



**Hager Group
Fortschrittsbericht
2014**

**GLOBAL COMPACT
DER VEREINTEN
NATIONEN**



Inhaltsverzeichnis



VERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG DES VORSTANDSVORSITZENDEN	3
E3 – NACHHALTIGKEIT BEI DER HAGER GROUP	5
01 MENSCHENRECHTE – PRINZIPIEN	8
02 ARBEITSNORMEN – PRINZIPIEN	29
03 UMWELTSCHUTZ – PRINZIPIEN	39
04 KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG – PRINZIPIEN	50
05 AUSGEWÄHLTE BEISPIELE SOZIALEN ENGAGEMENTS DER Hager Group	51

VERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG DES VORSTANDSVORSITZENDEN

Blieskastel, Juni 2014



Morgen, nächstes Jahr, in zehn Jahren... Was bringt die Zukunft? Niemand weiß es. Aus diesem Grunde haben wir uns bei der Hager Group dazu entschlossen, Risiken vorzubeugen und unsere Chancen aktiv zu ergreifen. Wir investieren in unsere Mitarbeiter und ihre Aus- und Weiterbildung, in effiziente Energienutzung, Zukunftstechnologien und in faire Geschäftsbeziehungen. Wir arbeiten permanent an der

Verbesserung unserer Ökobilanz. Vielleicht verzichten wir dadurch kurzfristig auf Profit, doch wir sind davon überzeugt, dass dies der richtige Weg ist, um unseren Erfolg dauerhaft zu sichern.

Unser Ziel bei der Hager Group ist es, langfristig zu wachsen, statt kurzfristig Gewinne zu maximieren. Natürlich wollen und müssen wir Geld verdienen, aber am Ende zählt, wie wir das tun. Wir wollen die Dinge aus den richtigen Gründen richtig machen, indem wir im Umgang mit Mitarbeitern, Partnern und Lieferanten einen ethischen Ansatz verfolgen, unseren ökologischen Fußabdruck kontinuierlich verkleinern und mehr energieeffiziente Lösungen für unsere Kunden entwickeln. Unsere Ergebnisse in den letzten Jahren zeigen, dass wir auf einem sehr guten Weg sind. Die Geschwindigkeit, mit der sich Märkte, technologische Standards und Kundenbedürfnisse verändern, hat sich auf ein nie gekanntes Maß erhöht. Die viel beschworenen „Windows of Opportunity“, während deren sich innovative Lösungen etablieren lassen, öffnen und schließen sich heute in atemberaubendem Tempo. Wenn wir gut, schnell und führend sind, können wir den Fortschritt jetzt aktiver gestalten als je zuvor. Auf der anderen Seite birgt dies auch ein beachtliches Risiko: Wer wichtige Entwicklungen verpasst und sich nur auf Erreichtem ausruht, wird heute vom Zug der Zeit noch schneller und gnadenloser abgehängt. Nie zuvor war Innovation so wichtig für eine sauberere, grünere und schönere Zukunft.

Unsere Nachhaltigkeitsinitiative E3 befasst sich mit der Schonung der Ressourcen unserer Erde durch umweltfreundliche Geschäftsaktivitäten mittels energieeffizienter Lösungen zum Vorteil unserer Kunden.

Im April 2007 hat sich die Hager Group dem Global Compact angeschlossen, einer freiwilligen Wirtschaftsinitiative der Vereinten Nationen. Mit diesem Dokument verpflichten wir uns und unterstreichen erneut unser Engagement und unseren Beitrag, den wir leisten möchten.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Daniel Hager', with a stylized flourish at the end.

Daniel Hager

Vorstandsvorsitzender der Hager Group

Der Nachhaltigkeit verpflichtet...



... weil bestimmte Werte nicht verhandelbar sind,

... weil wir an einen respektvollen Umgang mit Mensch und Natur glauben,

... weil unternehmerische soziale Verantwortung mehr ist als nur leere Worte.

E3 – NACHHALTIGKEIT BEI DER HAGER GROUP

Wir handeln ethisch und verantwortungsbewusst, indem wir uns um unsere Mitmenschen und unsere Umwelt kümmern.

Mit zunehmender Globalisierung und schwindenden natürlichen Ressourcen müssen wir uns der Konsequenzen unserer Aktivitäten bewusst sein. Die Notwendigkeit einer größeren unternehmerischen Verantwortung wächst. Wir bei der Hager Group wollen bei unserem Weg in die Zukunft sicherstellen, dass wir künftigen Generationen ein gesundes Erbe hinterlassen. Diese Vision von nachhaltiger Entwicklung haben wir in einen strukturierten Ansatz übertragen: E3.



E wie Ethik: Gegenüber unseren Mitarbeitern, Partnern und allen anderen Akteuren verhalten wir uns nach ethischen Grundsätzen.

E wie Environment: Unsere Umwelt und Natur respektieren und schützen wir aktiv.

E wie Energie: Wir forschen in allen Bereichen, um unsere Energieeffizienz zu erhöhen und Sicherheit und Komfort so

energieschonend wie möglich zu gewährleisten, insbesondere dank der Lösungen, die wir unseren Kunden anbieten.

Verantwortungsvolles Wachstum: Nachhaltigkeit bei der Hager Group

E3 ist kein einmaliges Programm, sondern eine bei der Hager Group auf viele Jahre festgelegte Initiative. Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten können sich ganz leicht über unsere E3-Initiative informieren, indem sie sich unser Unternehmensvideo ansehen, in dem unser Leiter für Nachhaltige Entwicklung die Prinzipien von E3 erklärt.

Französisch mit englischen Untertiteln:

<http://www.hagergroup.com/en/sustainability/1024-164.htm>

Französisch:

<http://www.hagergroup.com/fr/dev.-durable/1024-164.htm?lang=fr>

Französisch mit deutschen Untertiteln:

<http://www.hagergroup.com/de/nachhaltigkeit/1024-164.htm?lang=de>

ETHIK – Wir sind ein familiengeführtes Unternehmen, das soziale Verantwortung lebt.

Wo wir heute stehen: Die Hager Group ist ein innovationsorientiertes Unternehmen, das von den Ideen seiner Mitarbeiter lebt. Unsere Mitarbeiter verdienen besondere Aufmerksamkeit. Diversität, Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung sowie ein gesundes Arbeitsumfeld sind Werte, die wir leben. Ein konkretes Beispiel: in den letzten vier Jahren (2009 bis 2013) ist die Anzahl an Arbeitsunfällen durchschnittlich um 42 % gesunken. Und wir arbeiten weiter daran: all unsere Standorte werden bis 2015 nach OHSAS 18001 zertifiziert sein.

