

Nachhaltigkeitsreport 2011

Hase
Safety gloves

Original since 1937



Original since 1937

Inhalt

1. Vorwort	3
2. Das Unternehmen	5
2.1 Unsere Produkte.....	6
2.2 Organisationsstruktur.....	7
2.3 Qualitätssicherung.....	8
2.4 Mit Stakeholdern im Dialog.....	10
3. Ziele des Unternehmens	10
3.1 Corporate DNA	11
4. Ökonomische und ökologische Nachhaltigkeit	12
4.1 Umweltpolitik und Umweltmanagement.....	12
4.2 Aspekte und Ziele	13
5. Fuhrpark	14
5.1 Regionalverkehr und Fernverkehr.....	15
5.2 Umschlags- und Verladetechnik.....	15
6. Gebäudemanagement.....	15
7. Personalmanagement	17
7.1 Beruf und Familie im Einklang.....	18
8. Personalentwicklung	19
8.1 Bewerbungsprozess.....	19
9. GRI-Index	21
9.1 Global Compact	25





Original since 1937

1. Vorwort

Zukunft hat nur, was nachwächst... oder wie Charles Darwin es formulierte: „Alles, was gegen die Natur ist, hat auf Dauer keinen Bestand.“ Deshalb ist unser Antrieb, den nachwachsenden Rohstoff ständig neu zu erfinden und zu perfektionieren. Wir handeln umweltbewusst und begegnen der Natur, sowie den Menschen gegenüber mit Respekt.

Das Jahr 2010 war für die Hase Lederfabrik GmbH ein bedeutendes Jahr. Wir konnten uns unter unseren Mitbewerbern gut behaupten und haben uns weiter ausgebaut und weiterentwickeln können. Wir haben durch die innerbetriebliche Neuausrichtung, das Fundament für den Ausbau und das Wachstum im Jahre 2011 unseres Unternehmens festigen können.

So helfen uns Kooperationen mit Forschungseinrichtungen und Chemikern, die Grenzen unserer Materialien immer weiter hinaus zu schieben und hautschonendere Materialien herzustellen. Wir sind uns bewusst, dass wir eine hohe Verantwortung dem Kunden, unseren Mitarbeitern und der Umwelt gegenüber haben.

Doch dabei belassen wir es nicht. Unser Ziel ist es, bei Innovationen und Services ständig neue Maßstäbe zu setzen. So ist unsere einzigartige Verschmelzung von Innen- und

europaweitem Außendienst ein wichtiger Baustein für den Erfolg.

Als international anerkanntes und unabhängiges Prüfinstitut, stellt der TÜV Rheinland sicher, dass die vom Hersteller erwartete Produktqualität und Schadstoff-Freiheit, auch tatsächlich gegeben ist. Dabei erfolgen die Prüfungen durch den TÜV teilweise in den Räumlichkeiten des Herstellers bzw. seiner Produktionspartner. Durch diese Prüfungen, wird bei jedem Handschuh sichergestellt, dass keine gesundheitsgefährdenden Stoffe in den Schutzhandschuhen enthalten sind.

Nachhaltigkeit bedeutet für uns, auch weiterhin einen Beitrag zur Schonung der Umwelt zu leisten und die von der Umwelt gegebenen Ressourcen zu schonen. Außerdem wollen wir durch Umstellungen und Erneuerungen in unserem Distributions-Center, Umweltbelastungen reduzieren und durch gezielte Maßnahmen eventuell entstehende Umweltbelastungen, soweit wie möglich, vermeiden.

Wir sind davon überzeugt, dass wir durch diese Maßnahmen unserem Anspruch als umweltbewusstes Unternehmen gerecht werden können.



In den Bereichen Umwelt und Soziales werden wir auf die „Zehn Prinzipien“ näher eingehen und dazu Stellung nehmen, welche Grundsätze für unser Unternehmen im Bezug auf die Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und die Korruptionsbekämpfung wichtig sind.

Im Artikel 2 Abs. 2 des deutschen Grundgesetzes steht: „Jeder hat das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit...“ Wir glauben, dass dieser Grundsatz auch am Arbeitsplatz gilt.

Dieser Artikel des deutschen Grundgesetzes spiegelt unsere grundlegenden Unternehmenswert wieder.

Daher laden wir Sie herzlich ein, mit uns gemeinsam Nachhaltigkeit zu leben.





Original since 1937

2. Das Unternehmen

Die Hase Lederfabrik GmbH hat sich in den fast 75 Jahren ihres Bestehens zu einer bedeutenden Institution auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes entwickelt. Das beinhaltet eine langjährige und ebenso partnerschaftliche Zusammenarbeit mit unseren Kunden.

Seit der Gründung im Jahre 1937 wurden langfristige Geschäftsbeziehungen mit dem technischen Fachhandel, mit Großkunden wie BMW, Daimler AG, die Deutsche Post AG, Volkswagen AG, Porsche AG, EADS Dornier, der Thyssen Gruppe und weiteren namenhaften Unternehmen aufgebaut.

Die Hase Lederfabrik GmbH mit Hauptsitz in Jever, Niedersachsen, zählt zu den führenden Anbietern von Sicherheitshandschuhen im deutschsprachigen Raum von Europa.

Wir verfügen neben eigenen Produktionsstätten in Europa auch über diverse langjährige Produktionspartner (Joint Ventures) in Asien.

Wichtiger Pluspunkt in der Zusammenarbeit ist, dass das Produktdesign bei der Hase Lederfabrik GmbH erfolgt. Dies gibt uns die Möglichkeit, individuelle Kundenbedürfnisse zu bedienen und auf kurzfristige Änderungen zu reagieren. Anstatt nur Arbeitsschutz-

produkte zu verteilen, können wir aktiv und kurzfristig auf unseren Kunden eingehen.

Mit unserem zertifizierten Qualitätsmanagementsystem, das von der ersten Produktionsstufe an die Kontrolle und Dokumentation sicherstellt, können wir gewährleisten, dass stets qualitativ hochwertige Produkte geliefert werden.

Unsere Außendienstmitarbeiter und die Teamleiter im Innendienst sind ausgebildete Sicherheitsbeauftragte nach §22 SGB VII. Zusätzlich beschäftigen wir Lederexperten und Spezialisten für die Handschuhfertigung. Das Gütesiegel GS beinhaltet eine jährliche Prüfung der Sicherheit, Schadstoffe und der Fertigung auch im Ausland.

Alle unsere Produkte sind während des gesamten Distributionsprozesses rückverfolgbar, so dass wir bei gesundheitlichen oder Umweltschutzrisiken schnell einschreiten können.

Wir haben unser Distributions-Center in Jever vergrößert und technologisch weiter ausgebaut. Somit beträgt unser derzeitiges Volumen ca. 120.000 Pakete pro Jahr. Das bedeutet, dass wir uns in zehn Jahren mehr als verdoppelt haben. Wir arbeiten kontinuierlich an Verbesserungen, um der Umwelt nicht zu schaden. Dies ist am einfachsten daran zu erkennen, dass unsere CO₂-Emissionen im Verhältnis zu unserer Vergrößerung nicht





Original since 1937

proportional angestiegen, sondern gesunken sind.

