



United Nations Global Compact

FORTSCHRITTSMITTEILUNG 2014

COMMUNICATION ON PROGRESS (COP) HAKRO GmbH

„Die Sicherung der Würde aller Menschen und die Herstellung sozialer Gerechtigkeit gehören, wie der Schutz der Umwelt, zu den wichtigsten globalen Aufgaben der Gegenwart und Zukunft - dazu bekennen wir uns.“



Unterstützungserklärung für den UN Global Compact



Wir sind dabei!

Seit fünf Jahren bekennen wir uns zu den zehn Prinzipien des United Nations Global Compact. Jahr für Jahr weiten wir unsere Aktivitäten aus und können kleinere und größere Erfolge verzeichnen.

Wie motivieren wir unsere Vorlieferanten, sich mit Umweltschutz und Sozialleistungen zu beschäftigen? Wie schaffen wir es, HAKRO Mitarbeitern in Schrozberg und die für HAKRO arbeitenden Menschen auf der ganzen Welt an unserem Wachstum teilhaben zu lassen? Wie können wir im Umfeld unseres Firmensitzes Bewusstsein für Umweltschutz und Menschenrechte schaffen?

All diese Fragen stellen wir uns in der Nachhaltigkeitsarbeit immer wieder, schleifen an neuen Ideen und überlegen, was wir mit den vorhandenen Ressourcen noch verbessern können. Mit viel Engagement und langem Atem schaffen wir ein Umdenken bei allen Beteiligten – davon sind wir überzeugt!

Aufgrund unseres steten Wachstums können wir Jahr für Jahr neues Personal anstellen und auch Schwächeren in der Gesellschaft eine Stelle bieten. Über jeden einzelnen, den wir so in den betrieblichen Alltag integrieren können, freuen wir uns.

Für das Jahr 2015 haben wir uns einige neue Ziele gesteckt, die auf den folgenden Seiten zu lesen sind. Unser besonderes Augenmerk wollen wir auf das Thema CO2 sowie Upcycling legen.

Viel Freude beim Schmökern der kommenden Seiten, die einen kleinen Einblick in unsere Ideen zur Verbesserung von Menschenrechten, Umweltschutz, Arbeitsnormen und Korruptionsbekämpfung geben.

Jederzeit und gerne sind wir auch persönlich für unsere Fachhändler da und stehen Ihnen Rede und Antwort. Wir freuen uns über Ihr Interesse!

Carmen Kroll
Geschäftsführerin

Thomas Müller
Geschäftsführer



Firmenprofil

HAKRO in Kürze

Firma	HAKRO GmbH
Datum	22. Dezember 2014
Adresse	Oberstettener Str. 41 74575 Schrozberg
Kontaktname	Carmen Kroll
Position	Gesellschafterin und Geschäftsführerin
E-Mail	kroll@hakro.com
Telefon	+49 7935 9118-100
Internet	www.hakro.com
Mitglied seit	23. September 2009
Anz. MA	109
Branche	Textil
Land	Deutschland

Die HAKRO GmbH ist seit 1987 als Markenhersteller in der Bekleidungsbranche tätig und wird in der zweiten Generation als Familienunternehmen geführt.

Nachdem Firmengründer Harry Kroll bereits in den 60er Jahren in Schrozberg, Baden-Württemberg, ein Geschäft für Strickwaren und sportive Textilien eröffnet hatte, wurde das erfolgreiche Textilgeschäft Schritt für Schritt ausgebaut. Das Engagement Harry Krolls mündete in die Firmengründung der HAKRO GmbH. Seit dem Jahr 2000 wird die HAKRO GmbH von Harry Krolls Tochter Carmen Kroll geleitet, die gemeinsam mit Thomas Müller in der Geschäftsführung tätig ist.

Am Standort, der alten Schule in Schrozberg, sitzen die HAKRO-Designer, der Kundenservice und die Verwaltung. Gleich nebenan sorgen ein großes, hochmodernes Logistikzentrum und das Versandteam mit neuester Technik dafür, dass alle HAKRO-Textilien jederzeit binnen 24 Stunden lieferbar sind. Was in Schrozberg entworfen und versendet wird, haben internationale Produktionsbetriebe und Vorlieferanten mit viel Sorgfalt und Know-how gefertigt: gewährleistet wird dies durch die enge Zusammenarbeit der Textilingenieure und der Betriebsleiter vor Ort, die gemeinsam mit neuesten Sicherungssystemen für zuverlässige Qualität auf hohem Niveau sorgen.

