wird. Die Nähe schafft auch Transparenz und vereinfacht die Erfolgskontrolle.

Zu unserem regionalen Engagement zählt auch die Tatsache, dass wir bevorzugt Dienstleister und Lieferanten aus unserem Umfeld wählen.

Darüber hinaus unterstützen wir einzelne Projekte im Ausland. Besonders am Herzen liegen uns hier die Menschen in Bangladesch.

HARRY KROLL-FOUNDATION

Mit der Harry Kroll-Foundation hat HAKRO im Jahr 2010 eine Treuhand-Stiftung ins Leben gerufen, um den Handlungsspielraum zu erweitern.

Die Stiftung arbeitet entsprechend ihrer Satzung und der „Grundsätze guter Stiftungspraxis“ (Bundesverband Deutscher Stiftungen). Sie widmet sich vornehmlich der Förderung der Jugend- und Altenhilfe, hier insbesondere alleinstehenden und in Not befindlichen Kindern und Jugendlichen. Die Unterstützung erfolgt vor allem durch die Vergabe von Spenden an Projekte beziehungsweise Organisationen.

Ihre Mittel werden jährlich vornehmlich von der HAKRO GmbH bereitgestellt, ferner wirbt die HKF selbst Spenden ein. Die Verwaltungs- und Personal-

kosten der Stiftung trägt die GmbH davon unbekannt. Über die Mittelvergabe entscheidet die treuhänderische Verwalterin der Stiftung in Abstimmung mit der Stiftungsleitung.

ZUSTÄNDIGKEITEN UND ORGANISATION

Grundsätze und Ziele des Engagements sowie das jährliche Engagement-Programm beschließt die Geschäftsführung. Sie nimmt auch die jährliche Erfolgskontrolle ab und zeichnet öffentliche Erklärungen. Die Planung und Umsetzung von Maßnahmen der HAKRO GmbH und der Harry Kroll-Foundation obliegt unserem Team Qualität, Werte & Nachhaltigkeit, das auch den Entwurf für das jährliche Engagement-Programm erstellt.

HAKRO CARES – DREI SÄULEN DES ENGAGEMENTS

Zielgruppen	Mitarbeiter des Unternehmens	Mitbürger	Mitarbeiter eines Produktionspartners
Maßnahmen	HAKRO TeamShare (Freiwilligendienst) Freutage (wöchentlich) Gesundheitstage Nachhaltigkeitstage (jährlich)	Harry Kroll-Foundation (Projektförderung) Kooperationen (Schule in Schrozberg, Kindergarten) Sachspenden (Bekleidung) Geldspenden	HAKRO FriendsShare (Solidaritätsfonds) Teilnahme am „Bangladesh Accord“
Akteure	HAKRO	HAKRO und Harry Kroll-Foundation	HAKRO
Wirkungskreis	Lokal	lokal, regional, global	Bangladesch (Dhaka)

→ www.hakro.com/de/downloads Unsere Engagementleitlinien im Wortlaut dokumentiert der „HAKRO-Wertekompass“, abrufbar unter www.hakro.com/de/downloads

UNSERE STRATEGIE 2017–2022.

WIRKSTOFF FÜR DAS HANDLUNGSFELD ENGAGEMENT.

ZIEL: KARITATIVES ENGAGEMENT BEIBEHALTEN

HAKRO ist seit vielen Jahren auf vielfältige Weise für seine Mitbürger in der Region und darüber hinaus aktiv. Dieses Engagement wollen wir beibehalten und künftig noch zielgerichteter leben, um die positive Wirkung für das Gemeinwohl zu erhöhen. Den Rahmen dafür stecken unsere erstmals verfassten Engagementleitlinien ab, die seit August 2017 gelten.

2017	2018	2019	2020	2021	2022
------	------	------	------	------	------

ZIEL: SPENDENVOLUMEN ERHÖHEN

HAKRO unterstützt das Gemeinwohl seit vielen Jahren tatkräftig mit Spenden für mildtätige Zwecke. Neben Geldspenden sind dies Sachspenden (Bekleidung) und seit 2017 die Zeitspenden unseres Freiwilligendienstes HAKRO TeamShare. Bis 2022 wollen wir die Spenden erhöhen: Sie sollen dann zwischen 0,5 und 1 Prozent des jährlichen Netto-Umsatzes von HAKRO betragen. Dies umfasst:

- Geldspenden für mildtätige Zwecke, einschließlich der Zuwendungen an die Harry Kroll-Foundation
- Sachspenden, in der Regel Bekleidung
- Zeitspenden (anteilige Personalkosten)

Hinzu kommen die Zuwendungen an den Solidaritätsfonds FriendsShare.