Was wir tun: Um sicherzustellen, dass E3 auch weiterhin fest in den Köpfen der Menschen verankert bleibt, werden wir 2014 ein E-Learning-Tool zur Verfügung stellen, um 1.500 Hager Group Manager darin zu schulen, wie sie E3 in ihren Arbeitsalltag integrieren können. Dazu zählt auch, dass wir unsere Lieferanten von den Vorteilen der Prinzipien des Global Compacts der Vereinten Nationen überzeugen, die wir seit 2007 einhalten.

UMWELTFREUNDLICHKEIT – Wir tun alles, um unseren ökologischen Fußabdruck so klein wie möglich zu halten.

Wo wir heute stehen: Die Hager Group ist ein umweltfreundliches Unternehmen: Bei der Herstellung unserer Produkte wird die Umwelt im Vergleich zu vielen anderen Wirtschaftszweigen sehr wenig belastet. Trotzdem gibt es immer die Möglichkeit, noch sparsamer mit Ressourcen umzugehen. Und daran arbeiten wir ununterbrochen.

Was wir tun: Die Hager Group verfügt über 22 Produktionsstandorte in 11 Ländern weltweit. Unser Ziel ist es, unseren ökologischen Fußabdruck an jedem Standort so gering wie möglich zu halten. Wir hinterfragen Geschäftsreisen, Transport und Energieverbrauch, um potenzielle Einsparungen zu identifizieren. So können wir aktiv unsere Treibhausgasemissionen reduzieren. Aktuell sind 13 unserer Produktionsstandorte nach der internationalen Umweltmanagementnorm ISO 14001 zertifiziert. Die verbleibenden neun Standorte werden schnellstmöglich folgen. Alle Produktionsstandorte sind nach ISO 9001 und 14 sowie OHSAS 18001 zertifiziert.

Selbst in der Planungsphase achten wir darauf, dass jedes unserer Produkte über eine möglichst lange Lebensdauer verfügt und dass die Umweltauswirkungen von Produktionsprozessen nachverfolgbar sind. Wir untersuchen den gesamten Lebenszyklus unserer Produkte, indem wir eine individuelle Analyse für jedes einzelne Produkt durchführen. Dieser nachhaltige Umgang mit unseren Ressourcen ist für alle positiv: Unsere Kunden profitieren von einem langlebigen Produkt, unsere Kollegen profitieren von zukunftsweisenden Produktionsbedingungen und unser Ökosystem profitiert von umweltfreundlichen Herstellungsprozessen.

Darüber hinaus wollen wir unseren Kunden Transparenz bieten und stellen ihnen sämtliche Umweltinformationen in Verbindung mit einem Produkt zur Verfügung. Dazu zählen Produktumweltprofile (PEP) sowie die Garantie, dass das jeweilige Produkt den Kriterien der EG-Richtlinie 2002/95/EG (RoHS) zur Beschränkung der Verwendung bestimmter gefährlicher Stoffe in Elektro- und Elektronikgeräten sowie der REACH-Verordnung (Chemikalienverordnung) entspricht.

ENERGIE – Wir sind Spezialist für intelligente, energieeffiziente Lösungen.

Wo wir heute stehen: 40 % der weltweiten Energieproduktion wird innerhalb von Gebäuden verbraucht; ein Großteil davon in Form von Elektrizität. Als globaler Marktführer im Bereich elektrotechnischer Installationen ist die Hager Group in der richtigen Position, um etwas zu verändern. Daher arbeiten wir stets daran, den Energieverbrauch zu senken und gleichzeitig in erneuerbare Energiequellen zu investieren.

Was wir tun: Durch unsere Produkte wecken wir ein Bewusstsein für den verantwortungsbewussten Umgang mit Elektrizität als wertvolle Ressource. Intelligente Lösungen für Privathaushalte spielen hierbei eine wichtige Rolle. Ein Beispiel: moderne Steuerungssysteme der Hager Group machen es möglich, Licht, Wärme und heißes Wasser dann bereitzustellen, wenn sie benötigt werden. Das gleiche gilt für den immer wichtiger werdenden Bereich AAL (altersgerechte Assistenzsysteme für ein selbstbestimmtes Leben): Auch hier setzen wir den Fokus auf Praktikabilität, Sicherheit und Komfort, zusammen mit der individuellen Steuerung des Energieverbrauchs. Die Hager Group investiert seit Jahren in die Forschung und Entwicklung in dem so wichtigen Bereich der Elektromobilität. Die Leistung und Lebensdauer von Batterien haben sich mit der Zeit stetig verbessert, und Elektroautos sind nun auch in puncto Komfort mit traditionellen PKW vergleichbar. Und doch misst sich der Erfolg von Elektroautos an der problemlosen Verfügbarkeit. Deshalb investiert die Hager Group in die Erweiterung notwendiger Infrastrukturen.

In einem Videointerview, das im Februar 2014 für Les Echos, eine französische Wirtschaftszeitung, geführt wurde, spricht Daniel Hager über die Unterschiede bei der Energieversorgung zwischen Frankreich und Deutschland, die Energiewende und die wesentlichen Voraussetzungen für stabiles Wachstum innerhalb eines Unternehmens.

Weitere Informationen erhalten Sie über folgenden Link:

<http://videos.lesechos.fr/news/interviews/l-airbus-de-l-energie-existe-deja-3185433960001.html>

01 MENSCHENRECHTE – PRINZIPIEN

Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten und

Prinzip 2: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

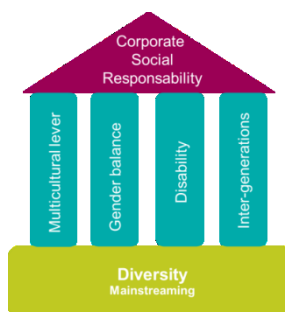
Wir bei der Hager Group unterstützen und achten Menschenrechte in unserem täglichen Tun, indem wir für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen und ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld sorgen. So wurden beispielsweise von 2009 bis Ende 2013 gruppenweit Maßnahmen für mehr Sicherheit am Arbeitsplatz umgesetzt. Der LTIFI-Wert (Lost Time Injury Frequency Index; Gesamtquote der unfallbedingten Arbeitsausfälle pro 1.000 Mitarbeiter) zeigt, dass unsere Maßnahmen zu einer Reduzierung der Unfälle während der Arbeitszeit und auf Geschäftsreisen und somit des LTIFI-Wertes um 42 % innerhalb von 4 Jahren geführt haben. Wir erwarten viel von unseren Mitarbeitern, aber wir tun auch alles, um sie zu motivieren und ihre eigenen Fähigkeiten in einem angenehmen und ausgewogenen Arbeitsumfeld weiterzuentwickeln. Jeder Mitarbeiter der Hager Group investiert derzeit im Durchschnitt mehr als 17 Stunden jährlich in berufliche Fortbildung, wodurch der allgemeine Wissensstand und Qualifikation verbessert werden. Davon profitieren alle Beteiligten.