Durch die ständig steigende Nachfrage nach Textilien von HAKRO arbeiten mittlerweile 109 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für HAKRO am Stammsitz des Unternehmens in Schrozberg. In den internationalen Produktionsstätten sind insgesamt über 2.000 Arbeiterinnen und Arbeiter damit beschäftigt, nach genauen Vorgaben die Produkte für HAKRO zu fertigen.



Prinzip 1&2: Menschenrechte

*wir gewährleisten deren Schutz
und Einhaltung*

HAKRO Verhaltenskodex

Zum Schutz der internationalen Menschenrechte fordern wir, dass alle unsere Partner – gleich ob Auftragnehmer, Zulieferer oder andere - unseren Verhaltenskodex anerkennen und dieser von höchster Stelle des jeweiligen Unternehmens gegengezeichnet wird. In unserem Verhaltenskodex sind soziale Standards wie Löhne und Sozialleistungen, Arbeitszeiten, Gesundheit und Sicherheit, aber auch unsere Prinzipien zu Kinderarbeit, Diskriminierung und Fortbildungsmöglichkeiten festgeschrieben, die sowohl im In- als auch im Ausland gültig sind. Der HAKRO-Verhaltenskodex wird damit zur Grundlage für unsere langfristige Zusammenarbeit mit einem Unternehmen

- Wird ein Verstoß gegen eine oder mehrere Regeln des Verhaltenskodex festgestellt, wird in einem gemeinsamen Audit zunächst eine Nachfrist für die Umsetzung und Einhaltung der Ziele gesetzt. Gleichzeitig werden Hilfestellungen angeboten, die den Weg zur Umsetzung der geforderten Vorgaben aufzeigen. Erfüllt ein, von uns beauftragtes Unternehmen diese Vereinbarungen auch nach dieser Nachfrist nicht, so werden die Lieferverträge mit dem betreffenden Partner nicht weiter verlängert oder gekündigt. Die Geschäftsleitung der HAKRO GmbH überwacht bei ihren regelmäßigen Besuchen in den Produktionsstätten persönlich die Einhaltung des HAKRO-Verhaltenskodex und ist ständig darauf bedacht, die herrschenden Arbeitsbedingungen zu optimieren.

Prinzip 3-6: Arbeitsnormen

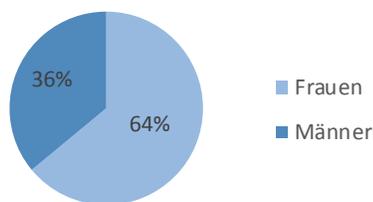
*Personalpolitik bei HAKRO –
ganz nach dem Grundsatz der Gleichbehandlung*

Wir respektieren kulturelle Unterschiede. Wir selbst und unsere Geschäftspartner dürfen bei ihren Einstellungs- und Beschäftigungspraktiken niemanden ausgrenzen. Entscheidungen über Anstellung, Lohn, Sozialleistungen, Fortbildungsmöglichkeiten, Beförderung, Disziplinarmaßnahmen und Kündigungen dürfen einzig auf Grundlage der Fähigkeiten der Mitarbeiter, bestimmte Tätigkeiten auszuführen, basieren. Diese Entscheidungen dürfen insbesondere nicht auf persönlichen Merkmalen oder Ansichten, auf Rasse, nationaler Abstammung, Geschlecht, Religion, Alter, Behinderung, Familienstand, Mitgliedschaft in einer Organisation, sexueller Orientierung oder politischer Überzeugung, sondern allein auf dem Leistungsprinzip beruhen.

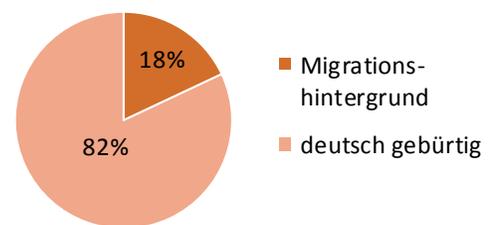


- An unserem Unternehmenssitz in Schrozberg selbst ist es uns mittlerweile sehr erfolgreich gelungen 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund zu integrieren. Dies entspricht 18% unserer HAKRO-Arbeitnehmer. Dabei hat bei HAKRO jeder die gleichen Chancen - ganz gleich welcher Herkunft. .
- Die Frauenquote im Unternehmen beträgt im Berichtsjahr 64%. In Schrozberg sind neben der Geschäftsführerin Carmen Kroll auch anderweitig Mitarbeiterinnen in Schlüsselpositionen tätig.

