

# WIN-CHARTA ZIELKONZEPT 2016

ZIELKONZEPT IM RAHMEN DER WIRTSCHAFTSINITIATIVE NACHHALTIGKEIT  
(WIN) BADEN-WÜRTTEMBERG



**NACHHALTIGES  
WIRTSCHAFTEN**



  
**HAKRO**  
ACTIVEWEAR

# Inhalt

## Unternehmensporträt

→ : S. 3

## WIN-Charta // Wortlaut

→ : S. 4 - 5

## 01. Unsere Schwerpunktthemen

→ : S. 6 - 7

Schwerpunktthema 1: Leitsatz 01 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

Schwerpunktthema 2: Leitsatz 09 – Regionaler Mehrwert

Schwerpunktthema 3: Leitsatz 12 – Mitarbeiterwohlbefinden

## 02. Zielsetzung hinsichtlich der Schwerpunktthemen

→ : S. 8 - 11

## 03. Weitere Aktivitäten

→ : S. 12 - 17

## 04. Unser WIN!-Projekt

→ : S. 18

## Impressum

→ : S. 19

# Unternehmensporträt

Der Kaufmann Harry Kroll gründete die HAKRO GmbH im Jahr 1987 mit dem Anspruch, hochwertige Textilien für Beruf (Corporate Fashion) und Freizeit zu entwickeln und zu verkaufen.

Seinen Ursprung hat das Unternehmen in dem im Jahr 1967 eröffneten „Bekleidungshaus Harry Kroll“ in Schrozberg, das sich über zwei Jahrzehnte stetig weiterentwickelte. Im Jahr 2003 erfolgte der Generationswechsel: Alleinige Gesellschafterin ist seitdem die Tochter des Unternehmensgründers, Carmen Kroll.

Die Kollektion umfasst T-Shirts, Poloshirts, Hemden, Blusen, Sweatshirts und Jacken für Frauen, Männer und Kinder. Die Artikel werden ausschließlich über die von HAKRO autorisierten Fachhändler in Europa angeboten: Es sind Anbieter von Corporate Fashion, Sport- und Modefachhändler sowie Textilveredeler und Spezialisten für gewerbliche Wäscheaufbereitung.

Die Endverbraucher finden sich in der Industrie, im Handel und im Handwerk. Darüber hinaus befasst sich das Unternehmen mit der Herstellung von Bekleidungsstücken für die Eigenmarken anderer Handelsunternehmen.

Seinen Sitz hat das Unternehmen in Schrozberg, einer Kleinstadt im Nordosten Baden-Württembergs (Landkreis Schwäbisch Hall). Die Verwaltung ist in einem ehemaligen Schulgebäude untergebracht, hier arbeiten die Geschäftsführer, Buchhalter, Einkäufer, Designer und Kundenbetreuer. Im Industriegebiet von Schrozberg befindet sich das Logistikzentrum mit dem Warenlager und dem Versand.

Seit dem Jahr 2015 baut HAKRO sein Nachhaltigkeitsengagement zu einem stringenten, alle Tätigkeitsfelder umfassenden Nachhaltigkeitsmanagement aus, um den stetig steigenden Herausforderungen, besonders in der Lieferkette, noch gezielter entsprechen zu können.

Im Juli 2015 unterzeichnete HAKRO die „WIN-Charta“ der Wirtschaftsinitiative Nachhaltigkeit (WIN) des Landes Baden-Württemberg. Die damit eingegangene Selbstverpflichtung, mit Maßnahmen zur nachhaltigen Entwicklung in der Region beizutragen, ergänzt wunderbar die Prinzipien des weltweiten „Global Compacts“ der Vereinten Nationen, an dem wir bereits seit dem Jahr 2009 teilnehmen.

# „WIN-Charta“ // Wortlaut

## Grundwerte

**LEITSATZ 01 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE:** Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region.

**LEITSATZ 02 – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE:** Wir achten und schützen Menschen- und Arbeitnehmerrechte, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in allen unseren unternehmerischen Prozessen.