Zahlen und Fakten zu unseren kompetenten und engagierten Mitarbeitern weltweit finden Sie auf Seite 85 unseres Annual Reports.

> Festsetzung, Strategie und Zielsetzungen:

Diversität

„Diversität (Substantiv, weiblich, vom lateinischen diversitas, -atis): Gesamtheit der unterschiedlichen Ausprägungen einer Sache. Unterschiedlichkeit, Vielfalt. Auf Unternehmen übertragen bezeichnet D. die Vielfalt menschlicher Eigenschaften, die innerhalb eines Unternehmens existieren können (Herkunftsland, -region, -stadtviertel, Name, Kultur, Alter, Geschlecht, äußeres Erscheinungsbild, Behinderung, sexuelle Neigungen, Bildungsgrad, usw.“



Diese Definition zeigt deutlich, dass heutzutage nahezu jedes Unternehmen mit Diversität und den daraus entstehenden Herausforderungen konfrontiert ist. Die Hager Group hat sich dazu entschlossen, ihre Vielfalt als Bereicherung zu betrachten und sie deshalb zu fördern. Seit unserer Gründung haben wir uns sehr schnell in unterschiedlichen Regionen sowie international entwickelt und versuchen, diesen Vorteil zu nutzen. „Über den rein menschlichen Ansatz hinaus sind wir davon überzeugt, dass ein gutes Diversitätsmanagement auf allen Organisationsebenen und in der Zusammenarbeit mit unseren

Partnern heute mehr denn je erforderlich ist, um auch in Zukunft leistungsstark zu bleiben und unser internationales Wachstum voranzutreiben“, erläutert Daniel Hager, Vorstandsvorsitzender der Hager Group.

Ein Interview mit unserem Personalleiter und unserer Diversity Managerin finden Sie auf den Seiten 42 bis 48 in unserem Annual Report.

Unter den folgenden Links finden Sie auf unserer Unternehmenswebseite eine Pressemitteilung mit weiteren Informationen zum Thema Diversität bei der Hager Group:

Französisch: <http://www.hagergroup.com/fr/media/1024-160.htm?lang=fr>

Englisch: <http://www.hagergroup.com/en/media/1024-160.htm#e3003>

Deutsch: <http://www.hagergroup.com/de/media/1024-160.htm?lang=de>

Ein Videointerview mit unserer Diversity Managerin ist unter folgendem Link verfügbar:

<https://www.youtube.com/watch?v=G9CP9n4CH3M&index=3&list=PLwof6RvfizZDAdhBHrg2a7D6gynUY0uKL>

> **Umsetzung:**



Wir agieren in einer globalen, multikulturellen, mehrere Generationen umfassenden und vielfältigen Welt. Um aus dieser Vielfalt positiven Nutzen zu ziehen und unsere im „Projekt 2015“ beschriebenen Ziele erreichen zu können und demzufolge unsere internationale Expansion zu beschleunigen, stellt ein [Hager Group Lenkungsausschuss zum Thema Diversität](#) sicher, dass alle Maßnahmen innerhalb der [vier Säulen unseres Plans zur Entwicklung der Vielfalt](#) umgesetzt werden:

- Kulturelle Vielfalt
- Gleichbehandlung von Mann und Frau
- Behinderung
- Generationenvielfalt

> Messung der Ergebnisse:

Kulturelle Vielfalt

Katalog für interkulturelle Fortbildungsangebote



Derzeit wird ein [Katalog für interkulturelle Fortbildungsangebote](#) entwickelt, damit sich die Mitarbeiter leichter an ein neues Arbeitsumfeld anpassen können, um so unserer internationalen Präsenz mehr Bedeutung und Nachhaltigkeit zu verleihen. Mittlerweile haben wir in Zusammenarbeit mit Experten auf dem Gebiet der interkulturellen Kompetenz spezielle Schulungsmaßnahmen zu diesem Thema entwickelt und in China so genannte Awareness Sessions zur Sensibilisierung der Mitarbeiter durchgeführt. Unser Ziel ist es, die Arbeitsmethoden und die Kultur des jeweils anderen besser zu verstehen, um unsere Arbeitsbeziehungen zu verbessern. Eine ähnliche Initiative startete ebenfalls in Japan.

Travellers' Community



Für diejenigen Mitarbeiter der Hager Group, die viel reisen, wurde eine [Travellers' Community](#) ins Leben gerufen, über die sie bewährte Methoden und nützliche Informationen zu Geschäftsreisen austauschen können; die Organisation von Geschäftsreisen wird so vereinfacht, die Kosten optimiert und die Mitarbeiter erhalten Unterstützung aus ihrem beruflichen Netzwerk. Tipps und Reiseinformationen werden regelmäßig aktualisiert.