Arbeitnehmer nach Geschlecht



Arbeitnehmer nach Herkunft



- Ganz im Zuge der Gleichstellung bemüht sich HAKRO jedem einzelnen Mitarbeiter aufgrund seiner jeweiligen Situation bestmögliche Arbeitsbedingungen zu ermöglichen. Nicht nur auf die individuelle physische und psychische Belastbarkeit sondern auch auf spezielle Wünsche an das eigene Aufgabenfeld wird jederzeit eingegangen. Ebenso wird ein Wechsel von Tätigkeitsbereichen bei Bedarf erleichtert und gefördert wird. Flexible Arbeitszeiten wie Teilzeitvereinbarungen und Urlaubsvertretungen machen es auch familiär eingebundenen Mitarbeiter möglich, eine Anstellung zu finden.

Ziel 2015: Einführung von Gleitzeit im Office-Betrieb: Die selbstständig einzuteilende Arbeitszeit soll individuelle Tagesplanung einfacher machen. Arbeit und Privatleben sollen somit geschickter miteinander kombiniert werden können.

- Nachdem es HAKRO gelungen ist, in Zusammenarbeit mit der Konrad-Biesalski-Schule, (Wört/Ostalbkreis) einen jungen Mitarbeiter, der höchstgradig schwerbehindert ist, in das Versandteam zu integrieren, kommen weiterhin regelmäßig Schülerinnen und Schüler der Konrad-Biesalski-Schule zu HAKRO, um ein Praktikum zu absolvieren. Nach einem erfolgreich absolvierten Langzeitpraktikum winkt den Schülerinnen und Schülern ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Mittlerweile ist es uns gelungen, fünf Mitarbeiter, die besondere Zuwendung benötigen, in die HAKRO-Familie aufzunehmen - dies entspricht beinahe 5 Prozent unserer Gesamtbelegschaft. Ihre Schwächen in gewissen Feldern können wir durch geschickte Verteilung der Aufgabenfelder umgehen, sodass sich die Mitarbeiter auf ihre Stärken konzentrieren und wir diese fördern können. Die Einbindung in den täglichen Arbeitsablauf ist nach der Einlern-Phase problemlos möglich und die Motivation dieser Personen überdurchschnittlich.



Fördern und Fordern die HAKRO Kompetenzschmiede

Mitarbeiter-Coaching

Wie jedes Jahr wurde auch 2014 zweimal in Zusammenarbeit mit der Akademie & Agentur Bäck wieder ein Telefon-, Team- und Einzelcoaching durchgeführt. Hierbei arbeitete Frau Bäck mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern individuell und zeigte Potential auf, wie wir uns in unseren internen Arbeitsfeldern sowie der Kommunikation nach außen, mit unseren Kunden weiterhin verbessern können.

Zu diesen thematisch unterschiedlichen Coachings konnten wir Frau Bäck (von der Akademie & Agentur Bäck) an zwei Terminen in unserem Hause begrüßen. Besonderes Augenmerk wurde dieses Jahr besonders auf Teamcoachings im Allgemeinen sowie die Förderung einzelner Mitarbeiter gelegt. Ebenso stand die praktische sowie mentale Unterstützung der Teamleiter im Mittelpunkt.

Ziel 2015: Eines der HAKRO-Unternehmensziele stellt selbstverständlich der hohe Qualitätsstandard dar. Ohne gut geschulte und motivierte Mitarbeiter ist uns die Aufrechterhaltung dessen nicht umsetzbar. Im Zuge von Schulungen soll die Belegschaft in spezifischen Themenbereichen fortgebildet werden: 60% der Angestellten in Warenkunde; 80% bezüglich CSR, QM & ASA und 80% in ihrer Persönlichkeit gecoacht. Dokumentiert und ausgewertet werden diese Einheiten anhand unseres Ausbildungs- und Schulungsplans. So erhalten HAKRO-Mitarbeiter einen Beleg über die Teilnahme an durchgeführten Schulungen und das übermittelte Detailwissen kann als Qualifikation eines jeden angenommen werden.

Einhaltung von Normen und Förderung von Arbeitnehmern weltweit

In unseren türkischen Produktionsstätten wird neben guten Arbeitsbedingungen auch sehr viel Wert auf ein gemeinsames Mittagessen gelegt. Dieser Mittagstisch, welcher von unserem Vorlieferanten bezahlt wird, kommt täglich in der betriebseigenen Kantine zur Ausgabe.

Weiterhin werden die türkischen Mitarbeiter täglich mit eigenen Bussen zur Arbeit abgeholt und nach Feierabend auch wieder nach Hause gebracht. Die Fahrt zu und von den Fabriken ist für die Mitarbeiter kostenlos und stellt eine große Kostenersparnis für Sie dar.