Die Verwendung von EAN-Codes und einer automatisierten Lagerverwaltung ist hierbei ein wichtiger Bestandteil unseres neuen Distributionskonzeptes.

Wir verfügen über eine gute Autobahn-anbindung der A29, die durch die Fertigstellung der B210 im Jahre 2012, nochmals begünstigt wird. Hinzu kommt die strategisch günstige Lage zum „Jade-Weser-Port“ der mit der B210 und der A29 verbunden ist und in kürzester Zeit erreicht werden kann. Dies sichert uns langfristig niedrige Transport- und Logistikkosten durch den verkürzten Weg zum Hafen, was der Umwelt zugute kommt und die Transportkosten minimiert.

Wir gehen davon aus, dass wir künftig ca. 70-80 Prozent dieser, jährlich um zehn Prozent wachsenden Einheiten, über den neuen Container-Terminal „Jade-Weser-Port“ einführen können.

Derzeit beziehen wir über die Containerhäfen Hamburg, Bremerhaven und Rotterdam See-Container mit Halb- und Fertigwaren aus Asien in unser Logistik-Zentrum in Jever.

Die logistischen Daten unseres neuen Distributions-Center im Detail:

- 7.800 m² Lagerfläche
- 6.500 Palettenstellplätze
- 2.000 qm Bürofläche
- 15.000 Grifflagerplätze
- 7 Verladerampen
- 3 Abladerampen
- 15.000 m² Grundstücksfläche
- Barcode/Scanner Verarbeitung
- Offenes Zolllager



2.1 Unsere Produkte

Bei der Hase Lederfabrik GmbH steht der Kunde im Vordergrund. Erst wenn der Kunde zufrieden ist, sind wir es auch. Daher haben wir unsere Produktpalette über die Jahre immer weiter ausgebaut und für nahezu jeden Arbeitsbereich die passenden Schutzhandschuhe in unser Sortiment aufgenommen. Wir sind der Ansicht, dass jeder Unfall einer zu viel ist. Mehr als jeder dritte Arbeitsunfall steht im Zusammenhang mit Unfällen, bei denen die Hände verletzt werden.



Die Folgen sind für die betroffenen Arbeitnehmer sehr hoch und für die Betriebe oftmals sehr teuer. So kann jeder Tag der Arbeitsunfähigkeit das betroffene Unternehmen mehrere hundert Euro kosten.

Daneben können wir unsere Kunden mit einem umfangreichen Sortiment im Bereich Schutzbekleidung versorgen, die jeder Branche und jedem Einsatzbereich gerecht werden. Ziel ist es, die Arbeit sicherer zu gestalten.

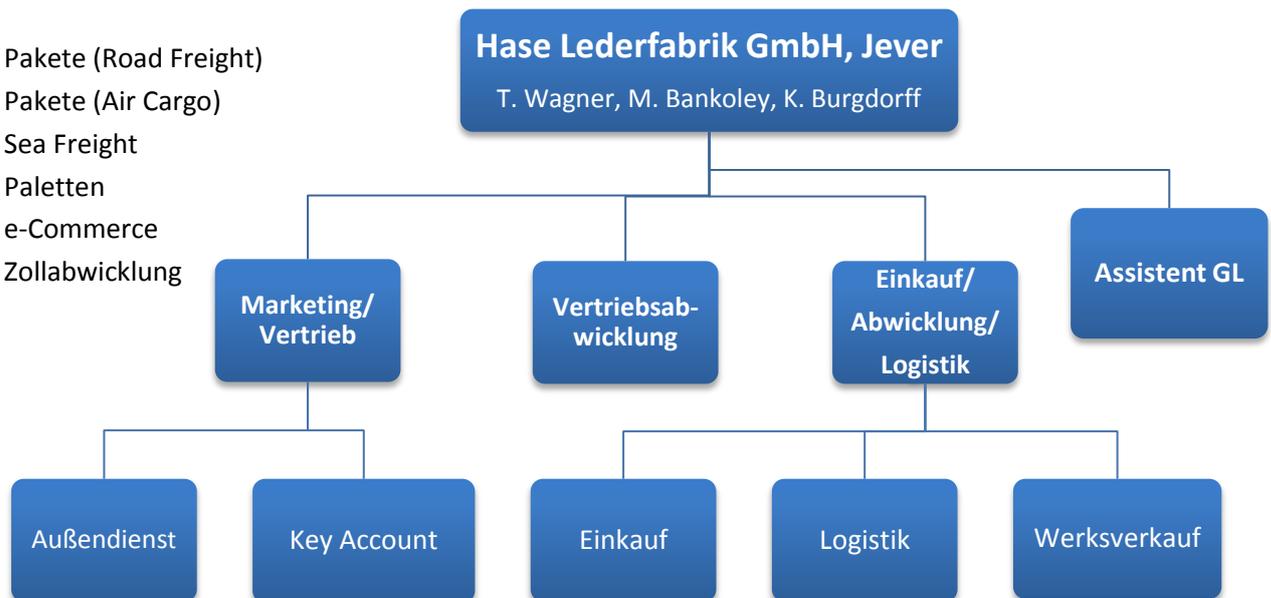
Unser umfangreiches Portfolio im Bereich Logistik beinhaltet:

- Pakete (Road Freight)
- Pakete (Air Cargo)
- Sea Freight
- Paletten
- e-Commerce
- Zollabwicklung

Unsere Mitarbeiter sind im Umgang mit logistischen Vorgängen in drei europäischen Sprachen (Deutsch, Englisch, Französisch) geübt, so dass wir stets eine zuverlässige und schnelle Abwicklung Ihrer Aufträge gewährleisten können.

2.2 Organisationsstruktur

An einer Grafik zeigen wir Ihnen eine grobe Organisationsstruktur der Hase Lederfabrik GmbH mit dem Hauptsitz in Jever.





Original since 1937

2.3 Qualitätssicherung

Die Basis unseres Qualitätsmanagementsystems ist die Norm DIN EN ISO 9001:2008.

Für uns bedeuten deren Vorgaben ein fehlerreduziertes Management unserer Supply Chain. Deshalb haben wir unsere Anforderungen an die Herstellprozesse in standardisierten Prozessvorschriften festgelegt. Zusätzlich sind unsere Anforderungen an die Produkte in standardisierten Fertigproduktspezifikationen vorgeschrieben.

Diese Dokumente ermöglichen unseren Partnern TÜV Rheinland und SGS eine exakte Qualitätskontrolle vom Rohmaterial bis hin zum Fertigprodukt.

Auch nachdem unsere Produkte die erste Qualitätskontrolle durchlaufen haben, wird die Produktqualität weiter überwacht. Es findet eine zusätzliche laufende Überprüfung durch den TÜV-Rheinland und akkreditierten Laboratorien statt. Unsere Produkte erfüllen daher die Anforderungen der europäischen Normen.