Gleichbehandlung von Mann und Frau

Bei der Hager Group sind **43 % der Mitarbeiter** Frauen und **57 %** Männer, 12 % der Manager sind Frauen. Meinungs- und Geschlechtervielfalt treiben Innovation; daher würde ein noch ausgewogeneres Geschlechterverhältnis unserem Unternehmen zugutekommen. Wenn wir neue Mitarbeiter einstellen, bitten wir unsere Personalleiter stets, sowohl weibliche als auch männliche Kandidaten vorzuschlagen, verfolgen dabei jedoch einen vernünftigen und pragmatischen Ansatz. Philippe Ferragu, Chief Group Resources Officer, erläutert dazu: „Ich halte nichts von festgelegten Quoten. Bei Bewerbungsgesprächen würde ich niemals einen besser geeigneten männlichen Kandidaten ausschlagen, nur weil eine Frau die Quote erfüllen würde. Ich hoffe, dass in fünf oder zehn Jahren mehr Frauen auf der Managementebene der Hager Group vertreten sein werden, aber ich kann und will dies nicht herbeizwingen.“

Der Zugang von Frauen zu so genannten „gemischten“ Stellen im Unternehmen erfolgt zunächst durch Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Die Bildungssysteme müssen gerade junge Frauen für diese Maßnahmen begeistern können, um ihnen die notwendigen Fähigkeiten vermitteln und

sie besser auf die Arbeitswelt vorbereiten zu können. Als Unternehmen sind wir uns unserer Rolle bewusst, die wir für die Stärkung der Rechte von Frauen in der Geschäftswelt spielen müssen. Unser Geschäftsansatz zur Gleichbehandlung von Mann und Frau sieht vor, Frauen die Möglichkeit zu geben, innerhalb unseres Unternehmens zu wachsen und Positionen unabhängig von der Geschlechterfrage zu bekleiden. Einige der nachfolgenden Maßnahmen unterstreichen diesen Ansatz.

IngenieurINNEN: Traut Euch!



Um die Gleichbehandlung von Mann und Frau zu stärken fand am 10. April 2014 in Frankreich der **Aktionstag „IngenieurINNEN: Traut Euch“ (ingénieur'e: oser)** statt. Dieses Pilotprojekt im Rahmen eines Tags der Offenen Tür mit 80 freien Plätzen sollte Studierenden im Bereich Ingenieurwesen an unseren drei Partnerhochschulen INSA, ECAM und TELECOM in Straßburg die Branche näherbringen.



Hauptziel dieser Veranstaltung war es, Studierende und vor allem Studentinnen im ersten und zweiten Studienjahr davon zu überzeugen, wie **interessant dieser Wirtschaftszweig ist und dass es reelle Berufschancen für Frauen in dieser Branche gibt**, insbesondere bei der Hager Group. Der Tag begann mit einer Plenarsitzung mit

verschiedenen Mitgliedern des Managements, die über die Hager Group als Arbeitgeber in diesem Industriezweig berichteten und sich vor allem auf die Möglichkeiten von Frauen konzentrierten. Ein besonderer Programmpunkt waren die Präsentationen und eine Frage- und Antwortrunde von und mit zahlreichen Ingenieurinnen, die in Obernai beschäftigt sind. Im Anschluss daran fanden sechs Workshops statt.

Die sechs Workshops deckten folgende Themen ab:

- Work-Life-Balance (Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben): mit unterschiedlichen Präsentationen und Beispielen aus der Hager Group
- Mobilität und Karriere: mit Erfahrungsberichten von Mitarbeitern und einem Austausch über funktionelle und geografische Mobilität
- Managerinnen: mit Erfahrungsberichten von Frauen in Führungspositionen
- Effizienz und Diversität: mit Informationen über die Vorteile eines vielfältigen Arbeitsumfeldes
- Technische Fragen und Produkte: mit einem Schwerpunkt auf unseren Produkten
- Neue Mitarbeiter: mit Erfahrungsberichten von neuen Mitarbeitern und Auszubildenden bei der Hager Group



Mitarbeiter aus technischen Teams und Personalabteilung sowie aus dem Management standen den gesamten Tag zum Austausch mit den Studierenden zur Verfügung. Für Studierende im ersten Studienjahr fand eine Art „Speed-Dating“ statt, um passende Kandidaten für drei Praktikumsstellen im Bereich Produktion zu finden. Alle 80 Teilnehmer hatten die

Möglichkeit, an einem [Online-Ideenwettbewerb](#) teilzunehmen; hier konnten Ideen und Projekte zum Thema [Zuhause der Zukunft](#) eingereicht werden. Der Preis: ein internationales Praktikum bei der Hager Group in zwei unterschiedlichen Ländern.

Weltfrauentag in Frankreich



Anlässlich des Weltfrauentages hießen wir am 8. März einen Vertreter der Gemeindeverwaltung, den Präfekt der Region Elsass und des Départements Bas-Rhin, in unserem Werk in Obernai willkommen. Nachdem der Präfekt von unserem Gleichstellungsansatz und unserem Engagement für die Chancengleichheit von Frauen gehört hatte, wollte er nun mit seiner Delegation die Hager Group an ihrem Standort in Obernai besuchen. Themenschwerpunkte an diesem Tag waren eine Präsentation der Maßnahmen, die die Hager Group zur Gleichstellung von Mann und Frau ergreift, eine

Vorführung unserer Werkzeugmacherschule und ein Austausch mit den dort tätigen Auszubildenden und dem Leiter sowie ein Zusammentreffen mit 20 Frauen, die bei der Hager Group in traditionell von Männern besetzten Stellen beschäftigt sind, vor allem in den Bereichen Ingenieurwesen und Produktion. Unsere Kolleginnen sprachen über ihre Arbeit, die Stellung der Frau in Unternehmen, Fortbildung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Behinderung

Internationaler Tag der Menschen mit Behinderung



Im Rahmen des Internationalen Tages der Menschen mit Behinderung der Vereinten Nationen am 3. Dezember dieses Jahres veranstaltete die Hager Group die erste Sensibilisierungs- und Mobilisierungskampagne, um die Mitarbeiter weltweit auf das Thema Behinderung aufmerksam zu machen.



Bei der Hager Group wird Behinderung nicht als Unfähigkeit betrachtet, sondern eher als eine andere Art der Fähigkeit. Auf der Grundlage dieser uns eigenen Definition von Behinderung setzt die Hager Group verschiedenste Maßnahmen um, mit denen die Mitarbeiter für das Thema sensibilisiert werden und die Weiterentwicklung aller gefördert werden kann. Heute sind bei uns insgesamt 317 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung beschäftigt. Hinzu kommen Dienstleister, die auf die Arbeit mit Behinderten spezialisiert sind und mit denen die Hager Group seit vielen Jahren zusammenarbeitet. Diese Dienstleister stellen Menschen mit Behinderung ein, die dadurch nicht nur einer bezahlten Arbeit nachgehen können, sondern auch ein Stück Eigenständigkeit gewinnen.