Die anteiligen Verwaltungskosten rechnen wir hier ebenso wenig an wie die Spenden Dritter an die Harry Kroll-Foundation.

Ausgeschlossen sind Spenden zugunsten von Parteien, Politikern und parteinahen Organisationen, der Glaubensverkündung und Missionierung sowie für Projekte oder Initiativen, die Gewinnzwecke verfolgen oder Gefahren für Mensch und Natur bedeuten.

Alle Spenden beziehungsweise begünstigten Projekte müssen im Einklang mit der Vision und Mission unserer Engagementleitlinien stehen. Insbesondere dürfen sie weder gegen die guten Sitten noch gegen die Menschenrechte verstoßen. Unsere Spenden und Zuschüsse erfolgen uneigennützig: Sei es aufgrund unserer eigenen Initiative oder auf Antrag von Dritten.

Um künftig noch wirkungsvoller Bekleidung für mildtätige Zwecke zu spenden, haben wir in unserer Sachspenden-Richtlinie, die seit August 2017 in Kraft ist, erstmals schriftlich Mindestkriterien für Kleiderspenden definiert (→ Seite 76).

Zudem möchten wir den Kreis der Partner, die unsere Kleiderspenden an bedürftige Menschen ausgeben, in den nächsten Jahren verstetigen: Je länger und intensiver wir mit einem überschaubaren Kreis von Empfängern zusammenarbeiten, desto transparenter und wirkungsvoller können die Textilspenden guten Zwecken dienen.

2017	2018	2019	2020	2021	2022
------	------	------	------	------	------

ZIEL: FREIWILLIGENDIENST TEAMSHARE FORTFÜHREN

Neben Geld- und Sachspenden sind Zeitspenden die dritte Ressource, mit der wir uneigennützig das Gemeinwohl unterstützen: Im Januar 2017 haben wir zu diesem Zweck den Freiwilligendienst „HAKRO TeamShare“ gestartet (→ Seite 79). Ursprünglich für ein Jahr geplant, werden wir dieses Corporate-Volunteering-Projekt zunächst bis 2020 fortführen, und anschließend über eine eventuell unbefristete Fortführung entscheiden. Bis dahin werden wir unsere Mitarbeiter weiter motivieren, sich an diesem Freiwilligendienst zu beteiligen.

2017	2018	2019	2020
------	------	------	------

ZIEL: SOLIDARITÄTSFONDS FRIENDSSHARE EINSETZEN

Auch unseren 2016 gestarteten Solidaritätsfonds „HAKRO FriendsShare“ werden wir bis 2020 weiterführen. Er wurde in unseren Publikationen bislang unter dem Arbeitstitel „Fairshare“ erwähnt. Mit diesem Fonds unterstützen wir freiwillig Maßnahmen, die die Arbeits- und Lebensbedingungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unseres Produktionspartners in Bangladesch verbessern. Das Prinzip des 2016 gestarteten Projekts: Bis zu ein Prozent unseres jährlichen Einkaufsvolumens lassen wir den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in dem für HAKRO tätigen Produktionspartnerbetrieb in Bangladesch zukommen. Unsere Vorgabe ist, dass die gesamte Belegschaft davon profitiert – und möglichst viele ihrer Angehörigen.

Zu bis zu 100 Prozent finanziert der Fonds Maßnahmen, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Produktionspartners unmittelbar zugute kommen, etwa indem sie die Ernährungs-, Gesundheits- oder Bildungssituation verbessern. Mit bis zu 50 Prozent können Projekte gefördert werden, wenn sie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

des Produktionspartners mittelbar zugute kommen. Beispiele sind gebotene Investitionen in den betrieblichen Brand-, Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz oder der Auf-/Ausbau von Managementsystemen für den betrieblichen Umwelt- oder Arbeitsschutz.