Wir glauben, dass die Nähe zu unseren Kunden in Verbindung mit unserer Erfahrung auf dem Arbeitsschutzgebiet zu einzigartigen Arbeitsschutzprodukten führt. Deshalb werden unsere Produkte nach wie vor an unserem Hauptsitz in Jever entworfen und

entsprechend den Kundenanforderungen hergestellt.

Infolgedessen erhalten unsere Kunden bei Bedarf individuelle Arbeitsschutzlösungen.

Schließlich ist unsere moderne IT-Infrastruktur mit Firewalls, Antivirus-Software und RAID-Servern gegen heutige Risiken geschützt. Unsere Anforderungen an IT-Sicherheit basieren auf den Empfehlungen des Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI). So stellen wir sicher, dass wir unseren Qualitätsanspruch auch unter schwierigen Bedingungen halten können.



Kontinuierlicher Verbesserungsprozess

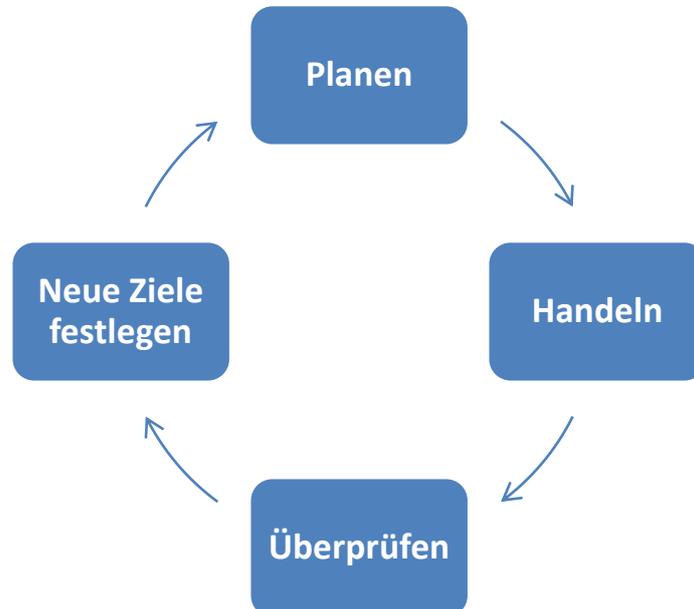
Die Grundlage unseres wirtschaftlichen und ökonomischen Handelns bildet unser kontinuierlicher Verbesserungsprozess. Dadurch garantieren wir Ihnen die Sicherung unserer Qualität, eine gute Kundenbindung, sowie die Erreichung der Zufriedenheit unserer Kunden.

Jedoch wollen wir zusätzlich wirtschaftlich und umwelttechnisch nachhaltig in den Bereichen (Vertrieb, Auftragsabwicklung, Einkauf, Entwicklung und natürlich auch in der Managementebene) agieren. Es ist uns wichtig Kosten, unsere Produkte und den Bezug zur Umwelt zu optimieren.

Durch den kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) wollen wir außerdem unsere Kundenbindungen verbessern und im Bezug auf Kommunikation, gemeinsame Zielvereinbarungen einhalten und erfüllen.

Voraussetzung ist der Wille der Mitarbeiter und der Geschäftsleitung die Ergebnisse des KVP direkt umzusetzen und den Ideen nachzugehen.

Um unseren KVP der Hase Lederfabrik GmbH nachvollziehen zu können, nachfolgend eine grobe Übersicht der wichtigsten Punkte.





Original since 1937

2.4 Mit Stakeholdern im Dialog

Durch unsere Produkte mit Bezug zu Sicherheit und Gesundheitsschutz, berühren wir das Interesse vieler Menschen und Unternehmen, die je nach Land und Region differenziert werden. Nur wenn ein Erfahrungsaustausch mit unseren Anspruchsgruppen erfolgt, können wir unser Unternehmen erfolgreich und nachhaltig betreiben. Dialoge mit unseren Stakeholdern sind in Bezug auf eine zukunftsfähige Gesellschaft unabdingbar.

Unsere Stakeholder sind Kunden, Mitarbeiter, Zulieferer und die staatlichen Behörden. Genauso betroffen sind Anwohner, Gemeinden und Nachbarn.

Dabei führen wir nicht nur produktspezifische Dialoge, sondern auch Dialoge mit Nachhaltigkeitsrelevanz für unsere Stakeholder und der Hase Lederfabrik GmbH. Wir arbeiten nur mit Stakeholdern zusammen, die Normen in Bezug auf Menschenrechte, Mitarbeiter, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung einhalten.

3. Ziele des Unternehmens

Wir haben für uns im Unternehmen eigene Ziele gesteckt, um unsere Prozesse und

Produkte stetig zu verbessern und Rücksicht auf unsere Umwelt nehmen zu können.

Wir versuchen unsere Ressourcen und Rohstoffe optimal zu nutzen. Daher vermeiden wir zum Schutz unserer Mitarbeiter und der Umwelt Schadstoffemissionen und betreiben eine konsequente Trennung der Abfälle von Verpackungen und anderen Materialien.

Durch unsere zentrale Lage zur Autobahn und zu dem 2012 fertig gestellten „Jade-Weser-Port“ vermeiden wir hohen Energiebedarf und den damit verbundenen CO₂-Ausstoß durch lange Anlieferungszeiten und Wegstrecken.

Außerdem verbessern wir stetig die Abwicklung unseres Logistikkonzeptes, womit wir auch die Kunden durch eine kurze Lieferzeit zufrieden stellen können.

Wir legen bei der Erweiterung des Distributions-Centers viel Wert auf den Ausbau unserer Grünanlagen, wodurch auch das Erscheinungsbild des Unternehmens verbessert wird. Auch hier spiegelt sich unser Denken in Bezug auf Umweltschutz und Wohlbefinden wieder.

Durch Förderungen von Sportstätten und regionalen Mannschaften, sowie Engagement bei den Mitarbeitern, versuchen wir uns in der Region stark zu machen und unser Image zu verbessern.





Original since 1937

Außerdem gehören wir dem Verband Deutscher Sicherheitsingenieure e.V. (VDSI), dem Förderverein des Forschungsinstitutes für Leder und Kunststoffbahnen (FILK) und dem Interessenverbund Persönlicher Schutzausrüstung (IVPS) an.

Wir sind uns bewusst, dass die Nachhaltigkeit auch bei dieser Arbeit von großer Bedeutung ist und gehen auf die Wünsche und Anregungen unserer Stakeholder ein. Nur wenn unsere Kunden mit unseren Produkten zufrieden sind, können wir es auch sein.

Nachhaltigkeit bedeutet für uns auch, dass wir jedes Jahr neue Ausbildungsplätze, Praktika und duale Studiengänge anbieten, um junge Führungskräfte auszubilden und weiter zu bilden.

3.1 Corporate DNA

Seit der Firmengründung durch Karl Hase im Jahr 1937 beschäftigen wir uns mit hochwertigen Materialien. Durch die Nachhaltigkeit unserer Firma profitieren unsere Kunden auch heute noch von sieben Jahrzehnten Erfahrung als Hersteller von persönlicher Schutzausrüstung. Wir sind uns der Verantwortung für Ihre Sicherheit und Gesundheit bewusst. Eine hohe Produktqualität verringert das Unfallrisiko und erhöht die Gesundheit und die Motivation der

Mitarbeiter bei der Arbeit. Beides zusammen reduziert die Kosten in den Unternehmen.