**LEITSATZ 03 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN:** Wir fördern Innovationen für Produkte und Dienstleistungen, welche die Nachhaltigkeit steigern und das Innovationspotenzial der baden-württembergischen Wirtschaft unterstreichen.

**LEITSATZ 04 – FINANZENTSCHEIDUNGEN:** Wir handeln im Geiste der Nachhaltigkeit, vor allem auch im Kontext von Finanzentscheidungen.

**LEITSATZ 05 – ANTI-KORRUPTION:** Wir verhindern Korruption, decken sie auf und sanktionieren sie.

## Verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt

**LEITSATZ 06 – RESSOURCEN:** Wir steigern die Ressourceneffizienz, erhöhen die Rohstoffproduktivität und verringern die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen.

**LEITSATZ 07 – ENERGIE UND EMISSIONEN:** Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgasemissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral.

**LEITSATZ 08 – PRODUKTVERANTWORTUNG:** Wir übernehmen für unsere Leistungen und Produkte Verantwortung, indem wir den Wertschöpfungsprozess und den Produktzyklus auf ihre Nachhaltigkeit hin untersuchen und diesbezüglich Transparenz schaffen.

## Regionale Identifikation und Verankerung

**LEITSATZ 09 – REGIONALER MEHRWERT:** Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften.

**LEITSATZ 10 – ANSPRUCHSGRUPPEN:** Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen.

**LEITSATZ 11 – ANREIZE ZUM UMDENKEN:** Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und zum Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein.

**LEITSATZ 12 – MITARBEITERWOHLBEFINDEN:** Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

01.

# Unsere Schwerpunktthemen

Im kommenden Jahr konzentrieren wir uns schwerpunktmäßig auf die folgenden Leitsätze der WIN-Charta:

- **LEITSATZ 01 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE:**  
Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region.
- **LEITSATZ 09 – REGIONALER MEHRWERT:**  
Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften.
- **LEITSATZ 12 – MITARBEITERWOHLBEFINDEN:**  
Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind:

- **LEITSATZ 01:**  
... weil nur ein wirtschaftlich erfolgreiches Unternehmen weitere Arbeitsplätze schaffen und sich für die Gesellschaft engagieren kann.
- **LEITSATZ 09:**  
... weil wir unsere Wurzeln kennen und diese stärken wollen.
- **LEITSATZ 12:**  
... weil nur zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine gute Leistung erbringen und damit zu wirtschaftlichen Erfolgen beitragen können.

02.

Zielsetzung hinsichtlich  
der Schwerpunktthemen

## Schwerpunktthema I: Leitsatz 01 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

### „WO STEHEN WIR?“

Auch in den Geschäftsjahren 2011–2015 ist HAKRO kräftig gewachsen: Der Umsatz stieg um 58 Prozent, die Belegschaft um 50 Prozent. Im Geschäftsjahr 2015 erzielte HAKRO einen Umsatz von 62 Millionen Euro, ein Plus von 22 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Subventionen der öffentlichen Hand erhält das Unternehmen nicht.

HAKRO ist ein Familienunternehmen, hier kennen die Geschäftsführer ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch mit Namen. Die Namensliste ist in den letzten Jahren deutlich länger geworden: Von 2011 bis 2015 ist das Team um 42 Köpfe beziehungsweise 50 Prozent gewachsen. Jeweils die Hälfte der Belegschaft arbeitet in der Verwaltung und in der Logistik, knapp die Hälfte in Teilzeit. Ende Dezember 2015 hatte das Unternehmen 126 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Noch nie mussten wir aufgrund schlechter Wirtschaftslage jemanden entlassen. Trotz der schnellen Entwicklung konnten wir den persönlichen und familiären Charakter des Unternehmens erhalten.

### „WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN“:

Auch in den kommenden Jahren wollen wir den Umsatz weiter steigern, gleichwohl sind hastiges Wachstum und der schnelle Profit um jeden Preis nicht unsere Sache – unser Credo ist ein verantwortungsvolles Wachstum.