2017	2018	2019	2020
------	------	------	------

ZIEL: HARRY KROLL-FOUNDATION ETABLIEREN

Die von HAKRO als kleine Treuhand-Stiftung gegründete Harry Kroll-Foundation konzentrierte sich in den ersten Jahren ihres Bestehens auf den Aufbau eines Waisenhauses für Jungen in Bangladesch. Dies geschah in Zusammenarbeit mit einer lokalen Stiftung unseres Produktionspartners vor Ort. Seit 2016 arbeiten wir daran, die Arbeit der Foundation administrativ und inhaltlich zu professionalisieren (→ Seite 78).

Die Harry Kroll-Foundation wird inzwischen hauptamtlich von einer HAKRO-Mitarbeiterin betreut. Im April 2017 ist die Foundation dem *Bundesverband Deutscher Stiftungen* beigetreten und hat dessen „Grundsätze guter Stiftungspraxis“ übernommen. Im August 2017 wurden eigene Förderrichtlinien für die Unterstützung von Projekten Dritter formuliert. Zudem wirbt die Stiftung jetzt intensiver auch Spenden Dritter ein.

Damit die Stiftung in den nächsten Jahren unabhängig von ihrem Spendenaufkommen ihre eigene Projektarbeit sowie die Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen erweitern kann, wird HAKRO die Höhe der Zuwendungen an die Stiftung verstetigen. Davon unbenommen trägt HAKRO auch weiterhin die Personal- und Verwaltungskosten der Foundation, somit kommt das Spendenaufkommen komplett dem Stiftungszweck zugute.

2017	2018	2019	2020	2021	2022
------	------	------	------	------	------



Unsere Harry Kroll-Foundation hat in Bangladesch den Aufbau eines Waisenhauses für Jungen ermöglicht.



HAKRO FriendsShare: Die Mitarbeiter unseres Produktionspartners in Bangladesch erhielten von uns 2016 eine Naturalienprämie für das hohe religiöse Opferfest Eid ul-Adha.

UNSERE LEISTUNGEN 2016/2017.

100 PUNKTE UND EIN MEDIENPREIS FÜR DAS ENGAGEMENT.

Gemeinnütziges Engagement ist seit jeher Teil unserer Identität – dies findet auch immer wieder positive öffentliche Resonanz. Die maximal erreichbare Punktzahl von 100 erreichte HAKRO im Februar 2017 bei der Managementbefragung im Rahmen des „CSR-Preises der Bundesregierung“ im Aktionsfeld „Gemeinwesen“. Im Gesamtergebnis aller Aktionsfelder waren es 63 von 100 Punkten. Für ihr Engagement zugunsten der Menschen in der Region erhielt die geschäftsführende Gesellschafterin von HAKRO, Carmen Kroll, im Mai 2017 den „Medienpreis des Hohenloher Tagblatts“ (Südwest Presse) verliehen. Sie sei ein „unternehmerisches Vorbild weit über die Grenzen Hohenlohes hinaus“, würdigte Redaktionsleiter Andreas Harthan ihre Leistungen. Carmen Kroll nahm den undotierten Preis für ihr Team entgegen.

REGIONALES ENGAGEMENT MITMACHEN IST EINE EHRENSACHE

Seit 2013 beteiligt sich HAKRO bereits an der Aktion „Mitmachen Ehrensache“ der Jugendstiftung Baden-Württemberg und des Stuttgarter Jugendhauses: Am jährlichen Internationalen Tag des Ehrenamts (5. Dezember) jobben Jugendliche für ein kleines Salär bei uns und spenden ihren Lohn für Gemeinwohlprojekte. Im Dezember 2016 beteiligten sich neun Schüler bei uns.

Gute Tradition ist es für uns, an den jährlichen Nachhaltigkeitstagen Baden-Württembergs teilzunehmen. Neben internen Aktionen führen wir jeweils ein Projekt an der Schule Schrozberg durch, mit der HAKRO eine enge Bildungspartnerschaft pflegt. Ende Mai 2017 erläuterte unser Nachhaltigkeitsbeauftragter den Schülern von zwei 6. Klassen in einem „fliegenden Klassenzimmer“ anschaulich die ökologischen und sozialen Aspekte der Produktion ihrer T-Shirts.