Die direkte Zusammenarbeit mit Gerbern, Webereien und der Spezifikation nach dem Geräte- und Produktsicherheitsgesetz (GPSG) und ISO 9001:2008, gewährleisten eine hohe Qualität und Schadstofffreiheit.

Als Familienunternehmen müssen wir keine astronomischen Renditen für Aktionäre auf die Kosten unserer Kunden erwirtschaften. Stattdessen konzentrieren wir uns darauf, partnerschaftlich und langfristig mit ihnen zusammen zu arbeiten. Eine Kundenbeziehung ist für uns mehr Wert als ein schneller Gewinn. Nur eine langfristige Geschäftsbeziehung mit unseren Stakeholdern kann nachhaltigen Erfolg bringen.

Unsere Logistikzentren sind so ausgelegt, dass sie ihre Möglichkeiten optimal nutzen. Unsere Strategie ist es, die Bestellungen schnellstmöglich zu jeder Zeit und an jeden Ort der Welt auszuliefern. Unsere Kunden sollen sich auf uns verlassen können.

Wir lassen unsere Handschuhe auf 45 Schadstoffe und Allergene überprüfen. Kunden erhalten von Experten erstellte Hand-, Haut und Fußschutzpläne, Schulungen der Mitarbeiter, Artikel mit EAN-Code, elektronische Kataloge, Sonderanfertigungen und viele Leistungen mehr um den





Original since 1937

Arbeitsplatz sicherer zu gestalten und umweltbewusster zu handeln.

4. Ökonomische und ökologische Nachhaltigkeit

Ökonomisch zu arbeiten und zu produzieren, bedeutet für uns effizient und nachhaltig zu sein, so wie mit den Ressourcen rational zu wirtschaften. Das Ziel ist es, das Minimal- bzw. das Maximalprinzip so auszuschöpfen, dass keine Ressourcen verschwendet werden, und ein wirtschaftlicher Überschuss erzielt wird.

Ökonomisch zu sein, ist für einen unternehmerischen Erfolg unabdingbar. Dabei aber zusätzlich noch ökologisch zu sein, bedeutet ein hohes Maß an Selbstdisziplin und Umweltbewusstsein, sowie den Einsatz der gesamten Mitarbeiterschaft

Unser Umweltbewusstsein hat sich in den letzten Jahren gesteigert und wir legen viel Wert darauf, die Umwelt zu schonen. Die Verantwortung für die Zukunft, muss als eigenständiges Unternehmensziel, einen hohen Stellenwert in jedem Unternehmen erreichen. Daher wird bei der Hase Lederfabrik GmbH der Umweltschutz als gesonderter Bereich angesehen und berücksichtigt.

4.1 Umweltpolitik und Umweltmanagement

Zusätzlich zu der Sicherung der Arbeitsplätze und der kontinuierlichen Verbesserung unserer Produkte, gehört der Umweltschutz ebenso zu unseren Kernaufgaben im Unternehmen. Die Verantwortung für die Umwelt hat bei der Hase Lederfabrik GmbH einen hohen Stellenwert.

Im Fokus steht ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess, der auch in der Zukunft Bestand haben soll und sich stetig der Neuerungen der Technik anpasst, um die Umwelt zu schonen. Wirtschaftlichkeit und Umweltschutz sollen sich dabei nicht abgrenzen, sondern ineinander greifen und wirken. Wir versuchen dies so weit zu verbessern, dass wir, eine „Win-Win“-Situation zwischen der Wirtschaft und der Umwelt schaffen.

Wir verstehen die gesetzlichen Vorschriften als Mindestanforderung und wollen darüber hinaus unter Berücksichtigung der Umweltaspekte, schon im Vorfeld Umweltbelastungen vermeiden bzw. auf ein Minimum reduzieren.

Damit diese Maßnahmen erfolgreich umgesetzt werden können, stellt die Hase Lederfabrik GmbH alle Sachmittel zur Verfügung, die dafür notwendig sind.





Original since 1937

Durch eine gelungene interne und externe Kommunikation der Geschäftsführung, den Mitarbeitern, sowie der Öffentlichkeit kann die Weiterentwicklung von umweltschützenden Maßnahmen gelingen und weiterhin Bestand haben.

Daher werden Erneuerungen und Verbesserungen der interessierten Öffentlichkeit mitgeteilt. Lieferanten und Mitarbeiter werden an den jeweiligen Standorten informiert und auf unser Umweltmanagement hingewiesen.

Nur wenn alle Mitarbeiter mit einbezogen werden und ausreichend über Managementprozesse informiert bzw. einbezogen werden, kann eine erfolgreiche Umsetzung erfolgen.

4.2 Aspekte und Ziele

Unser Ziel ist es, die CO₂-Emissionen so weit wie möglich zu minimieren. Daher versuchen wir, stetig auf dem neusten Stand der Technik zu agieren, um die Emissionen reduzieren zu können. Durch Photovoltaikanlagen auf unserem Dach, stellen wir mehr Energie her, als wir verbrauchen. Daher können wir die überschüssige Energie einspeisen und weitere Unternehmen mit Strom versorgen. Seit Inbetriebnahme im Jahre 2009 sparen wir jedes Jahr ca. 40 Tonnen an CO₂-Emissionen

ein. Durch den weiteren Ausbau dieser Anlage, werden wir in Zukunft die CO₂-Ersparnis erhöhen.

Unsere Prozesse werden kontinuierlich verbessert und alternative Verkehrskonzepte werden genutzt. Außerdem werden auch unsere Kunden auf umweltfreundliche Produkte hingewiesen und aufmerksam gemacht.

Wir setzen viel Wert auf Grünanlagen, die Reduzierung des Energieverbrauchs und die Vermeidung von unnötigen Abfällen. Daher setzen wir auf Recycling, strenge Mülltrennung und verwenden Kartonagen, die recycelt wurden. Defekte Paletten werden nicht weggeworfen, sondern zur Reparatur gebracht und gegen neue ausgetauscht. Somit haben wir auch hier eine günstige und umweltschonende Lösung gefunden. Der tatsächliche Restmüll beläuft sich lediglich auf zehn Prozent.

Nachfolgend einige Erneuerungen und Investitionen, die die Hase Lederfabrik GmbH aufgrund der Wirtschaftlichkeit und der Umweltfreundlichkeit getätigt hat und noch dieses Jahr tätigen wird.