BSCI - Business Social Compliance Initiative

Seit 01. September 2012 ist HAKRO Mitglied bei der BSCI. Die Business Social Compliance Initiative (BSCI) ist eine, 2003 unter der Schirmherrschaft der Foreign Trade Association (FTA) gegründete, Non-Profit-Organisation, die ihren Sitz in Brüssel hat. Die wirtschaftsgetriebene Plattform zur Verbesserung der sozialen Standards in einer weltweiten Wertschöpfungskette bietet Wirtschaftsunternehmen ein systematisches Überwachungs- und Qualifikationssystem an, um die Arbeitsbedingungen von Menschen verbessern zu können.

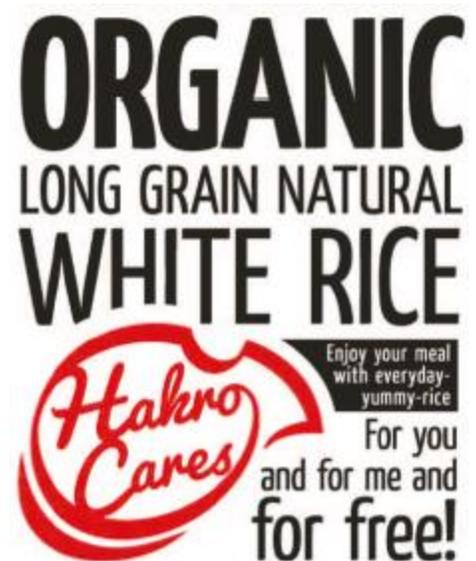
Durch den Beitritt verpflichtet sich HAKRO den Verhaltenskodex der BSCI einzuhalten. Dieser wird von BSCI regelmäßig mittels Audits überprüft. Es sind alle Hauptbetriebe, in welchen HAKRO seine Textilien produzieren lässt BSCI zertifiziert.

Trinkwasser am Arbeitsplatz

Seit Januar 2014 verfügen alle Mitarbeiter in der Produktion in Bangladesch über Flaschenhalter an den einzelnen Nähtischen, die dafür angebracht wurden, um den Mitarbeitern ständigen Zugang zu frischem Trinkwasser zu ermöglichen. Für dieses Projekt wurde ein eigener Brunnen auf dem Betriebsgrundstück gebohrt und mit einer Filteranlage ausgestattet, dass nun Trinkwasser in einer von Fresenius untersuchten und zertifizierten Qualität gefördert und kostenfrei zur Verfügung gestellt wird. Damit sind die Mitarbeiter, besonders im heißen Sommer, mit genügendem und sauberem Wasser versorgt.

Rice Projekt

In einer der Produktionsstätten in Bangladesch gibt es seit dem 01. Januar 2014 ein Rice Projekt, bei dem alle 500 Mitarbeiter monatlich 3 Kilogramm Reis von HAKRO erhalten. Die Kosten hierfür werden von HAKRO übernommen und bilden eine zusätzliche Sozialleistung zum monatlichen Gehalt. Die nebenstehenden Bilder sind von der Erstausgabe, bei der die Geschäftsleitung der HAKRO beim Vorlieferanten vor Ort war.





Soziale Zuwendungen und Sponsoring

Für Nächstenliebe wollen wir nicht nur theoretisch einstehen sondern auch ganz konkret im Alltag leben und in unsere tägliche Arbeit mit einfließen lassen. Ganz im Sinne dieses Anliegens, hat sich HAKRO im Jahr 2014 mit knapp 20.000 Euro an sozialen Projekten beteiligt. Lokal können so Einrichtungen und Aktionen unterstützt werden, was zugleich zu einer stärkeren Unternehmensbindung der HAKRO-Mitarbeiter selbst beiträgt.

Als weiterer Aspekt finanzieller Zuwendungen wird sportliches Engagement bedacht - besonders die Betreuung sowie die Förderung des Nachwuchses. Unter Anderem konnte HAKRO die Basketballer der Crailsheim Merlins sowie die Fußballmannschaft der Franken Knights Rothenburg jeweils in Verbindung mit deren Jugendarbeit und sportlichen Events im Jahr 2014 mit rund 100.000 Euro unterstützen.

Als kleines und stetiges Dankeschön an die gute tägliche Arbeit, können sich alle HAKRO-Mitarbeiter jederzeit für Freikarten zu den Heimspielen der gesponserten Sportteams melden.