Das *Langenburg Forum für Nachhaltigkeit* richtet jährlich im Schloss Langenburg Veranstaltungen aus. Das jüngste Forum richtete sich an ein

Fachpublikum und widmete sich der „Transformation von Megastädten“, es fand im Juni 2017 mit finanzieller Unterstützung von uns statt.

SPENDEN SACHSPENDEN-RICHTLINIE FORMULIERT

Annähernd 150.000 Euro hat HAKRO im Geschäftsjahr 2016 insgesamt für mildtätige Zwecke gespendet, davon entfielen rund 100.000 Euro auf Sachspenden (→ siehe Spendenbilanz 2012–2016). Aus unserem Sortiment wurden über 11.900 Teile für bedürftige Menschen abgegeben, der wichtigste Empfänger 2016 waren die Johanniter-Unfall-Hilfe e.V. Mittelfranken (7.800 Stück). Im Zuge des Markenre-launchs erhielten unsere Mitarbeiter im Juni 2017 neue Arbeitsbekleidung. Die alte Corporate Fashion des Teams wurde eingesammelt (rund 750 Stück) und an die Johanniter für mildtätige Zwecke übergeben.

Früher vergaben wir solche Textilspenden durchaus etwas „freihändig“. Um die Kontrolle und Wirksamkeit unseres Engagements zu verbessern, haben wir eine Sachspenden-Richtlinie formuliert, sie gilt seit August 2017 und formuliert Mindestkriterien (→ [www](#)). So haben unsere Kleiderspenden

- bedürftigen Menschen unmittelbar zugute zu kommen, andere Zwecke sind ausgeschlossen (etwa die rohstoffliche Verwertung),
- die Empfänger dürfen sie nicht an andere Organisationen weiterreichen, ohne dass dies vorher bekannt und abgesprochen war, und
- untersagt ist es, sie gegen Entgelt zu veräußern (z. B. Secondhand-Verkauf).

Spenden ins Ausland haben der humanitären Nothilfe zu dienen und dürfen nicht den lokalen Textilmärkten schaden.

Um Wohlfahrtsverbänden, Initiativen und Nichtregierungsorganisationen die Anfrage nach Kleiderspenden von HAKRO zu erleichtern, ist unserer Richtlinie ein Antragsformular angehängt.

SOLIDARITÄTSFOND UNTERSTÜTZUNG IN BANGLADESCH

Im September 2016 ist unser Solidaritätsfonds „HAKRO FriendsShare“ erstmals in Aktion getreten: Die Mitarbeiter unseres Produktionspartners in Bangladesch erhielten von uns eine Naturalienprämie für das hohe religiöse Opferfest Eid ul-Adha – das Paket umfasste jeweils 1 Kilogramm Fleisch und 2 Kilogramm Reis je Person. In den Genuss der Spende kamen alle 1.600 Arbeiterinnen und Arbeiter des Betriebs (davon arbeiten 600 für HAKRO).

HAKRO-SPENDENBILANZ 2012–2016

	2012	2013	2014	2015	2016	Entwicklung	
						2015 -2016	2012 -2016
Geldspenden	23.900 €	8.800 €	14.400 €	12.300 €	14.200 €	+15 %	-41 %
Sachspenden ¹	168.800 €	208.300 €	68.900 €	95.600 €	101.350 €	+6 %	-40 %
Sachspenden (Stücke)	17.770	31.860	7.460	15.280	11.940	-21 %	-33 %
Zuwendungen an die Harry Kroll-Foundation	81.000 €	10.000 €	28.000 €	14.400 €	34.400 €	+139 %	-58 %
Spenden gesamt	273.700 €	227.100 €	111.300 €	122.300 €	149.950 €	+23 %	-45 %

¹ Netto-Einkaufswert für Händler.



→ [www](#). Über unsere Leistungen in den Vorjahren informierte der Nachhaltigkeitsbericht 2016 (Kapitel Gesellschaft), abrufbar unter [www.hakro.com/de/downloads](#). Unsere Sachspenden-Richtlinie ist unter demselben Downloadpfad eingestellt.

UNSERE HARRY KROLL-FOUNDATION.

HELFFEN IM NAMEN UNSERES UNTERNEHMENSGRÜNDERS.