- Digitalisierung der Aufträge, wodurch Papier eingespart wird
- Verdreifachung der Photovoltaikanlage, wodurch CO₂ eingespart wird



- Reduzierung des Stromverbrauchs um 90 Prozent durch neue PC-Technik
- Bewegungsmeldern in Lager- und Logistrräumen; Strom wird nur dann verbraucht, wenn er gebraucht wird
- Fahrzeuge mit Erdgas und Partikelfiltern mit EURO 4 Norm
- Neue Gabelstapler mit bis zu 40 Prozent geringerem Stromverbrauch und höherer Effizienz mit bis zu 30 Prozent
- Recycling von Material, wodurch der Restmüll reduziert wird und Ressourcen geschont werden
- Verwendung von umweltfreundlichen und hautschonenden Materialien, TÜV-GS Siegel
- Prüfung der Produkte auf Schadstofffreiheit
- Dienstreisen werden wo möglich durch Videokonferenzen ersetzt
- Seminare werden über das Internet gehalten via Net View und Skype, wodurch ebenfalls unnötige Anreisen und Emissionen entfallen bzw. reduziert werden

5. Fuhrpark

Der Fuhrpark der Hase Lederfabrik GmbH besteht aus 14 PKWs und zwei LKWs, die alle so weit erneuert wurden, dass sie Partikelfilter

enthalten und die Euro 4 Abgasnorm erfüllen, um den Schadstoffausstoß zu verringern. Hinzu kommt, dass wir in jede Stadt fahren können, die Umweltzonen eingeführt haben. Somit werden Lieferungen vereinfacht, unnötige Wege werden vermieden und die Ware kann auf dem direkten Wege zum Kunden gebracht werden.

Wir arbeiten mit Subunternehmen zusammen und legen auch dort großen Wert darauf, dass diese umweltschonend und nach den Prinzipien des Global Compact arbeiten. Durch unsere Mitarbeiter und dem TÜV-Rheinland lassen wir ständig überprüfen, ob die Vorschriften eingehalten werden. Jedoch ist es schwierig, deren Emissionen zu ermitteln, da noch keine Daten vorliegen. In Zukunft werden aber auch hier Investitionen getätigt, um dem Umweltschutz entgegen zu kommen.

Dienstreisen werden auf Kurzstrecke mit dem Auto erledigt. Jedoch wird dabei darauf geachtet, welcher Weg der kostengünstigere ist, welcher meist gleichzeitig auch der mit der wenigsten Emissionsausschüttung ist.

Weitere Wege zu den Herstellern werden mit dem Flugzeug erledigt, um auch hier die Möglichkeiten zu nutzen, Zeit, Geld und Emissionen einzusparen.





Original since 1937

5.1 Regionalverkehr und Fernverkehr

Unser Ziel ist es, die Emissionen soweit wie möglich zu reduzieren. Daher werden die Fahrzeuge nach einer bestimmten Laufzeit erneuert, um auf dem neusten Stand der Technik zu bleiben.

Alle Dienstwagen der Hase Lederfabrik GmbH verfügen über die Euro 4 Norm und neuste Dieselmotoren, sowie Partikelfiltern. PKWs im Außendienst verfügen teilweise über Autogas.

LKWs wurden ebenfalls erneuert, um den Verbrauch und den Ausstoß der Emissionen zu verringern. Durch die neuen Fahrzeuge können nun auch Kleinkunden direkt angefahren werden und die Ware muss nicht erst umgepackt werden.

Außerdem werden innerhalb der Firma Fahrgemeinschaften gebildet, um unnötige Fahrten zu vermeiden.

5.2 Umschlags- und Verladetechnik

Die Anforderungen unserer Kunden wachsen, die Umschlagszahlen steigen und die Umschlagszeiten verkürzen sich. Daher setzen wir künftig auf ein EDV-gestütztes und automatisiertes Konzept von Umschlags- und Fördertechnik. Trotz der Verdopplung unseres Lagers sparen wir nicht nur Kosten ein,

sondern mindern den Ausstoß an Emissionen. Dies zeigt, dass der Fortschritt der Technik es schafft, eine „Win-Win“-Situation zwischen der Wirtschaft und der Umwelt zu schaffen. Wir leisten mehr und stoßen weniger CO₂-Emissionen aus.

Unsere Gabelstapler werden danach ausgewählt, den optimalen Nutzen zu erwirtschaften und dabei umweltschonend zu bleiben.

Durch die Umsetzung der Erneuerung der Stapler durch einen Kommissionier-Stapler MX-Q reduzieren sich die Kosten unserer bisherigen Wartungen um 20 Prozent. Er hat eine höhere Umschlagleistung von 30 Prozent und unsere Energiekosten sinken in dem Segment um rund 40 Prozent. Außerdem sind Schäden durch Fehlbedienung weitestgehend ausgeschlossen, was eine hohe Betriebssicherheit zur Folge hat und dabei auch noch die Umwelt schont, da die Betriebslebensdauer ebenfalls erheblich höher ist, als bei veralteten Staplern.

6. Gebäudemanagement

Der bewusste Umgang mit den natürlichen Ressourcen und die Schonung der Umwelt sind nicht nur im Hinblick auf die öffentlichen Diskussionen bezüglich der CO₂-Emissionen und des Feinstaubes in den Vordergrund



gerückt, sondern auch im Hinblick auf die Kostenentwicklung.

Der komplette Stromverbrauch des Distributions-Centers in Jever, wird durch die eigene Photovoltaikanlage erzeugt. Diese Anlage wird weiter ausgebaut, um mehr „Grünen-Strom“ einspeisen zu können. Außerdem ist eine Erdwärmeversorgung geplant.

Der Energieverbrauch wird ständig überwacht und versucht zu reduzieren. Die Leuchtmittel werden getauscht, sobald eine Möglichkeit der Einsparung besteht. Es wurden automatische Temperaturregler für die Heizkörper in den Büroräumen installiert, um unnötigen Verbrauch zu reduzieren. In den Abteilungen der Logistik und Teilen des Lagers sind Bewegungsmelder eingebaut worden, um auch hier Strom einzusparen, da diese nicht ununterbrochen genutzt werden. Somit kann nicht vergessen werden Strom einzusparen.

Durch unsere neue EDV-Anlage mit Thin-client PCs wird ebenfalls Strom gespart und gleichzeitig etwas für die Sicherheit getan. Die neue Technik spart 80 Prozent Strom und hilft effektiver zu arbeiten.

Ein weiterer wichtiger Bereich im Bezug auf den Umweltschutz, ist die Einsparung an Wasser, welches aus den Quellen der allgemeinen Wasserversorgung gewonnen wird.

Im gesamten Unternehmen wird darauf geachtet, wenig Wasser zu verbrauchen. Daher wurden im Jahr 2010 lediglich 132 m³ Wasser verbraucht. Dies bedeutet, dass der Wasserverbrauch pro Kopf bei rund 4,1 m³ lag, der somit weit unter dem Durchschnitt von 11 m³ liegt.

In Bezug auf die Abfallentsorgung befolgen wir die Grundzüge des betrieblichen Abfallkonzeptes, welches die Verringerung und Vermeidung von Restmüll und die Wiederverwertung von den Abfällen in den Wertstoffkreislauf vorsieht. Europaletten, die nicht mehr verwendet werden können, werden zur Reparatur gebracht und gegen Neue ausgetauscht. Unser Restmüllanteil der nicht wiederverwertbaren Abfälle liegt bei nur zehn Prozent.