Die Hager Group entschied sich dafür, sich anlässlich des Internationalen Tages der Menschen mit Behinderung gruppenweit solidarisch zu zeigen und die Snehalaya Education Society zu unterstützen. „Snehalaya“ bedeutet „Haus der Liebe“. Die Ausbildungsgesellschaft hat ihren Sitz in Indien in der Nähe von Pune und damit unweit von unserem Produktionsstandort und setzt sich für Kinder mit Behinderung ein. Um sie bei ihrem Unterricht zu unterstützen, ließ die Hager Group Malbücher für die Kinder produzieren. Zusätzlich zu den Malbüchern wurden die Mitarbeiter der gesamten Hager Group aufgerufen, vom 3. bis 10. Dezember 2013 Buntstifte zu sammeln. Am Ende der Aktion waren es über 30.489 Buntstifte.



Über den folgenden Link erhalten Sie weitere Informationen zur Snehalaya Education Society:

<http://www.snehalayagod.com/html/snehalaya-history.html>

Am 3. Dezember 2013 fanden darüber hinaus viele weitere lokale Aktionen statt, um den Internationalen Tag der Menschen mit Behinderung zu unterstützen.

Polen: Unterstützung der örtlichen sonder- und heilpädagogischen Tagesstätte. Unsere



Kollegen in Polen sammelten Artikel, die die Mitarbeiter der Tagesstätte aufgelistet hatten: Artikel, die Menschen mit Behinderung dringend in ihrem Zuhause benötigen wie zum Beispiel Lebensmittel, Reinigungsmittel oder Kleidung. Diese Aktion sollte vor allem Kindern helfen, die in dieser Tagesstätte aufgenommen werden. Dort befindet sich auch eine Reha für Jugendliche mit geistiger und körperlicher Behinderung.

Portugal: Einladung des Vereins der Eltern und Freunde von Bürgern mit geistiger Behinderung (APPACDM) mit fünf behinderten Menschen zum Standort und zur Teilnahme an einem besonderen Projekt für Weihnachten: dabei wurde ein Weihnachtsbaum gebaut und mit beschädigten Bauteilen und Produkten geschmückt, die nicht mehr verkauft werden konnten; der Baum bestand aus DIN-Schienen. Ziel dieses Tages war es, gemeinsam etwas Witziges und Originelles aus recycelten Materialien zu schaffen. Ganz im Sinne des Weihnachtsthemas stellte der Verein die Handarbeiten aus und verkaufte diese an die Kollegen der Hager Group in Portugal. Der Erlös ging an APPACDM.

Spanien: Einladung einer örtlichen Stiftung aus Barcelona, Nexe Fundació, zum Standort. Das



Ziel bestand darin, das Bewusstsein der Hager Group Mitarbeiter für Kinder mit Entwicklungsstörungen zu schärfen und aufzuzeigen, was diese Behinderung für sie und ihre Familien bedeutet. Die Stiftung betreibt den einzigen Kindergarten für Kinder mit Behinderung in Katalonien.

Großbritannien: Einladung des dort ansässigen Unternehmens Unit 10, um auf



Lernbehinderungen wie Autismus oder Down-Syndrom aufmerksam zu machen. Unit 10 stellt Menschen mit Lernbehinderung ein, die Handarbeiten herstellen und verkaufen. Außerdem wurden Flyer im Essbereich ausgelegt, die einen Überblick über andere, bekanntere Lernbehinderungen boten.

Italien: Tag der offenen Tür für Kinder mit Behinderung und die Vereine, die sich um sie



kümmern, inklusive Werks- und Betriebsführungen und einer Spendenaktion, bei der die Kollegen für die Kinder Eintrittskarten für den Vergnügungspark „Minitalia Leolandia“ spenden konnten. Darüber hinaus sammelte die Atral Italia Spenden für den in Bologna niedergelassenen Verein FA.NE.P., der sich für Kinder mit neurologischen und neuropsychologischen Erkrankungen einsetzt. Mit dem Erlös sollen Weihnachtsgeschenke für die Kinder gekauft werden.

Frankreich: Einladung des Vereins „Dunes d’Espoir“ (Dünen der Hoffnung) zu unserem



Standort in Obernai, um über die Aktivitäten des Vereins zu informieren. Fünf Mitarbeiter in Obernai sind Mitglieder dieses Vereins, der es gehbehinderten Kindern ermöglicht, an Laufveranstaltungen teilzunehmen. Dabei tragen unsere Mitarbeiter die Kinder während der Läufe in einer Art Sänfte mit einem Rad, so genannte „Joëlettes“, damit auch sie bei Sportveranstaltungen mitmachen können. Weitere Information über den Verein finden Sie unter: <http://www.dunespoir.com>



Neben „Dunes d’Espoir“ wurde ein weiterer Verein, ein ortsansässiges Rollstuhlbasketball-Team, nach Obernai eingeladen, um über seine Tätigkeiten zu informieren. Ein Mitarbeiter der Hager Group spielt selbst in diesem Basketballteam und war vor Ort, um den Sport vorzustellen und Fragen zu beantworten. Weitere Informationen zu Rollstuhlbasketball finden Sie unter:

http://uslons.net/handball/images/fichierUSL/USLmag/uslmag_nationales2012.pdf

Weitere gruppenweite Aktivitäten zum Thema Behinderung

APF-Trophäe in Frankreich



Bei der 4. Veranstaltung des Verbands für gelähmte Personen in Frankreich APF (Association des Paralysés de France), die in Verbindung mit der Nuit de l’Entreprise Solidaire (Nacht der solidarisch handelnden Unternehmen) am 28. Oktober in Paris stattfand, verlieh der Präsident des Verbandes die APF-Trophäe an die Hager Group. Der Preis ist eine Auszeichnung für Unternehmen, in denen die

Beschäftigung von Mitarbeitern mit Behinderung eine entscheidende Rolle spielt. Seit 1993 unterstützt die Hager Group eine Elektronikmontagewerkstatt sowie einen Grauraum in der Nähe von Straßburg, in denen Menschen mit Behinderung arbeiten. Zwei Produktionslinien für Aufputz-Bauteile ermöglichen eine Jahresproduktion von 2,5 Millionen elektronische Karten und mehr als 1,5 Millionen Relais.