Die Harry Kroll-Foundation ist eine treuhändisch verwaltete Stiftung der HAKRO GmbH, ihren Sitz hat sie am Unternehmenssitz in Schrozberg. Gegründet wurde sie am 15. November 2010, benannt ist sie nach dem Unternehmensgründer. Die Stiftung konzentriert sich vornehmlich auf die Förderung der Jugend- und Altenhilfe, hier insbesondere auf alleinstehende und in Not befindliche Kinder und Jugendliche (→ [www](http://www.hkro.com)).

Im Geschäftsjahr 2016 erhielt die Stiftung Zuwendungen in Höhe von 48.350 Euro, davon stammten 34.400 Euro von der HAKRO GmbH, 13.950 Euro warb die Stiftung bei Mitarbeitern, Kunden und weiteren Gönnern selbst ein – etwa bei ihrem ersten „Charity Dinner“ (Oktober 2016).

Zugunsten ihres Stiftungszwecks gab die Harry Kroll-Foundation 2016 insgesamt 42.480 Euro aus, unter anderem:

- 20.000 Euro erhielt der Verein *NETZ Partnerschaft für Entwicklung und Gerechtigkeit* für den Kauf eines geländegängigen Vans (7-Sitzer), um seine Mitarbeiter in entlegene Dörfer im Norden Bangladeschs bringen zu können.
- Mit 14.400 Euro finanzierte die Stiftung das Harry-Kroll-Waisenhaus im Südwesten von Bangladesch (Pirojpur District). In diesem Haus leben und lernen 25 Jungen im Alter von 5 bis 14 Jahren, betreut von einem Ehepaar und einem Lehrer. Das Waisenhaus ist ein gemeinsames Projekt mit dem Produktionspartner von HAKRO in Bangladesch.
- „Slumkinder werden zu Schulkindern“ heißt ein Pilotprojekt, das die Harry Kroll-Foundation gemeinsam mit NETZ 2016 gestartet und 2016 mit 6.000 Euro unterstützt hat. Kindern aus einem Slum in Dhaka ermöglicht es den Schulunterricht. Die Stiftung übernahm die Kosten für die Raummiete, Lehrmaterialien sowie das Gehalt für eine Lehrerin und eine Bildungshelferin.

Bereits seit 2012 unterstützt die Foundation die Arbeit der Stiftung „Hilfe für kranke Kinder“ der Kinderklinik Tübingen: Unsere Spenden haben den Kauf dringend benötigter medizinischer Geräte ermöglicht, die die Untersuchungen für die kleinen Patienten schmerzfreier und einfacher machen. Zugunsten der „Hilfe für kranke Kinder“ überreichte die Harry Kroll-Foundation zuletzt 17.500 Euro im März 2017.

Im April 2017 ist die Foundation dem *Bundesverband Deutscher Stiftungen* beigetreten und hat dessen „Grundsätze guter Stiftungspraxis“ angenommen. Seit August 2017 verfügt sie zudem über Förderrichtlinien für die Unterstützung von Projekten Dritter.

HARRY KROLL
FOUNDATION
EINE STIFTUNG DER HAKRO GMBH

→ www.hakro.com/de/hk-foundation und twitter.com/hakro_stiftung

HAKRO-PROJEKTE

CORPORATE VOLUNTEERING: „HAKRO TEAMSHARE“ GESTARTET

HAKRO hat 2015 die Charta der *Wirtschaftsinitiative Nachhaltigkeit* (WIN) des Landes Baden-Württemberg unterzeichnet und sich auch damit zu einem starken regionalen Nachhaltigkeitsengagement bekannt. Die WIN-Teilnehmer haben sich verpflichtet, ein den Zielen der Charta dienendes Projekt in ihrer Region zu unterstützen oder selbst zu starten. Unser Beitrag dazu ist der Freiwilligendienst „HAKRO TeamShare“.

Alle angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von HAKRO können seit 2017 jährlich einen Tag bezahlten Sonderurlaub beantragen, wenn sie sich an diesem Tag ehrenamtlich engagieren. Mit diesem „Corporate Volunteering“-Projekt möchten wir das sozial-ökologische Engagement unseres Teams honorieren und einen weiteren freiwilligen Beitrag für das Gemeinwohl in unserer Heimatregion leisten.