### „DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN“:

- Wirtschaftsbilanz (Umsatzentwicklung, Bestelleingänge, versendete Textilien)
- Reklamationsquote (dauerhaft unter 0,1 %)
- Sozialbilanz (Entwicklung der Mitarbeiteranzahl)

## Schwerpunktthema 2: Leitsatz 09 – Regionaler Mehrwert

### „WO STEHEN WIR?“

In Schrozberg ist HAKRO einer der größten Arbeitgeber und Gewerbesteuerzahler. Seit dem Jahr 2000 hat das Unternehmen hohe Summen in das – inzwischen mehrmals erweiterte – Logistikzentrum im hiesigen Industriegebiet investiert; auch dies ist ein Bekenntnis zu unserer Heimatstadt und stärkt sie als Wirtschaftsstandort. Etwa die Hälfte der Belegschaft wohnt in Schrozberg.

Wenn es uns möglich ist, vergeben wir Aufträge an lokale Lieferanten, Handwerksbetriebe und Dienstleister. Und auch sonst engagieren wir uns in vielfältiger Weise für die Menschen vor Ort, beispielsweise durch Spenden.

Hilfe für Kinder und Jugendliche steht im Mittelpunkt des karitativen Engagements von HAKRO. Von 2011 bis Ende 2015 wendete das Unternehmen insgesamt 782.000 Euro für Geld- und Sachspenden auf, das waren 156.000 Euro im Jahresdurchschnitt.

Ein Ausschnitt unseres karitativen Engagements in der Region: Seit dem Jahr 2012 fördert HAKRO die „Crailsheimer Tafel“. Ferner unterstützen wir den Verein Hilfe für kranke Kinder e.V. der Kinderklinik Tübingen und den Verein Schattenkinder e.V..

Seit Beginn ist HAKRO mit Aktionen bei den „Nachhaltigkeitstagen Baden-Württemberg“ dabei, die im Jahr 2012 zum ersten Mal, im Juni 2015 zum dritten Mal stattfanden.

### „WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN“:

Bislang erfolgte der sozial-karitative Einsatz von HAKRO in der Region stark spontan aus dem Herzen und dem Bauch heraus. Schrittweise wollen wir unser Engagement strategischer anlegen. Wir wollen uns fragen: Wie kommt die Hilfe an, was bewirkt sie? Lässt sich mit gleichen Mitteln noch mehr erreichen? Im Mittelpunkt werden auch künftig benachteiligte Kinder und Jugendliche stehen.

### „DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN“:

- Spendenbilanz (Entwicklung der Geldspenden, Sachspenden)

## Schwerpunktthema 3: Leitsatz 12 – Mitarbeiterwohlbefinden

### „WO STEHEN WIR?“

Als Familienunternehmen möchte HAKRO, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Berufs- und Privatleben gut vereinbaren können. Seit Oktober 2014 können die Angestellten in der Verwaltung in Gleitzeit arbeiten. Und für Wiedereinsteiger(innen), etwa nach einer Elternzeit, bieten wir flexible Arbeitszeiten. Im März 2015 ist HAKRO dem Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ beigetreten. Seit Dezember 2015 besteht zudem ein Gruppenvertrag für die betriebliche Altersversorgung (bAV) mit Arbeitgeberzuschuss.

Um die gesunde Ernährung unseres Teams zu unterstützen, gibt es seit Oktober 2013 den „HAKRO-Vitaltag“, auch „Freitag“ genannt: Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten wöchentlich kostenlos Gaumengenüsse aus der Region – saisonales Obst und vor allem Molkereiprodukte der Schrozberger Molkereigenossenschaft Hohenlohe-Franken, die nach Demeter-Kriterien arbeitet.

Wie eng der Zusammenhalt bei HAKRO ist, zeigen die gemeinsamen Freizeitaktivitäten. Ein Beispiel: Beim alljährlich im Juli in Schrozberg stattfindenden „HAKRO-Stadtlauf“ geht das Team „HAKRO & Friends“ an den Start, angefeuert von Kolleginnen und Kollegen am Streckenverlauf.