Das Waisenhaus



Jahr für Jahr verlieren in Bangladesch hunderte Kinder ihre Eltern durch Naturkatastrophen und werden zu Waisen. Vor allem außerhalb der großen Zentren, wo Großteile der Bevölkerung unter einfachsten Verhältnissen auf dem Land leben, erreicht die Hilfe der großen Organisationen oft nicht die Bedürftigen. Deshalb haben wir gerade dort, wo die Hilfe aus unserer Sicht am nötigsten ist, das Waisen-Projekt der Harry Kroll-Foundation beschlossen. Unter dem Dach von HAKRO Cares ist dies unser größtes Hilfsprojekt. Neben der Unterbringung und Fürsorge der Waisen werden die Bewohner des Dorfes miteingebunden und erhalten Zugang zu kostenloser medizinischer Versorgung. Ferner konnten wir einen öffentlichen Kindergarten errichten, damit auch die Kleinsten früh an Bildung herangeführt werden. Derzeit können wir 15 Jungen in dieser geborgenen und sicheren Umgebung unterbringen.



Prinzip 7-9: Umweltschutz

Mitgliedschaften & Zertifizierungen

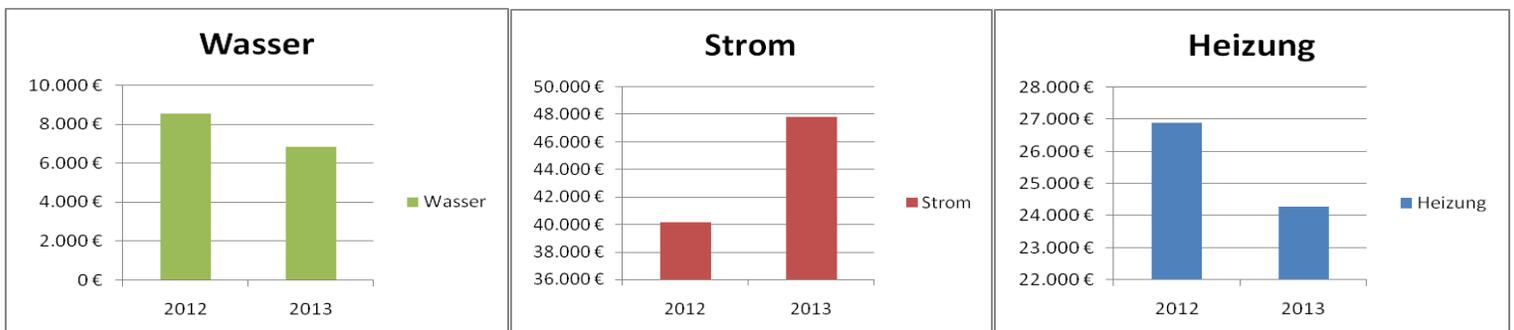
Bluesign Mitgliedschaft

Im Jahr 2009 sind wir bluesign beigetreten, um die Wertschöpfungskette in Bezug auf chemische Substanzen und umweltfreundliche Produktionsweisen zu optimieren. Immer wieder konnten kleinere Projekte realisiert und angestoßen werden. Nun konnten wir einen unserer Färber in der Türkei ermutigen, bluesign beizutreten.

Öko-Tex-Zertifizierung

Alle Textilien von HAKRO tragen die Öko-Tex Standard 100-Zertifizierung (ausgenommen sind lediglich unsere Caps). Somit wird garantiert, dass die gesamte HAKRO-Kollektion frei von Substanzen ist, die gefährlich für Mensch oder Umwelt sein könnten. Die gesamte Kollektion wird jährlich auf die Einhaltung der strengen Grenzwerte getestet.

Erkennung unserer Auswirkungen und Möglichkeiten zur Einsparung



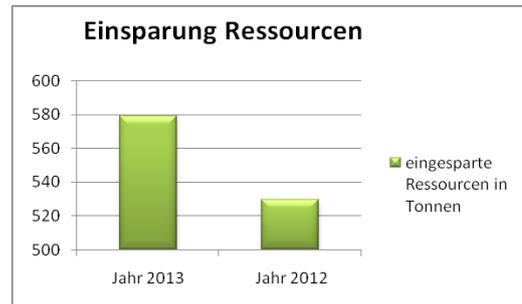
Im Berichtsjahr 2013 konnten wir - im Vergleich zum Vorjahr 2012 – den Heiz- und Wasserverbrauch an unserem Unternehmensstandort in Schrozberg reduzieren.