Grupo SIFU als Subunternehmen in Spanien



An unserem Standort in La Roca, Spanien, wurde zur Reduzierung unseres ökologischen Fußabdrucks die Entscheidung getroffen, die Produktion von Polybeuteln für Kunststoffgehäuse wieder einzugliedern, um so die Transportwege zu reduzieren und die Flexibilität in der Produktion zu erhöhen. Im Sinne unseres Diversitätsansatzes wird der

Produktionsprozess nun durch das Unternehmen [Grupo SIFU](#) abgewickelt: Zwar handelt es sich hierbei um ein externes Unternehmen, doch befindet es sich an unserem Standort. Grupo SIFU ist ein Gebäude-Dienstleistungsunternehmen, das sich auf die Integration von Menschen mit körperlicher, geistiger oder sensorischer Behinderung in die Arbeitswelt spezialisiert hat. Derzeit arbeiten drei Mitarbeiter von Grupo SIFU Vollzeit in unserem Werk in La Roca.

Ryadh Sallem, Diversitätsberater bei der Hager Group



Ryadh Sallem, unser Berater in Sachen Diversität und Behinderung, hielt bei einer Konferenz im September 2013 in Obernai einen Vortrag zu diesen Themen. Insbesondere sprach er das Thema Teamsport an. Seiner Meinung nach ist es egal, ob man in einem Team spielt oder in der Welt der Wissenschaft und Industrie mitmisch: was zählt, ist Zusammenhalt. In beiden Bereichen gibt es gemeinsame Ziele und die Notwendigkeit, sich auf andere verlassen und gleichzeitig seine eigenen Interessen durchsetzen zu können. In der Industrie dreht sich der Wettkampf um Kunden. Im Sport geht es ums Gewinnen.



Ryadh Sallem spielt Rollstuhlbasketball und hat es sich zum Ziel gesetzt, Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderung insbesondere in der Wirtschaft auszumerzen. Hierzu hat er einen eigenen Ansatz gewählt: Er erzählt seine eigene Geschichte. Wenn er mit Vorstandsvorsitzenden und Managern spricht, erklärt er ihnen, dass sich Behinderung und Leistung nicht gegenseitig ausschließen. Ganz im Gegenteil: Menschen mit Behinderung haben gelernt, für ihre Interessen zu kämpfen und ihre Ziele oft über Umwege zu erreichen.

Nach der Konferenz in Obernai kam einer der Manager auf ihn zu und dankte ihm für sein Kommen und seine offenen Worte. Er war beeindruckt von der Art, wie Ryadh durch seinen [CAP SAAA](#) Verein nach Lösungen für andere Menschen mit Behinderung sucht. Der Manager fügte hinzu, dass dies im Grunde derselbe Ansporn und dieselbe Leidenschaft seien, die ihn bei der Suche nach Innovationen für die Hager Group antreiben.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, welche Maßnahmen die Hager Group ergreift, um das Leben für Menschen mit Behinderung zu verbessern. Da gibt es viele unterschiedliche Mittel und Wege. Die naheliegendste Methode ist durch unsere Produkte insbesondere im Bereich Gebäudeausrüstung und Vorrichtungen. Durch intelligente Lösungen auf diesem Gebiet können Menschen mit Behinderung selbstständiger und unabhängiger werden. Wenn man das Leben von Menschen mit Behinderung vereinfacht, verbessert sich gleichzeitig die Lebenseinstellung einer ganzen Gesellschaft. Weniger naheliegend ist es, das Bewusstsein unserer Führungskräfte für die Umstände zu schärfen, in denen Menschen mit Behinderung leben, damit ihre Behinderung kein Hindernis bedeutet. Jede Position in einem Unternehmen bedarf bestimmter Fähigkeiten und Qualifikationen. Daher ist es die Aufgabe unserer Personalleiter, diejenigen Kandidaten auszuwählen, die am besten für eine Stelle geeignet sind – unabhängig davon, ob sie eine Behinderung haben oder nicht.

„Behindert zu sein ist ein relatives Konzept, das sich durch eine Geisteshaltung, gesellschaftliche Vorurteile aber auch durch körperliche Einschränkungen definiert. Jeder Mensch kommt an seine Grenzen, aber jeder Mensch hat auch einzigartige Talente.“

Das Interview mit Ryadh Sallem finden Sie auf den Seiten 33 bis 36 in unserem Annual Report.

Generationenvielfalt TAI Community



Die TAI Community (Trainees Apprentices Interns; Trainees Auszubildende Praktikanten) wurde 2013 von und mit Trainees und Auszubildenden der Hager Group ins Leben gerufen. Ziel der TAI Community ist es, die Berufserfahrung von Trainees, Azubis und Praktikanten bei der Hager Group zu verbessern, indem man ihnen die Möglichkeit gibt, sich untereinander auszutauschen, zu treffen, Kontakte zu knüpfen, Erfahrungen zu teilen und Hilfe zur

Selbsthilfe zu leisten. Welchen Nutzen hat die Hager Group davon? Wir stechen hervor als Arbeitgeber erster Wahl, indem wir den Erfahrungsaustausch fördern und so einen wertvollen Beitrag zum Azubi-Netzwerk und zum interkulturellen Charakter der Hager Group leisten.



Allein im französischen Elsass sind insgesamt 105 Trainees und Praktikanten beschäftigt, 10 % davon kommen aus dem Ausland. Folgende Nationalitäten sind dort vertreten: China, Spanien, Algerien, Marokko, Brasilien, Vietnam, Dschibuti, Kolumbien.

Gemeinsames Frühstück, Lasertag, sportliche Aktivitäten nach der Arbeit wie Bowling oder Badminton sowie Essen gehen sind nur einige der zahlreichen Aktivitäten, die diese jungen Mitarbeiter zusammen unternehmen. In solchen Momenten haben sie die Möglichkeit, sich über ihre Erfahrungen und Aufgaben auszutauschen. Darüber hinaus nehmen sie regelmäßig an Englischkursen zur Vorbereitung für ihre TOEIC-Prüfung und an IT-Schulungen teil.



Eine Facebook-Gruppe wurde eingerichtet und wird viel genutzt, eine LinkedIn-Gruppe wird diesen Sommer online gehen.