### „WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN“:

Werte sind die Grundlage unseres Wirtschaftens. Einen Verhaltenskodex, etwa für den Umgang untereinander im Team, gibt es zwar de facto, aber noch nicht schriftlich formuliert: Mit dem „HAKRO-Verhaltenskodex“ wollen wir dies nachholen. Unser Team wächst schnell, der Kodex soll deshalb besonders neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern helfen, sich mit dem „HAKRO-Spirit“ schnell vertraut zu machen.

### „DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN“:

- Sozialbilanz (Entwicklung der Mitarbeiteranzahl)
- Arbeits- und Wegeunfälle (Entwicklung)
- Gesundheitsquote (Entwicklung)
- Ergebnisse der Mitarbeiterumfrage (ab 2016)

03.

Weitere Aktivitäten

## Was wir außerdem erreichen wollen:

### LEITSATZ 02 – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE:

WIR ACHTEN UND SCHÜTZEN MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE, SICHERN UND FÖRDERN CHANCENGLEICHHEIT UND VERHINDERN JEDLICHE FORM DER DISKRIMINIERUNG UND AUSBEUTUNG IN ALLEN UNSEREN UNTERNEHMERISCHEN PROZESSEN.

Fairness und Offenheit, Chancengleichheit und Mitarbeiterzufriedenheit kennzeichnen unsere Personalpolitik. Der kollegiale, wertschätzende Umgang und das gute Arbeitsklima bei uns sind die beste Werbung in eigener Sache.

Ein öffentliches Bekenntnis zur Chancengleichheit ist die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt der Unternehmen in Deutschland“ (März 2015). Frauen stellen bei HAKRO seit Langem die Mehrheit der Belegschaft, 2015 betrug ihr Anteil 67 Prozent. Und die Geschäftsführung ist paritätisch besetzt.

Eine Selbstverständlichkeit für das Unternehmen ist es, Frauen und Männern für die gleiche Arbeit den gleichen Lohn zu zahlen („Equal Pay“). Als erstes deutsches Unternehmen der Textilbranche hat HAKRO die „Grundsätze zur Stärkung der Frauen in Unternehmen“ (Women’s Empowerment Principles, WEP) unterzeichnet (Mai 2015), die der UN Global Compact mit UN Women formuliert hat.

### LEITSATZ 03 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN:

WIR FÖRDERN INNOVATIONEN FÜR PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN, WELCHE DIE NACHHALTIGKEIT STEIGERN UND DAS INNOVATIONSPOTENZIAL DER BADEN-WÜRTTEMBERGISCHEN WIRTSCHAFT UNTERSTREICHEN.

Unsere „Innovation“ heißt: dauerhafte, langlebige Qualität. Dieser Anspruch ist in der Textilbranche etwas aus der Mode gekommen. HAKRO ist jedoch kein Fashionunternehmen, dessen Kollektionen mehrmals jährlich wechseln – ganz im Gegenteil: Unser Geschäftskonzept kennzeichnet sich dadurch, dass Artikel über viele Jahre im Sortiment sind; nur so können wir unseren Corporate-Fashion-Kunden garantieren, dass sie auch noch nach Jahren Artikel nachbestellen können.

**LEITSATZ 04 – FINANZENTSCHEIDUNGEN:**

WIR HANDELN IM GEISTE DER NACHHALTIGKEIT, VOR ALLEM AUCH IM KONTEXT VON FINANZENTSCHEIDUNGEN.

Mit unseren Investitionen, beispielsweise durch den weiteren Ausbau unseres Logistikzentrums, stärken wir unseren Heimatstandort Schrozberg. Unsere Hausbank (HVB) hat im jüngsten Nachhaltigkeitsranking von der „oekom research AG“ – einer der führenden Ratingagenturen auf dem Nachhaltigkeitsfeld – unter den privaten Geschäftsbanken in Deutschland erneut am besten abgeschnitten (Bewertung „C“).

Wie wir in unsere Finanzpolitik Nachhaltigkeitsaspekte integrieren können, wollen wir im Rahmen der Arbeit an unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2020 prüfen.