Zwar hat sich der diesjährige Stromverbrauch um etwa 19% erhöht - diese Erhöhung ist allerdings durch das zugleich gestiegene Auftragsvolumen sowie größere Umbaumaßnahmen verursacht und daher kaum verwunderlich



Müll-Entsorgung und Recycling

Um Müll zu reduzieren, die Umwelt zu schonen und Kosten einzusparen, arbeitet HAKRO seit mittlerweile drei Jahren mit dem Entsorgungs- und Recycling-Spezialisten ALBA zusammen. Zwar setzen wir höhere Priorität darauf, Ressourcen gänzlich zu vermeiden allerdings ist dies an vielen Stellen des betrieblichen Ablaufes nicht komplett möglich.



Papier ist eines unserer täglichen, unverzichtbaren Handwerkszeuge - dies benötigen wir, wollen aber so gut als möglich auf die Einsparung dieses Materials achten. Hinzu kommen die üblichen Verpackungen der diversen Konsumgüter des täglichen Lebens, die bei der weiter wachsenden Mitarbeiterzahl auch stets zunehmend - dennoch aber mit Bedacht verwendet werden sollten.

Durch die strikte Mülltrennung im Haus und damit die separate Entsorgung von Wertstoffen, welche von unserem Entsorgungs- und Recyclingspezialisten ALBA wieder aufbereitet werden, konnte Folgendes an Einsparung (Quelle: Alba) erzielt werden:

Ziel 2015: Erfassung der genauen Mengen textilen Mülls, um eine genaue Auswertung zu ermöglichen. Projekte zum Upcycling unserer Textilien sollen verstärkt durchgeführt werden.

Wiederverwertung und Upcycling

Projekt in der Schrozberger Schule

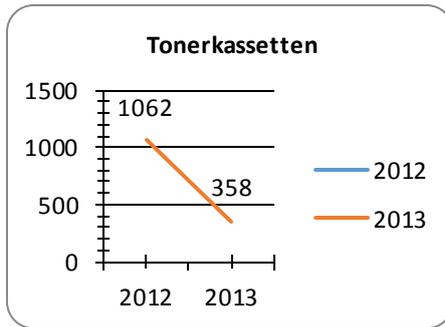
Wie auch in den letzten zwei Jahren wurde wieder ein Tagesprojekt an der Schrozberger Mittelschule durchgeführt. Das Thema des Recyclings wurde dabei von Schülern der sechsten Klasse zusammen mit zwei HAKRO-Mitarbeitern erarbeitet. Aus nicht weiter verwendbaren Textilien und Stoffresten wurden im Anschluss daran Pinnwände gebastelt.

Weiterverarbeitung von Stoffresten in den Produktionen

Bei der Herstellung unserer Textilien fallen durch den Zuschnitt Stoffreste an. Diese werden allerdings nicht entsorgt, sondern gesammelt und bestenfalls zur weiteren Verarbeitung an andere Textilhersteller verkauft.



Recycling leerer Tonerkassetten von Druckern und Kopiergeräten



Die leeren Tonerkassetten der Drucker und Kopiergeräte werden in speziell dafür aufgestellten Behältern gesammelt. Anschließend werden diese von unserem Entsorgungs- und Recycling-Spezialisten ALBA wieder aufbereitet. Hierbei werden HAKRO pro Tonerkassette Punkte auf einem internen Konto gutgeschrieben und gesammelt. Im Gegenzug für die jährlich gesammelten Punkte kann sich dann ein Schrozberger Kindergarten (unter www.sammeldrache.de) Einrichtungsgegenstände und Spielsachen aussuchen, die durch eben diese Punkte finanziert werden.

Im Vergleich zum Vorjahr (1062) haben wir 2014 zwar ein deutliches Minus, was aber wiederum auf einen verminderten Verbrauch von Druckerpatronen zurückzuführen und damit positiv zu bewerten ist.

CO₂-Ausstoß Erfassung und Bilanzierung

Am 24. Juni 2014 haben sich 36 HAKRO-Mitarbeiter an der Aktion ‚Umweltfreundlich zur Arbeit‘ im Rahmen der Nachhaltigkeitswoche beteiligt. Von den 770 Kilometern, die diese Mitarbeiter täglich mit dem Auto von und zur Arbeit zurücklegen, konnte an diesem Tag deutlich eingespart werden. Durch das Umsteigen auf Fahrrad, Zug und Carsharing wurden nur noch 242 Kilometer mit dem Auto zurückgelegt.

Um kurze Wege für die kleinen täglichen Besorgungen nicht mit dem Auto erledigen zu müssen, steht im Hof nun ein E-Bike bereit. Dieses moderne, leicht zu bedienende Verkehrsmittel steht allen Mitarbeitern für die kurze Fahrt zur Post oder zum Betriebseinkauf zur Verfügung.