Generation Y

Die Generation Y hält mit hoher Geschwindigkeit Einzug in die Geschäftswelt. Aufgewachsen im



Zeitalter der digitalen Revolution sind ihre Vertreter stärker untereinander vernetzt als vorangegangene Generationen. Das hat einen Einfluss darauf, wie sie leben und denken. Wir bei der Hager Group fragen uns, **was die 20- bis 35-Jährigen heutzutage antreibt und was das für unser Unternehmen bedeutet.** 14 Kolleginnen und

10 Kollegen zwischen 17 und 33 Jahren aus Deutschland und Frankreich kamen im Sommer 2013 im französischen Saverne zu einem Workshop zum Thema **„Wie tickt die Generation Y @ Hager?“** zusammen. Am Ende des Workshops hatte sich das Bild einer Personengruppe herauskristallisiert, die sowohl ins neue Millennium als auch in die Hager Group passt. „Intelligenter Energieverbrauch“ hielten einige für wichtig, „eine gute Gesundheitsvorsorge“ oder „bessere Kommunikationsmöglichkeiten mit Freunden“ waren andere wichtige Punkte, die

thematisiert wurden. Hauptthema in all den zahlreichen Gesprächen allerdings war: „Die Hager Produkte an individuelle Kundenwünsche anpassbar machen“. Das spiegelt auch den Trend in Richtung erhöhter Individualität und die Zielsetzung von Hager wider, angepasste Lösungen für unsere Kunden zu entwickeln. Am Ende der zweitägigen Workshops hatten die 24 Teilnehmer über 100 konkrete Ideen zusammengetragen. Jetzt liegt es an den Ingenieuren der Hager Group zu entscheiden, ob Ideen wie zum Beispiel ein Gerät zur automatischen Gesundheitsdiagnose zu Hause direkt in die Entwicklung gehen können.

Weitere Informationen finden Sie auf den Seiten 18 bis 21 in unserem Annual Report.

Werkzeugmacherschule

Um ein hohes Qualifikationsniveau in unseren Werkstätten sicherzustellen und Schwierigkeiten



bei der Einstellung junger Werkzeugmacher zu überwinden, eröffnete die Hager Group am 16. Dezember 2013 eine eigene Werkzeugmacherschule im französischen Obernai. Die Werkzeugbranche hat für die Hager Group eine strategische Bedeutung, da

sie eine entscheidende Schnittstelle zur Produktion darstellt. Die Werkzeugherstellung ist entscheidend für das Design, die Herstellung, die Entwicklung und die Verbesserung von Stanz- und Formwerkzeugen zur Kunststoff-Einspritzung. Bis zum Jahr 2022 werden mehr als 20 Mitarbeiter auf diesem Gebiet in Rente gehen, und angesichts des Mangels an qualifizierten Werkzeugmachern auf dem Arbeitsmarkt hat sich die Hager Group dazu entschlossen, ihre eigene Werkzeugmacherschule zu errichten, damit [das Knowhow erfahrener Mitarbeiter in unserem Unternehmen erhalten bleibt und an die Jüngeren weitergeben werden kann.](#)

Die Werkzeugmacherschule profitiert von:



- einem speziell eingerichteten Klassenzimmer und einer Werkstatt
- über 1.500 Seiten eigens erstelltem Schulungsmaterial
- insgesamt 271 Stunden Unterricht
- 1.071 Stunden praktischer Arbeit
- 6 Tutoren und internen Ausbildern

Ziel der Hager Group ist es, ihren Werkstudenten ein exzellentes Arbeits- und Lernumfeld zu bieten, um den Erfolg dieses [einzigartigen Ausbildungsprogramms](#) zu gewährleisten. Zwei Einheiten über je 2,5 Jahre ermöglichen es sieben intern ausgewählten Studenten, davon zwei

Frauen – ein Erfolg in dieser Männerdomäne und damit ganz im Sinne unseres Gleichstellungsansatzes – Werkzeugmacher zu werden.

Am Ende erhalten die Studierenden:

- eine CQPM-Zertifizierung im Bereich Industrielle Fräsbearbeitung (Qualitätsnachweis in der Metall-Industrie)
- eine zweite CQPM-Zertifizierung als Werkzeugmacher
- eine Position als Werkzeugmacher oder Techniker innerhalb des Unternehmens

Daniel Hager erklärt: „Die Stärke und der Ruf unseres Unternehmens bauen auf der Qualität seiner Mitarbeiter auf. Und diese Qualität erreicht man durch Qualifikation. Qualifikation erlangt man durch Schulung. Als Unternehmen haben wir uns dazu entschieden, den Schwerpunkt auf diese Werkzeugmacherschule zu legen, um unsere Mitarbeiter und unser Unternehmen weiterzuentwickeln.“

Unternehmerische soziale Verantwortung & Engagement in der Gemeinde

> Festsetzung, Strategie und Zielsetzungen:

Unternehmerische soziale Verantwortung spielt eine wesentliche Rolle bei der Geschäftstätigkeit, Entscheidungsfindung und Prioritätenfestlegung der Hager Group. Unser Ansatz zur unternehmerischen sozialen Verantwortung basiert auf den 30 Artikeln der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den Standards der Internationalen Arbeitsorganisation ILO und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen. Wir stellen sicher, dass unsere Lieferanten und Partner eine Reihe dieser Bestimmungen zur Wahrung der Menschenrechte und des Arbeitsrechts einhalten. So tragen wir zu einem ausgeglichenen und sicheren Wettbewerbsumfeld und einer breiten internationalen Vielfalt bei. Dieser Ansatz steigert nicht nur die Motivation unserer Mitarbeiter, sondern auch die Loyalität unserer Kunden und Partner auf nationaler und internationaler Ebene.

> Messung der Ergebnisse:

Indien

Blutspende-Camp



Am 9. Oktober 2013 organisierte Hager India zusammen mit dem Inlaks & Budhrani Hospital in Pune eine Blutspendekampagne. Das Motto der Veranstaltung lautete: „Spende Blut. Ein Geschenk fürs Leben.“

Umwelttag – Save Earth, Go Green



Wir bei der Hager Group halten es für wichtig, unseren ökologischen Fußabdruck zu verkleinern, und unsere Nachhaltigkeitsinitiative E3 zeigt, wie wichtig wir unsere Aufgabe nehmen, zukünftigen Generationen eine saubere und grüne Umwelt zu hinterlassen. Inspiriert von E3 feierte Hager



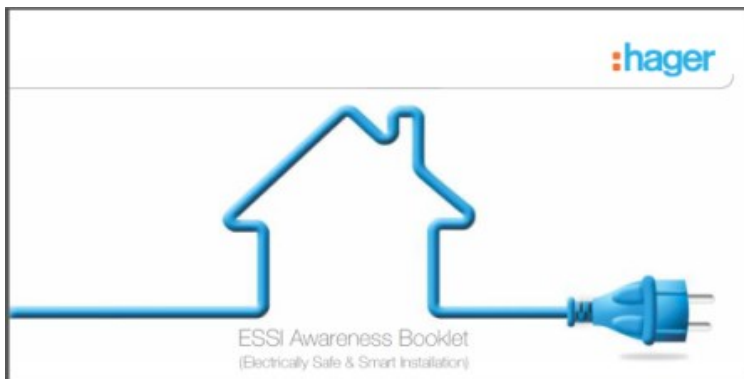
India im Juni 2013 den Weltumwelttag der Vereinten Nationen und pflanzte 100 Jungbäume wie Silbereichen, Niembäume, Ashokabäume, Regenbäume und Flammenbäume ein. Diese Arten sind dafür bekannt, dass sie das Umfeld grüner erscheinen lassen, Schatten spenden und Sauerstoff für nie nächsten Jahre und Generationen produzieren.