**LEITSATZ 05 – ANTI-KORRUPTION:**

WIR VERHINDERN KORRUPTION, DECKEN SIE AUF UND SANKTIONIEREN SIE. BESTECHUNG UND KORRUPTION WERDEN WEDER DIREKT NOCH INDIREKT GEDULDET.

Die HAKRO-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter werden mündlich über die diesbezügliche Unternehmenspolitik unterrichtet; Verstöße würden die Kündigung zur Folge haben. Anfang 2015 hat die Geschäftsführung die „Führungsgrundsätze für kleine und mittlere Unternehmen zur Bekämpfung von Korruption“ von Transparency International (TI) Deutschland zur internen Richtschnur ihrer Korruptionsprävention gemacht und ergänzend das „Selbstaudit“ von TI erstmals durchgeführt.

Für größere Ausgaben oder Investitionen holen wir Angebote von verschiedenen Anbietern ein, die Auftragsvergabe erfolgt unabhängig von persönlichen Kontakten und Präferenzen nach dem Preis-Leistungs-Verhältnis.

Von Produktionspartnern verlangt das Unternehmen, dass diese sich „weder an Korruption, Erpressung oder Veruntreuung noch an irgendeiner Form von Bestechung“ beteiligen; dies sieht der Verhaltenskodex vor, den Produktionspartner unterzeichnen müssen. Sollten Bestechungs- oder Korruptionsfälle auftreten, würde HAKRO die Geschäftsbeziehung beenden. Seit dem Jahr 2011 verzichtet das Unternehmen auf Weihnachtsgeschenke für Kunden zugunsten einer Spende für die Harry Kroll Foundation.

**LEITSATZ 06 – RESSOURCEN:**

WIR STEIGERN DIE RESSOURCENEFFIZIENZ, ERHÖHEN DIE ROHSTOFFPRODUKTIVITÄT UND VERRINGERN DIE INANSPRUCHNAHME VON NATÜRLICHEN RESSOURCEN.

Um einen möglichst kleinen „ökologischen Fußabdruck“ zu erreichen, hat sich das Unternehmen zum Ziel gesetzt,

1. den Ressourcen- und Energiebedarf, so weit dies möglich ist, zu reduzieren;
2. Ressourcen und Energieträger nach Umweltaspekten zu wählen und so effizient wie möglich zu nutzen;
3. Stoffkreisläufe, wo es möglich ist, zu schließen, sei es durch Weiterverwendung und Recycling oder durch Kompensationsmaßnahmen.

Eine umfassende Bestandsaufnahme wird der erste Nachhaltigkeitsbericht von HAKRO liefern, der im Sommer 2016 erscheint.

**LEITSATZ 07 – ENERGIE UND EMISSIONEN:**

WIR SETZEN ERNEUERBARE ENERGIEN EIN, STEIGERN DIE ENERGIEEFFIZIENZ UND SENKEN TREIBHAUSGAS-EMISSIONEN ZIELKONFORM ODER KOMPENSIEREN SIE KLIMANEUTRAL.

Seit Januar 2012 ist auf dem Dach des Logistikzentrums eine Photovoltaikanlage in Betrieb, die installierte Nennleistung beträgt 99 Kilowatt; es ist die bislang größte Investitionsmaßnahme für den betrieblichen Umweltschutz (Kosten: 200.000 €). Die Anlage erzeugt „rein rechnerisch“ die Hälfte des gesamten Strombedarfs beider Standorte in Schrozberg. Eingespeist wird der Strom ins öffentliche Netz. Seit dem Jahr 2015 bezieht HAKRO zudem 100 % „grünen“ Netzstrom, erzeugt in Wasserkraftanlagen in Baden-Württemberg.

Am Verwaltungssitz sind im Jahr 2014 durch einen aufwendigen Umbau einer vormaligen Produktionshalle weitere Büroräume entstanden, um für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter attraktive Arbeitsplätze zu schaffen. Wände und Decken wurden wärmetechnisch isoliert, das Lüftungssystem entspricht den energetischen Standards der Gebäudetechnik. In den Büros rüsten wir schrittweise auf LED-Lampen um.