Wir legen viel Wert darauf, dass auch die Außenanlagen der Hase Lederfabrik GmbH gepflegt sind. Daher haben wir einige Maßnahmen geplant, die von den Mitarbeitern und teilweise von Fachbetrieben ausgeführt werden. Auch wenn es nicht einfach ist, als Unternehmen in einem Gewerbegebiet eine umweltfreundliche Umgebung zu schaffen, die auch den Mitarbeitern zugute kommt, versuchen wir dennoch immer wieder die Grünanlagen zu vergrößern und zu pflegen. Bäume, sowie Sträucher werden an den unterschiedlichen





Original since 1937

Grünstreifen gepflanzt. Ein Biotop befindet sich auf der Wiese neben dem Gebäude.

Durch die Erneuerung unserer Fahrzeuge, des Lagers und die damit verbundene neue Umschlags- und Verladetechnik stoßen wir weniger CO₂-Emissionen aus. Selbst der wirtschaftliche Aufschwung und die Vergrößerung der Anlage haben keinen negativen Einfluss auf die Umwelt.

Bei der Verwendung von Verpackungsmaterialien setzen wir neue Maschinen ein, um die optimale Menge und möglichst wenig Verschleiß zu haben. Außerdem sind diese Maschinen automatisiert und arbeiten konstant. Somit können Fehler vermieden und daher auch Verpackungsmaterialien eingespart werden.

7. Personalmanagement

Die Hase Lederfabrik GmbH setzt auf Ziele und Grundwerte, sowie auf ihre Führungskräfte und die Gesellschafter des Unternehmens. Sie sind verpflichtet durch ihr Vorbild die Werte zu vermitteln und die Unternehmenskultur weiter zu geben.

Außerdem unterliegen sie einem ständigen Prozess der Überarbeitung und Verbesserung. Wir binden unsere Mitarbeiter in

Entscheidungsprozesse mit ein und beteiligen sie am wirtschaftlichen Erfolg.

Unsere Führungskräfte handeln im Interesse des Gesamtunternehmens und unserer Grundwerte. Die Einhaltung der Menschenrechte wird dabei als selbstverständlich angesehen. Es wird darauf geachtet, dass ein persönlicher und respektvoller Umgang unter allen Individuen des Unternehmens herrscht und eingehalten wird.

Außerdem arbeiten wir nur mit Unternehmen zusammen, die auch nachweislich die Einhaltung der Standards aufweisen können und das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz befolgen. Es werden kontinuierliche Kontrollen bei unseren Lieferanten durchgeführt, um Zwangsarbeit, sowie auch den Missbrauch von Kinderarbeit zu überprüfen und zu unterbinden. Um dies zu kontrollieren, überprüfen unsere eigenen Mitarbeiter, sowie der TÜV vor Ort die Bedingungen der Angestellten und die Einhaltung der Prinzipien des Global Compact.

Wir haben klare Verhaltensregeln aufgestellt, damit jeder weiß, wie man sich am Arbeitsplatz und gegenüber seinen Arbeitskollegen zu verhalten hat, respektvoll und professionell.





Original since 1937

Getreu unserem Motto „Zukunft hat nur, was nachwächst“ setzen wir auf erfahrene Mitarbeiter, die stetig junge Nachwuchskräfte schulen und mit ihnen zusammen arbeiten. Daher werden jedes Jahr Ausbildungsstellen angeboten, die wie der große Bewerberpool jedes Jahr zeigt, auch wahrgenommen werden.

Derzeit arbeiten ca. 60 Menschen bei der Firma Hase. Die Frauenquote liegt dabei überdurchschnittlich bei rund 33 Prozent. Auch dieses Jahr werden wieder drei neue Auszubildende ausgebildet. Daher liegt der Anteil der Auszubildenden bei rund 28 Prozent. Wir setzen auf junge Führungskräfte, wobei darauf geachtet wird, dass mindestens eine Dame ausgebildet wird, da es dem Betriebsklima zugute kommt und der Frauenanteil in unserem Unternehmen nicht sinkt.

Die nachhaltigen Investitionen durch Schulungen und Weiterbildungsmaßnahmen in unsere Mitarbeiter, sehen wir als selbstverständlich an. Dies zeigt sich auch in unserer Fluktuationsquote. Wir haben mehr Zugänge als Abgänge zu verzeichnen. Sollte es einzeln zusätzlichen Bedarf an Schulungen geben, werden sie gemeinsam gesprochen und umgesetzt.

Eine direkte Abteilung der Sozialberatung gibt es bei unserer Unternehmensgröße nicht, daher wird bei persönlichen oder ethischen

Problemen, direkt mit dem jeweiligen Vorgesetzten gesprochen, oder die Personalabteilung setzt sich in einem persönlichen Gespräch mit der betroffenen Person zusammen. Dies hat den besonderen Vorteil, dass die Personalabteilung jeden Mitarbeiter gut kennt und auf die individuellen Probleme genauer eingehen kann.

Beruf und Familie im Einklang

Wir sind uns bewusst, dass die Familie und das Umfeld jedes Mitarbeiters sehr wichtig sind und mit einbezogen werden sollten.

Damit Zufriedenheit und Ausgewogenheit bei jedem Individuum herrscht, finden jedes Jahr ein Brunch, sowie eine Weihnachtsfeier statt. Jeder Mitarbeiter kann seine Familie mitbringen, damit man sich halbjährlich zusammen finden kann. Es wird gemeinsam etwas unternommen und somit der Zusammenhalt gestärkt.

Außerdem wurde ein Fahrsicherheitstraining für die Außendienstmitarbeiter angeboten. Dieses wurde zusammen erfolgreich absolviert.





Original since 1937

8. Personalentwicklung

Jeder einzelne Mitarbeiter der Hase Lederfabrik GmbH trägt mit seinem Wesen und seiner Leistung dazu bei, den nachhaltigen Erfolg unseres Unternehmens zu sichern. Im Gegenzug verpflichtet sich das Unternehmen, anregende und leistungsfördernde Aufgaben zu stellen, gerechte Arbeitsplatzbedingungen zu schaffen und eine leistungsgerechte Vergütung zu gewährleisten.

Wir bieten Schulungen durch unseren Betriebsarzt zum Thema „Richtig Tragen und Heben“ an, sowie die Möglichkeit, Gabelstaplerscheine zu erwerben. Wenn Weiterbildungsmaßnahmen auch in unserem Interesse sind, stellen wir unsere Mitarbeiter von der Arbeit frei, um ihnen die Möglichkeit der Weiterbildung zu geben. Nur ein motivierter und zufriedener Mitarbeiter kann sich mit dem Unternehmen identifizieren und ist eine treibende Kraft für Qualität und Effizienz, was sich auch bei der niedrigen Anzahl der Krankentage widerspiegelt.

Wir arbeiten mit der Gemeinnützigen Gesellschaft für Paritätische Sozialarbeit mbH zusammen, die uns körperlich eingeschränkte Personen vermittelt, weil wir auch in diesem Bereich Gutes tun wollen und integrativ arbeiten. Diskriminierung von Beschäftigten tolerieren wir bei uns nicht.