Im Bereich der CO₂-Bilanzierung hat HAKRO bis dato noch keine Aktionen zur Erfassung bzw. Minderung übernommen. Dies gilt es nun zu ändern.

Ziel 2015: Installation eines Solar Moduls zur ökologischen Aufladung des Firmenfahrrads.

Um den CO₂-Ausstoß auszuwerten, den die gesamte HAKRO-Belegschaft an einem Tag verursacht, dienten für die Bilanz dieses Jahres folgende Details:

Zunächst einmal verfassten wir eine Aufstellung der täglich zurückgelegten Wegstrecke zur Arbeitsstelle und wieder nach Hause. Des Weiteren führten wir eine stichprobenartige Analyse der Fahrzeugklassen durch, die von HAKRO-Mitarbeitern gefahren werden. Abschließend erstellten wir eine Hochrechnung, wie viel Gramm pro Kilometer schädlichen Kohlenstoffdioxids durch die - auf den Firmenparkplätzen abgestellten - Mitarbeiterfahrzeuge in die Luft abgegeben werden.

Als Ergebnis kann festgehalten werden: Die 109 in Schrozberg tätigen Mitarbeiter legen täglich insgesamt einen Fahrtweg von rund 1220 Kilometern im Zuge ihrer Tätigkeit bei HAKRO zurück. Auf diese Wegstrecke kommen in etwa 195 Kilogramm CO₂-Emission, was hochgerechnet auf ein komplettes Arbeitsjahr (mit 250 Arbeitstagen) bereits 48,75 Tonnen darstellt.



Doch nicht nur die tägliche Fahrt zur und von der Arbeit ist Ursache für CO₂-Emissionen -durch zahlreiche Aktivitäten und Tätigkeiten im Alltag wird dieser Betrag weiter erhöht. Unsere Umwelt wird dadurch intensiv und dennoch beinahe unbemerkt immer weiter verschmutzt.

Ziel 2015: Schaffung eines stärkeren Bewusstseins für die Auswirkung von CO₂ auf die Umwelt. Besonders die CO₂ Emissionen durch die Fahrten der Mitarbeiter von und zur Arbeit sollen durch ein Bonussystem vermindert werden.

Bonussystem "CO₂-frei zur Arbeit"

Jeder Mitarbeiter wird eine Bonuskarte erhalten, die zum Einsatz kommen wird, sobald ein Mitarbeiter in einer Fahrgemeinschaft, mit dem Fahrrad oder zu Fuß zur Arbeit erscheint.

Bei komplett abgestempelter Karte wird das Engagement des Mitarbeiters mit einer liebevollen Kleinigkeit honoriert.

Zukünftig soll zudem ein Projekt im Sinne des Emissions-Ausgleichs eingeführt werden, sodass sich Mitarbeiter auch mit anderweitigen Einsparungen an unserem Ansinnen beteiligen können.

Weihnachtsmarkt

Die Menge an Textilien zweiter Wahl bzw. nicht weiter verwertbarer Bekleidungsstücke, die in der Qualitätssicherung anfallen, wird aufgrund des Wachstums der HAKRO GmbH stetig größer. Nun hat HAKRO ein Upcycling Projekt ins Leben gerufen, bei dem Mitarbeiter auf freiwilliger Basis in verschiedenen Workshops aus nicht tragbaren Textilien kleine Accessoires und Dekorationsartikel fertigten. Auf dem Weihnachtsmarkt in Schrozberg wurden diese zu Gunsten des Waisenhauses in einer eigenen HAKRO-Weihnachtsbude verkauft. Der Erlös von 1,000€

Allgemeine Projekte und Neuerungen

Technische Neuerung

THINK GREEN! Bitte denken Sie an die Umwelt, bevor Sie diese Nachricht ausdrucken.

Dieser E-Mail-Vermerk ist mittlerweile in jeder Email zu finden, die von einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter von HAKRO versendet wird. Dadurch soll das Umweltbewusstsein unserer Kunden geschärft und das Ausdrucken von Emails auf ein Minimum reduziert werden.

Auch der HAKRO-interne Papierverbrauch wird durch technische Neuerungen verringert - trotz wachsender Auftragslage. Basiert auf einer neuen Software entfällt der Ausdruck von circa 50 Prozent der Gesamtbestellungen. In etwa 40 Prozent aller Bestellungen werden über unseren Webshop platziert, die im Zuge dieser Optimierung ebenfalls nicht mehr ausgedruckt werden.

Auch die neue, intelligente Telefonanlage minimiert den Papierverbrauch des Serviceteams. Handschriftliche Notizen sind hier nicht mehr nötig.