Unser Strom- und Wärmelieferant ist die Energie Baden-Württemberg AG (EnBW), ein Unternehmen, das heute nahezu komplett im Besitz des Landes Baden-Württemberg beziehungsweise von Kommunen des Landes ist. HAKRO hätte zu einem alternativen Anbieter wechseln können, doch wir sind unserem alten Energieversorger treu geblieben und unterstützen dadurch dessen Umbau zu einem nachhaltig ausgerichteten Regionalversorger. Dabei erwarten wir, dass seine Eigentümer diese Strategie entschlossen umsetzen.

Bis zum Jahr 2020 will HAKRO an seinen beiden Standorten in Schrozberg schrittweise die „Klimaneutralität“ erreichen. Das heißt: Wo es möglich ist, nutzen wir regenerative Energiequellen, unvermeidbare Restemissionen kompensieren wir durch CO<sub>2</sub>-Zertifikate, deren Erlöse in Klimaschutzprojekte investiert werden.

#### LEITSATZ 08 – PRODUKTVERANTWORTUNG:

WIR ÜBERNEHMEN FÜR UNSERE LEISTUNGEN UND PRODUKTE VERANTWORTUNG, INDEM WIR DEN WERTSCHÖPFUNGSPROZESS UND DEN PRODUKTZYKLUS AUF IHRE NACHHALTIGKEIT HIN UNTERSUCHEN UND DIESBEZÜGLICH TRANSPARENZ SCHAFFEN.

HAKRO lässt seine Textilien sozial und ökologisch verantwortungsvoll produzieren. Wir arbeiten ausschließlich mit sorgfältig gewählten, verantwortungsvollen Produktionspartnern, die den Verhaltenskodex der „Business Social Compliance Initiative“ (BSCI) verpflichtend anerkennen. Zusätzlich kontrollieren wir Produktionsprozesse durch Vor-Ort-Besuche, um unsere hohe Qualität zu gewährleisten. Wir geben unseren Produktionspartnern und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Sicherheit, indem wir das ganze Jahr hindurch zu festgelegten Quoten ordern.

HAKRO übernimmt Verantwortung für alle Menschen, die mit der Herstellung unserer Produkte verbunden sind. Wir nutzen unseren Einfluss, um gute und faire Arbeitsbedingungen vor Ort zu schaffen.

#### LEITSATZ 10 – ANSPRUCHSGRUPPEN:

WIR BERÜCKSICHTIGEN UND BEACHTEN BEI PROZESSEN ALLE ANSPRUCHSGRUPPEN UND DEREN INTERESSEN.

Welche Gruppen sind am Nachhaltigkeitsengagement von HAKRO interessiert? Verbunden mit der Arbeit am ersten Nachhaltigkeitsbericht, haben wir erstmals die Anspruchsgruppen des Unternehmens definiert. Hierzu gehören die unmittelbaren Interessengruppen wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Kunden sowie die mittelbaren Gruppen von Personen und Institutionen, mit denen das Unternehmen nicht ständig in Kontakt steht (beispielsweise Verbände, NGOs).

Welche Ansprüche diese Gruppen an HAKRO stellen, das hat das Unternehmen im Jahr 2015 zunächst intern analysiert. Ob diese Einschätzungen richtig sind, ob andere oder weitere Punkte für wesentlich erachtet werden, welche Meinungen und Wünsche sie haben, das wollen wir mit einer Umfrage erheben, die wir mit der Veröffentlichung des ersten Nachhaltigkeitsberichtes durchführen werden.

#### LEITSATZ 11 – ANREIZE ZUM UMDENKEN:

WIR SETZEN AUF ALLEN UNTERNEHMENSEBENEN ANREIZE ZUM UMDENKEN UND ZUM HANDELN UND BEZIEHEN SOWOHL UNSERE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER ALS AUCH ALLE ANDEREN ANSPRUCHSGRUPPEN IN EINEN STÄNDIGEN PROZESS ZUR STEIGERUNG DER UNTERNEHMERISCHEN NACHHALTIGKEIT EIN.