Personalentwicklung bedeutet vor allem auch, sich weiter zu bilden und eine zielorientierte Veränderung von Qualifikationen und Kompetenzen der Mitarbeiter zu erreichen. Wir versuchen durch den wachsenden Qualifizierungsstandard unserer Mitarbeiter, uns nachhaltig und kontinuierlich zu verbessern und somit Kunden von uns zu begeistern.

Dabei steht die Kommunikation intern, aber vor allem auch extern im Fokus. Nur wenn alle Mitarbeiter die Corporate DNA richtig zu verstehen wissen, können sie die Philosophie leben und weiter geben.

8.1 Bewerbungsprozess

Bei uns kann man sich mit einer Bewerbungsmappe oder auch online bewerben. Wir bekommen jedes Jahr eine hohe Anzahl von Bewerbungen und versuchen jedes Jahr drei neue Auszubildende aufzunehmen und anzulernen. Durch persönliche Gespräche und einem Sichtungstag der Firma werden die Auszubildenden ausgewählt und mit einer positiven oder negativen Nachricht telefonisch oder via email kontaktiert.





Original since 1937

Wenn diese Hürde erfolgreich absolviert worden ist, durchlaufen die Auszubildenden die unterschiedlichen Abteilungen des Unternehmens und müssen mit Berichten und Bewertungsgesprächen ihre Arbeit dokumentieren. Sie arbeiten verantwortungsbewusst und selbständig. Der Mentor ist der jeweilige Abteilungsleiter. Außerdem dürfen auch die Auszubildenden den Ausbilder konstruktiv bewerten.

Durch diese Vorgehensweise fühlt sich jeder verstanden, ein gutes Umfeld wird geschaffen und der Umgang ist persönlicher. Fehler und Missverständnisse können schneller abgestellt und Ideen eingebracht werden.



9. GRI-Index

1. Strategie und Analyse

1.1	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers der Organisation	Siehe 1
1.2	Beschreibung der wichtigen Auswirkungen, Risiken, Chancen	Siehe 1

2. Organisationsprofil

2.1	Name der Organisation	Siehe 1/2
2.2	Wichtigste Marken, Produkte und/oder Dienstleistungen	Siehe 2/2.1
2.3	Organisationsstruktur	Siehe 2.2
2.4	Hauptsitz der Organisation	Siehe 2
2.5	Anzahl der Länder, in denen die Organisation tätig ist	Siehe 2
2.6	Eigentümerstruktur und Rechtsform	Siehe 2/2.2
2.7	Märkte, die bedient werden	Siehe 2
2.8	Größe der berichtenden Organisationen	Siehe 2
2.9	Wesentliche Veränderung der Größe, Struktur oder des Eigentumsverhältnisses	Siehe 2
2.10	Im Berichtszeitraum erhaltene Auszeichnungen	Entfällt im Jahr 2010

3. Berichtsparameter

3.1	Berichtszeitraum für die im Bericht enthaltenen Informationen	Siehe 1
3.2	Veröffentlichungstermin des letzten Berichts	Keine Angabe, da erster Bericht
3.3	Berichtszyklus (jährlich, halbjährlich)	Siehe 1
3.4	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht und seinem Inhalt	Siehe letzte Seite
3.5	Vorgehensweise bei der Bestimmung des Berichtsinhalts	Siehe 1
3.6	Berichtsgrenze (Länder, Abteilungen, Tochterunternehmen)	Siehe 1
3.7	Angaben zu besonderen Beschränkungen des Umfangs oder der Berichtsgrenze	Siehe 1
3.8	Joint Ventures	Siehe 2
3.9	Erhebungsmethode und Berechnungsgrundlage (Datenerfassung)	Siehe 3
3.10	Neue Darstellung von Informationen	Siehe 1
3.11	Veränderung des Umfangs oder Messmethode	Siehe 1/2/2.1
3.12	GRI-Index	Siehe 9
3.13	Bestätigung des Berichts durch externe Dritte	Entfällt



4. Unternehmensführung, Verpflichtung und Engagement

4.1	Führungsstruktur der Organisation	Siehe 2.2
4.2	Angabe, ob Vorsitzender gleichzeitig Geschäftsführer ist	Siehe 2.2
4.3	Unabhängige Mitglieder des höchsten Leistungsorgans	Entfällt, da inhabergeführtes Familienunternehmen
4.4	Mechanismen für Anteilhaber und Mitarbeiter	Siehe 2.3
4.5	Vorstandsvergütung und Unternehmensleistung	Entfällt
4.6	Mechanismen zur Vermeidung von Interessenkonflikten	Entfällt
4.7	Qualifikation der Vorstandsmitglieder in Bezug auf Nachhaltigkeit	Partiell
4.8	Leitbilder, Verhaltenskodex und Prinzipien	Siehe 2/2.2/4
4.9	Verfahren des Vorstands zur Überwachung der Nachhaltigkeit	Siehe 4/4.1/4.2
4.10	Verfahren zur Leistungsbewertung des Vorstands	Siehe 4/4.1/4.2
4.11	Berücksichtigung des Vorsorgeprinzips	Siehe 4
4.12	Externe Vereinbarungen, Prinzipien oder Initiativen	Siehe 3
4.13	Mitgliedschaft in Verbänden	Siehe 3
4.14	Liste der Stakeholder-Gruppen	Siehe 2.4
4.15	Grundlage für die Auswahl der Stakeholder	Siehe 3/2.4
4.16	Einbeziehung von Stakeholder	Siehe 3/2.4
4.17	Fragen und Bedenken von Stakeholder	Siehe 3/2.4

5. Ökonomische Leistungsindikatoren

EC1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Keine Angabe
EC2	Finanzielle Folge des Klimawandels	Siehe 4.2
EC3	Umfang der betrieblichen sozialen Zuwendung	Siehe 3
EC4	Bedeutende finanzielle Zuwendungen der öffentlichen Hand	Partiell
EC5	Eintrittsgehälter im Verhältnis zum lokalen Mindestlohn	Wir halten die Vorgaben ein
EC6	Auswahl der Zulieferer, regionsbezogen	Partiell
EC7	Standortbezogene Personalauswahl an Geschäftsstandorten	Partiell
EC8	Infrastruktur- und Dienstleistungsinvestitionen	Partiell
EC9	Art und Umfang indirekter Auswirkungen	Partiell

6. Ökologische Leistungsindikatoren

EN1	Materialien nach Gewicht und Volumen	Siehe 3/6
EN2	Anteil von Recyclingmaterial am Gesamtmaterialeinsatz	Siehe 4.2/6
EN3	Direkter Energieverbrauch nach Primärenergiequellen	Siehe 6
EN4	Indirekter Energieverbrauch nach Primärenergiequellen	Siehe 6
EN5	Energieeinsparung durch Effizienz	Siehe 6
EN6	Initiativen zur höheren Energieeffizienz und erneuerbare Energie	Siehe 6
EN7	Initiativen zur Verringerung des indirekten Energieverbrauchs	Siehe 6
EN8	Gesamtwasserentnahme	Siehe 6
EN9	Wesentlich von Entnahme betroffene Wasserquellen	Siehe 6