Ziel 2015: Entwicklung weiterer Erfassungsprogramme, um die Auftragsabwicklung komplett digital zu ermöglichen. Aufbau und Nutzung eines Intranets, um interne Daten zukünftig nicht mehr in Papierform, sondern digital weiterzugeben.

Nachhaltige Büromaterialien von „Memo“

Die Umstellung der Büromaterialien von einem herkömmlichen Lieferanten hin zu ‚Memo‘, einem sehr umweltbewussten Anbieter, konnte sehr schnell implementiert werden. Bis auf wenige Einzelartikel, die dort in der gewünschten Qualität nicht erhältlich sind, wurde und wird nun ausschließlich bei ‚Memo‘ bestellt.

Verwendung und Kauf von lokalen Erzeugnissen und Fairtrade-Erzeugnissen

Neben nachhaltig hergestellten Büromaterialien wird auch größter Wert auf lokal Erzeugnisse und Fairtrade-Produkte gelegt. Dies spiegelt sich im Verbrauch von Kaffee, Zucker und Milch, aber auch im wöchentlichen Freutag wieder, bei dem die Mitarbeiter mit frischem Obst und Milchprodukten aus der Region versorgt werden.

Der Freutag wurde sehr gut und mit großer Begeisterung angenommen. Im vergangenen Jahr wurden zusätzlich Produktvergleiche von kommerziellen zu ökologisch wertvollen Lebensmitteln dargestellt. Damit wird das sehr abstrakte Thema CSR immer wieder auf einfache und verständliche Weise in das Bewusstsein der HAKRO Familie gerückt.

Ziel 2015: Zukünftig wollen wir Trinkflaschen von den Arbeitsplätzen der Office Mitarbeiter verbannen, um den Gebrauch von Plastikflaschen sowie gekauftem Wasser zu verringern. Die Idee ist, Wasserkaraffen bereit zu stellen, die - gefüllt mit frisch gefiltertem Wasser und Zusätzen wie Ingwer, Limetten oder Zitronengras - für alle Office Angestellten frei zugänglich sind.



Prinzip 10: Korruptionsbekämpfung

Faire Partnerschaften

Grundsatz von HAKRO ist es, Korruption in jeder Form - gleichgültig ob direkt oder indirekt - zu unterbinden. Bei der Wahl unserer Auftragnehmer und Zulieferer legen wir großen Wert auf korrekte Umsetzung unseres Verhaltenskodex. Zweifelhafte Angebote, die durch die Zugabe von Sach- oder Geldmittel attraktiver gemacht werden sollen, werden von HAKRO nicht geduldet.

Verstößt einer unserer Geschäftspartner – gleich ob Auftraggeber, Auftragnehmer, Zulieferer oder andere – gegen diesen Grundsatz, sehen wir keine Möglichkeit für eine weitere Zusammenarbeit.

Im Berichtszeitraum gab es keine Anzeichen für Korruption in unserem Unternehmen und im unmittelbaren Umfeld.

Kontrolle bei der Vergabe von Aufträgen in den Produktionen

Sowohl in den Produktionen als auch in Schrozberg werden für alle größeren Investitionen Parallelangebote von mehreren verschiedenen Anbietern eingeholt. Somit ist die Vergleichbarkeit der Preise gewährleistet und die Vergabe erfolgt unabhängig von persönlichen Kontakten und Präferenzen nach dem Preis-Leistungs-Verhältnis.

Langjährige Zusammenarbeit

Durch die langjährige Zusammenarbeit mit unseren Partnern hat sich ein Verhältnis entwickelt, welches auf beidseitigem Vertrauen basiert. HAKRO lastet seine Partnerproduktionen mit vorher vereinbarten monatlichen Stückzahlen immer konstant über das komplette Jahr hinweg aus. Dies garantiert einen stetigen Produktionsablauf und sichert auch den dortigen Mitarbeitern einen sicheren Arbeitsplatz.

Verzicht auf Weihnachtsgeschenke

Um jeglicher Art von Korruption entgegenzuwirken, verzichtet HAKRO im vierten Jahr zugunsten der Harry Kroll-Foundation auf Weihnachtsgeschenke für Kunden.

Die Harry Kroll-Foundation unter dem Dach von HAKRO CARES steuert das soziale Engagement von HAKRO für Bildung, Gesundheit und soziale Gerechtigkeit in Deutschland und den Vorproduktionsländern. Bisher konnte hierdurch das Waisenhaus Projekt in Bangladesch realisiert werden, in welchem die ersten Kinder Mitte des Jahres aufgenommen wurden.