Bei HAKRO sind die Türen der Geschäftsführung sowie der Bereichs- und Teamleiter stets offen für schnelle Nachfragen, Ideen oder Informationen des Teams. Viel läuft bei uns über den „Flur-funk“: Die unbürokratische Kommunikation möchten wir nicht missen. Ein kommunikativer Treffpunkt sind die beiden Bistros und die Schwarzen Bretter mit internen Informationen.

Verbesserungsvorschläge können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jederzeit bei ihrer Bereichs- und Teamleitung oder direkt bei der Geschäftsführung einbringen, auf ein bürokratisches schriftliches Vorschlagswesen haben wir deshalb bislang bewusst verzichtet. In den Abteilungs- und Teamtreffen werden Mitarbeitervorschläge besprochen und auf ihre Umsetzbarkeit geprüft. Beiderseitige Anregungen und Vorschläge gibt es ferner in den jährlichen Personalgesprächen, die die Bereichs- und Teamleiter führen; hier werden auch die Zielvereinbarungen getroffen. Bei Problemen ließen sich bislang noch immer einvernehmliche Lösungen finden.

Um die Zufriedenheit der Kunden richtig einschätzen zu können, führt HAKRO jährlich eine Umfrage unter Stammkunden durch.

## 04.

# Unser WIN!-Projekt

### DIESES PROJEKT WOLLEN WIR UNTERSTÜTZEN

HAKRO hat sich entschieden, zugunsten der Menschen und der Natur in unserer Region ein eigenes und dauerhaftes Projekt zu starten: den Freiwilligendienst „HAKRO-Teamshare“. Mit diesem Projekt unterstreichen wir den Leitsatz og der WIN-Charta: „WIR GENERIEREN EINEN MEHRWERT FÜR DIE REGION, IN DER WIR WIRTSCHAFTEN.“

Die Idee: HAKRO „spendet“ seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern jährlich einen Arbeitstag bei vollem Gehalt, wenn sie sich an diesem Tag uneigennützig für gemeinnützige soziale oder ökologische Initiativen oder Projekte Dritter engagieren – dies ist ein sogenanntes „Corporate Volunteering“.

Es sollte unzählige Einsatzmöglichkeiten in der Region von HAKRO geben – die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürften am besten wissen, wo in ihrem Umfeld ehrenamtliche Hilfe dringend nötig wäre.

Engagieren können sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Region von HAKRO, in der das Unternehmen unmittelbar tätig ist und in der die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leben: Das sind die Landkreise Schwäbisch Hall (zu dem Schrozberg gehört), Hohenlohekreis und Main-Tauber-Kreis sowie Ansbach.

Starten soll der Freiwilligendienst „HAKRO-Teamshare“ in der zweiten Jahreshälfte 2016.

### ART UND UMFANG DER GEPLANTEN UNTERSTÜTZUNG

Nimmt jedes Mitglied unseres Teams am Freiwilligendienst teil, entstehen – betriebswirtschaftlich – betrachtet 126 Ausfalltage jährlich, das entspricht einer halben Vollzeitstelle (beruhend auf der gegenwärtigen Belegschaftsgröße).

## Impressum

### HERAUSGEBER

#### HAKRO GmbH

Oberstettener Straße 41

74575 Schrozberg

Telefon: + 49 7935 . 9118-100

Telefax: + 49 7935 . 9118-200

E-Mail: [info@hakro.com](mailto:info@hakro.com)

Website: [www.hakro.com](http://www.hakro.com)

#### Verantwortlich

Carmen Kroll (Geschäftsführerin)

Thomas Müller (Geschäftsführer)

Erschienen im Juni 2016

Abrufbar unter [www.hakro.com](http://www.hakro.com) (Rubrik „Downloads“)



HAKRO GmbH · Oberstettener Straße 41 · 74575 Schrozberg  
Telefon + 49 7935 . 9118-100 · Fax + 49 7935 . 9118-200 · E-Mail [info@hakro.com](mailto:info@hakro.com) · [www.hakro.com](http://www.hakro.com)