Original since 1937

EN10	Prozentualer Anteil an zurückgewonnenem Wasser	Keine Angaben
EN11	Grundstücke an oder in der Nähe von Schutzgebieten	Nicht gegeben
EN12	Wesentliche Auswirkungen auf die Biodiversitätswerte	Keine Auswirkungen
EN13	Geschützte oder wiederhergestellte Lebensräume	Siehe 4.1
EN14	Strategien für Management der Auswirkungen auf die Biodiversität	Keine Angaben
EN15	Anzahl der roten Liste von IUCN	Entfällt
EN16	Gesamte indirekte und direkte Treibhausgasemission	Siehe 4.2
EN17	Andere Treibhausgasemissionen	Siehe 4.2
EN18	Initiativen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen	Siehe 4.2
EN19	Emissionen von Ozon abbauenden Stoffen	Entfällt
EN20	NOx, SOx, Luftemissionen	Entfällt
EN21	Gesamte Abwassereinleitungen	Siehe 6
EN22	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	Siehe 6
EN23	Freisetzungen	Vergleiche EN16, EN21, EN20
EN24	Gefährlicher Abfall nach Basler Übereinkommen	Im Jahre 2010 gab es solche Abfälle nicht
EN25	Auswirkung von Abwasser auf die Biodiversität	Keine negative Beeinflussung in 2010
EN26	Initiativen zur Minderung von Umweltauswirkungen	Siehe 4.2
EN27	Zurückgenommenes Verpackungsmaterial	Siehe 4.2
EN28	Bußgelder nicht-monetärer Strafen im Umweltbereich	Keine Verstöße im Jahr 2010
EN29	Umweltauswirkungen verursacht durch den Transport	Siehe 5
EN30	Umweltschutzausgaben gesamt	Keine Angaben

7. Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung

LA1	Gesamtbelegschaft nach Beschäftigungsgrad	Siehe 7
LA2	Mitarbeiterfluktuation insgesamt	Siehe 7
LA3	Leistungen für Vollzeitbeschäftigte	Siehe 7
LA4	Prozentsatz der Mitarbeiter, die unter Kollektivvereinbarungen fallen	Keine Angabe
LA5	Mitteilungsfristen auf betriebliche Veränderungen und Informationen	Zeitnahe Informationen werden gegeben
LA6	In Arbeitsschutzausschüssen vertretene Mitarbeiter	Keine Angabe
LA7	Berufskrankheiten, Ausfälle und Abwesenheit (Todesfälle)	Siehe 7
LA8	Schulungen, Beratung, Vorsorge	Siehe 7
LA9	Arbeitsschutzthemen in formalen Abkommen mit Gewerkschaften	Keine Angabe
LA10	Stundenzahl pro Mitarbeiter im Schnitt, die er weitergebildet wurde	Keine Angabe
LA11	Programme zum lebenslangen Lernen	Keine Angabe
LA12	Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung von Mitarbeitern	Siehe 7
LA13	Zusammensetzung von Führungsgremien	Keine Angabe
LA14	Lohnunterschiede nach Geschlecht	Entfällt





Original since 1937

8. Menschenrechte

HR1	Prozentsatz und Gesamtzahl der wesentlichen Investitionsvereinbarungen, die Menschenrechtsklauseln enthalten	Berichtsgrenze in deutscher Organisation
HR2	Prozentsatz der Zulieferer und Auftragnehmer, die Menschenrechtsaspekten gerecht werden und geprüft wurden	Siehe 5/100 Prozent
HR3	Schulung zu Menschenrechtsverletzung	Nicht durchgeführt
HR4	Gesamtzahl der Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen	1 / Der diskriminierende Mitarbeiter hat das Unternehmen verlassen.
HR5	Recht zu Kollektivverhandlungen und ergriffene Maßnahmen	Vorhanden
HR6	Kinderarbeit und Maßnahmen	Siehe 7
HR7	Zwangsarbeit und Maßnahmen	Siehe 7
HR8	Schulung des Sicherheitspersonals in Bezug zu Menschenrechtsaspekte	Nicht durchgeführt
HR9	Verletzung der Rechte von Ureinwohnern	Nicht vorhanden

9. Gesellschaft

S01	Auswirkungen von Geschäftstätigkeiten auf das Gemeinwesen	Siehe 4/4.2
S02	Untersuchung zu Korruptionsrisiken	Nicht vorhanden
S03	Antikorruptionspolitiks Schulung	Nicht vorhanden
S04	Ergriffene Maßnahmen auf Korruption	Nicht vorhanden
S05	Politische Position und Lobbying	Entfällt
S06	Gesamtwert der Zuwendung	Keine Angabe
S07	Anzahl der Klagen aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten	Keine Klagen
S08	Bußgelder aufgrund von Verstößen	Keine

10. Produktverantwortung

PR1	Produktlebensdauer und Auswirkungen auf die Gesundheit	Siehe 2/2.3/3.1
PR2	Verstöße gegen Gesundheitsstandards	Siehe 2/2.3/3.1
PR3	Produkt- und Dienstleistungsinformationen	Siehe 2/2.1
PR4	Verstöße gegen freiwillige Kennzeichnung der Produkte	Nicht vorhanden
PR5	Geschäftspraktiken für Kundenzufriedenheit	Siehe 2.4/Im Rahmen der ISO 9001 wird regelmäßig die Kundenzufriedenheit abgefragt, damit wir uns gezielt an diesen Aussagen ausrichten können.
PR6	Befolgen von Gesetzen für Werbung	Wird eingehalten





Original since 1937

PR7	Verstöße gegen Marketingstandards	Nicht vorhanden
PR8	Verletzung des Schutzes von Kundendaten	Nicht vorhanden
PR9	Verstöße in Bezug auf Distribution von Produkten und Dienstleistungen	Nicht vorhanden

9.1 Global Compact

P1	Unterstützung und Respektierung der internationalen Menschenrechte	Gegeben
P2	Keine Beteiligung des Unternehmens ans Menschenrechtsverletzung	Gegeben
P3	Wahrung der Vereinigungsfreiheit, Kollektivverhandlung	Gegeben
P4	Abschaffung jeder Art von Zwangsarbeit	Gegeben
P5	Abschaffung der Kinderarbeit	Gegeben
P6	Keine Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung	Gegeben
P7	Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes mit Umweltproblemen	Gegeben
P8	Förderung von Initiativen für Verantwortungsbewusstsein der Umwelt	Gegeben
P9	Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien	Gegeben
P10	Gegen alle Art der Korruption	Gegeben

Impressum

Herausgeber:

Hase Lederfabrik GmbH
Am Hillernsen Hamm 6
26441 Jever

Ansprechpartner
für Rückfragen, Anregungen, Kritik:

Marc Bankoley
mbankoley@hase-safety.com
Tel: +49-4461-9222-0
Fax: +49-4461-9222-99