Der Freiwilligendienst HAKRO TeamShare unterstützt Initiativen oder Projekte, die die sozialen und/oder ökologischen Lebensbedingungen vor allem in unserer Region verbessern oder die interkulturelle Verständigung von Menschen fördern. Aus der TeamShare-Projektbörse können die Mitarbeiter sich Initiativen aussuchen, die sie an einem Werktag unterstützen wollen. Möglich sind beispielsweise Einsätze für

- Lesestunden und Spielenachmittage in einem Seniorenheim
- Spielenachmittage mit Kindern eines Flüchtlingsheims
- Baumpflanzungen und das Anlegen von Biotopen

Bis August 2017 hatten 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von HAKRO an TeamShare teilgenommen beziehungsweise sich für eine Teilnahme bis Ende 2017 angemeldet. In der Startphase konzentrierten sich die Einsätze auf die Stadt Schrozberg und das Umland. Zwei Superhelden im Comicstil werben intern für die Teilnahme an unserem Freiwilligendienst.



7/ BERICHTSPROFIL.

AUFBAUENDE BERICHTERSTATTUNG.

UNSEREN ZWEITEN NACHHALTIGKEITSBERICHT HABEN WIR WIEDER AN DEN G4-LEITLINIEN DER „GLOBAL REPORTING INITIATIVE“ (GRI) AUSGERICHTET, IN DER OPTION „KERN“ (CORE). GEGENSTAND DES BERICHTS SIND DIE LEISTUNGEN DER HAKRO GMBH, DIE KEINE TOCHTERUNTERNEHMEN ODER BETEILIGUNGEN HÄLT, VON AUGUST 2016 BIS AUGUST 2017. KENNZAHLEN WEISEN WIR FÜR DIE FÜNF JAHRE VON 2012 BIS 2016 AUS.

DEN BERICHT HABEN DIE BEIDEN GESCHÄFTSFÜHRER DER GESELLSCHAFT GEPRÜFT UND FREIGEgeben.

BERICHTSPROFIL.

MANAGEMENTANSÄTZE UND STRATEGIE IM FOKUS.

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. Die erste umfassende und systematische Bestandsaufnahme war der erste Nachhaltigkeitsbericht, der im August 2016 erschienen ist (→ [www](#)) und ein sehr positives Echo bei unseren Stakeholdern ausgelöst hat (siehe auch die Kommentare auf der nächsten Seite).

Unsere Berichterstattung baut aufeinander auf, wir wiederholen nicht jedes Jahr unsere vorherigen Aussagen. Deswegen konzentriert sich der vorliegende Bericht auf unsere erstmals verfassten Managementansätze (Disclosure on Management Approachs, DMA) und die Strategie für die nächsten Jahre.

Im Sinne der Konzentration bündeln wir alle Publizitätspflichten zur Nachhaltigkeit: Dieser Bericht ist zugleich unsere Fortschrittsmitteilung für den UNGC und unser erster Bericht zur Umsetzung der WIN-Charta.

BERICHTSINDEX IM NETZ

Auf den Abdruck des umfangreichen GRI-Index haben wir diesmal verzichtet: Weil er eher ein spezielles Fachpublikum interessiert, haben wir ihn in einem separaten PDF angelegt, das auf unserer

Website eingestellt ist (→ [www](#)). Das ist ökologisch nachhaltiger: Die elektronische Variante spart drei Blatt Papier pro Druckexemplar, mithin 4.500 Blatt bei dieser Auflage (1.500 Stück).

Sofern wir über manche Indikatoren bereits in unserem ersten Bericht informiert hatten und sich daran zwischenzeitlich nichts geändert hat, verweist der Index auch auf den ersten Bericht.

AUSBLICK AUF DEN NÄCHSTEN BERICHT

Den nächsten Bericht planen wir für den Spätsommer 2018. Den Umfang der Druckversion wollen wir dann nochmals reduzieren, die Informationen auf unserer Website im Gegenzug zwischenzeitlich erweitern. Im Mittelpunkt unseres dritten Berichts wird voraussichtlich die Fortschrittsanzeige zur Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie stehen, außerdem wollen wir uns bestimmter Details näher annehmen und neue Elemente in unsere Berichterstattung einbringen.

Diesen Bericht wollen wir nach den neuen GRI-Standards erstellen. Gleichwohl fragen wir uns, warum die *Global Reporting Initiative* nicht gleich einen übersichtlicheren Berichtsrahmen entwickelt beziehungsweise bereits nach zwei Jahren die G4-Leitlinien ersetzt hat. Für berichtende Unternehmen ist dieses Vorgehen ein Mehraufwand, der zusätzlich Zeit bindet – diese Zeit wäre in inhaltliche Arbeit doch sinnvoller investiert.

→ [www](#). Unsere Berichte und den aktuellen GRI-Index gibt es unter www.hakro.com/de/downloads

STAKEHOLDER ZUM HAKRO NACHHALTIGKEITSBERICHT 2016.

„Großes Kompliment: Da ist Ihnen gleich beim ersten Mal ein sehr ansprechendes und bemerkenswertes Werk gelungen! Auch die Vielfalt der Nachhaltigkeitsaktivitäten hat uns sehr beeindruckt. Das zeigt, dass gerade Mittelständler in Sachen Nachhaltigkeit die Nase vorn haben.“

Dieter Brübach
Mitglied des Vorstands
Bundesdeutscher Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management (B.A.U.M.)

„Ich finde den Bericht sehr gelungen, er wirkt sehr authentisch auf mich. Die allerwichtigsten Themen für HAKRO bitte künftig stärker hervorheben, die Breite etwas verlassen. Tolle Darstellung, weiter so!“

Kathrin Beermann
Corporate Responsibility
Evonik Industries AG

„Ganz großer Sport. Ich kenne HAKRO schon seit Jahren und bin dennoch schwer beeindruckt, wie sich unser Hauptsponsor sozial und gesellschaftlich engagiert.“

Martin Romig
Geschäftsführer
Crailsheim Merlins

WIR BITTEN UM IHRE MEINUNG ...

Ihre Einschätzungen und Anregungen sind für uns eine wichtige Hilfe und ein Gradmesser für die Qualität unserer Arbeit. Lassen Sie uns darum bitte wissen, was Ihnen an diesem Bericht besonders gefallen hat – und was wir verbessern könnten. Ihr Feedback fließt in unsere weitere Arbeit und unseren nächsten Bericht ein.

Um Ihnen die Arbeit zu erleichtern, haben wir einen Antwortbogen vorbereitet, den Sie einfach auf der nächsten Seite abtrennen können.

Sollte der Antwortbogen fehlen, können Sie ihn einfach als PDF-Formular von unserer Website herunterladen (www.hakro.com/de/downloads) und ihn uns auch direkt per E-Mail senden.

... UND BEDANKEN UNS NACHHALTIG

Als Dankeschön erhalten die ersten 69 Einsender des Antwortbogens ein kostenloses T-Shirt aus der ersten Organic-Kollektion von HAKRO aus GOTS-zertifizierter Baumwolle. Bitte geben Sie dazu auf dem Bogen Ihre gewünschte Farbe und Größe an.

Pro Person ist der Erhalt eines Shirts möglich, der Rechtsweg ist natürlich ausgeschlossen. Diese Aktion endet spätestens mit dem Erscheinen unseres Berichts 2018.

Noch ein kleiner Tipp: Wenn Sie den Antwortbogen abgetrennt haben, können Sie unser kleines Poster auf der Rückseite nutzen – beispielsweise für den Aushang an Ihrem Schwarzen Brett.

Wenn Sie weitere Fragen zum Nachhaltigkeitsmanagement von HAKRO haben, wenden Sie sich gerne an unseren Nachhaltigkeitsbeauftragten:

Jochen Schmidt
 Team Qualität, Werte & Nachhaltigkeit
 Tel.: +49 (0) 7935 . 9118-703
 Fax: +49 (0) 7935 . 9118-200
 E-Mail: jochen.schmidt@hakro.com

ANTWORTBOGEN FÜR HAKRO

MEINE KOMMENTARE ZUM NACHHALTIGKEITSBERICHT 2017

AN

HAKRO GmbH
 Team Qualität, Werte & Nachhaltigkeit
 Oberstettener Straße 41
 74575 Schrozberg
 Telefax: + 49 07935 . 9118-200
 E-Mail: jochen.schmidt@hakro.com

VON (freiwillige Angaben)

Name/Institution _____
 Straße _____
 Ort _____
 E-Mail _____

ICH BIN

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="radio"/> Wiederverkäufer/Fachhändler | <input type="radio"/> Mitarbeiter/in einer NGO | <input type="radio"/> HAKRO-Mitarbeiter/in |
| <input type="radio"/> Endkunde aus Industrie, Handel, Handwerk | <input type="radio"/> Wissenschaftler/in | <input type="radio"/> Lieferant, Dienstleister |
| <input type="radio"/> Konsument/in | <input type="radio"/> Medienvertreter/in | <input type="radio"/> _____ |

1) Welche Gesamtnote geben Sie diesem Nachhaltigkeitsbericht auf einer Schulnoten-Skala?

- 1 2 3 4 5 6

2) Besonders gut am Bericht finde ich:

3) Empfehlen würde ich für den nächsten Bericht:

4) Sollte ich unter den ersten 69 Einsendern sein, wünsche ich das T-Shirt aus der Organic-Kollektion von HAKRO an meine Anschrift (wie oben angegeben).

- für Damen für Herren in der Größe XS S M L XL 2XL 3XL
- in der Farbe
- | | | | |
|---------------------------------|--|---|--|
| <input type="radio"/> Rot | <input type="radio"/> Rosa meliert | <input type="radio"/> Minze meliert | <input type="radio"/> Pastelblau meliert |
| <input type="radio"/> Royalblau | <input type="radio"/> Ultramarinblau meliert | <input type="radio"/> Tinte | <input type="radio"/> Creme meliert |
| <input type="radio"/> Weiß | <input type="radio"/> Grau meliert | <input type="radio"/> Anthrazit meliert | <input type="radio"/> Schwarz |

Vielen Dank für Ihre Teilnahme – und viel Freude in unserem Organic-T-Shirt!

THINK SOCIAL – DONATE YOUR OLD CLOTHES

SECOND USE IST EINE GUTE SACHE!

WERFEN SIE IHRE ALTEN KLEIDER NICHT IN DIE MÜLLTONNE!
VIELLEICHT KÖNN(T)EN SIE SIE ÄNDERN
ODER UPCYCLEN, SIE TAUSCHEN
ODER EINER KLEIDERKAMMER VOR ORT SPENDEN?

WENN DAS NICHT MÖGLICH IST:
SERIÖSE ORGANISATIONEN, DIE ALTKLEIDER SAMMELN,
FINDEN SIE UNTER WWW.FAIRWERTUNG.DE

SO DIENEN IHRE ALTEN KLEIDER NOCH EINEM GUTEN ZWECK.

Ein Aufruf zum Mitmachen von

HAKRO[®]
HÄLT. SEIT 1969

IMPRESSUM

Herausgeber

HAKRO GmbH
Oberstettener Straße 41
74575 Schrozberg
Telefon: + 49 (0) 7935 . 9118-100
Telefax: + 49 (0) 7935 . 9118-200
E-Mail: info@hakro.com
Website: www.hakro.com

Verantwortlich:

Carmen Kroll (Geschäftsführerin),
Thomas Müller (Geschäftsführer)

Redaktion HAKRO:

Hanna Huet, Jochen Schmidt
(Team Qualität, Werte & Nachhaltigkeit)

Inhaltliches Konzept & Text:

Marc Fritzler, Textkonstrukte, München

Grafisches Konzept & Produktion:

Werbewelt, Stuttgart

Fotos: Dominik Obertreis

Philipp Reinhard
Christofer Zagal und HAKRO

Druck: StieberDruck GmbH

Marken und Warenzeichen: LYCRA, MikraLinar und Standard 100 by OEKO-TEX sind eingetragene Warenzeichen ® der jeweiligen Rechteinhaber. Redaktionsschluss war der 29. September 2017. Erschienen im November 2017.

KLEINE ÖKO-BILANZ DIESES BERICHTS

Gedruckt ist dieser Bericht in einer Auflage von 1.500 Exemplaren auf FSC-Papier. Die durch den Druck verursachten CO₂-Emissionen sind kompensiert. Der Versand an Kunden, Partner und Dritte erfolgt ebenfalls klimaneutral (via DHL GoGreen) 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!