Spendenlauf in Mumbai



Am 19. Januar 2014 nahmen 15 unserer Kollegen im indischen Pune am Dream Run als Teil des Mumbai Marathon zugunsten der NASEOH India teil. Ziel dieser gemeinnützigen Organisation ist es, umfangreiche Rehabilitationsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung zu schaffen und ihre Integration in die Gesellschaft zu erleichtern. Einer der Läufer der Hager Group kommentierte: „... es war ein unvergesslicher Moment und wir hatten ein großartiges Team... wir konnten unserer Gesellschaft etwas zurückgeben; was die Hager Group macht ist wirklich bemerkenswert.“

Elektrotechnisch sichere und intelligente Installationen (ESSI)



ESSI – elektrotechnisch sichere und intelligente Installationen – ist eine Initiative der Hager Group in Indien. Ziel dieser Initiative ist es, das Bewusstsein für einen sicheren Umgang mit Strom, Energieeffizienz und Energieeinsparlösungen bei einer breiten Öffentlichkeit zu schärfen. 2013 besuchten Vertreter



von Hager sieben Schulen vor Ort, wo sie einen Vortrag vor den Schülern hielten und ihnen eine 20-seitige Broschüre zum Thema ESSI aushändigten. Die Broschüre erklärt im Detail, was Strom ist, wie man Kurzschlüsse vermeidet, wie man Geräte richtig anwendet und was im Falle eines Stromschlags zu tun ist. Darüber hinaus wurden Infoposter produziert

und verteilt. Die Schüler wurden zu unserem Werk eingeladen, um einen Einblick in die Produktion vor Ort sowie in unsere Lösungen und Dienstleistungen zu bekommen. Abgerundet wurde der Tag durch eine Frage- und Antwortrunde.

Großbritannien



Die Hager Group in Großbritannien organisierte einen Coffee Morning, um Spenden für die britische Krebshilfe Macmillan Cancer Support zu sammeln, und erzielte dabei eine Gesamtsumme von GBP 591,98. Dabei sollte erraten werden, wie viele Kaffeebohnen sich in einem Glas befanden.

Außerdem wurden Kuchen und Kekse verkauft.

China



Rollenspiele, vor Publikum reden, Führungsqualitäten ausbauen und besser Englisch sprechen – dies sind nur einige der Kurse, die der **Toastmasters Clubs** der Hager Group in Huizhou und Dongguan, China, anbietet. Der Toastmasters Club ist eine internationale gemeinnützige Organisation und verfolgt den gleichen Ansatz wie

die Hager Group zur Lernförderung. Im Februar 2012 wurde in Huizhou ein Toastmasters Club errichtet, um die Kollegen in den Bereichen Kommunikation, Führungsqualitäten und Sprechen vor Publikum zu unterstützen. Zur Gründung und zum Aufbau des Clubs war zunächst Unterstützung von anderen Städten nötig. Die Kollegen können sich nun für eine einjährige Präsidentschaft bewerben und sich in die Leitung des Toastmasters Club einbringen.

Mittlerweile gibt es drei Toastmasters Clubs bei der Hager Group in China.

- ein Club auf Englisch mit ca. 20 Mitgliedern bei Hager in Huizhou
- ein Club auf Mandarin, um auch die Mitarbeiter aus der Fertigung zu einer Teilnahme bei Hager in Huizhou zu ermutigen
- ein dritter Club auf Englisch in Dongguan befindet sich noch im Aufbau, hier leisten die Kollegen aus Huizhou Unterstützung bei der Gründung.

Im November 2013 organisierte der Toastmasters Club der Hager Group eine große



Veranstaltung, zu der Teilnehmer aller Toastmasters Clubs in China, insbesondere aus dem Südwesten und Osten, eingeladen waren. Die Einrichtung eines Toastmasters Clubs stärkt unser Image als Arbeitgeber und bietet den Kollegen die Möglichkeit, ihre eigenen Fähigkeiten zu verbessern. Die Hager Group wurde mit dem Preis „Most Supportive Employer“ als das Unternehmen ausgezeichnet, das seine Mitarbeiter besonders fördert.

Frankreich und Deutschland



Beim Hager Group Symposium 2012, einem jährlich stattfindenden Teamevent des Top-Managements mit Schwerpunkt auf dem aktuellen Fortschritt des Unternehmens, fiel die Entscheidung, Geld für einen guten Zweck zu spenden, statt den Managern das übliche Erinnerungsgeschenk zu überreichen.



Im August 2013 lud die Hager Group 100 Kinder und Jugendliche aus den SOS-Kinderdörfern in Merzig im Saarland und in Eisenberg in der Pfalz zu einem Ausflug in den Europa-Park in Rust ein. „Der Europa-Park bietet eine riesen Show in einem einmaligen Ambiente. Wir wollten Anderen, die weniger Chancen haben, dieses Erlebnis ermöglichen.“, sagt Daniel Hager, Vorstandsvorsitzender der Hager Group. „Als Familienunternehmen liegt uns die Familie und die gesellschaftliche Basis die sie darstellt natürlich am Herzen. Wir

unterstützen daher besonders gern die SOS-Kinderdörfer, die Kindern und Jugendlichen ein familiäres Zuhause und eine Chance fürs Leben bieten.“

Unter den folgenden Links finden Sie auf unserer Unternehmenswebseite eine Pressemitteilung mit weiteren Informationen zur Hager Group und zu den SOS Kinderdörfern:

Französisch: <http://www.hagergroup.com/fr/media/1024-160.htm#>

Englisch: <http://www.hagergroup.com/en/media/1024-160.htm?lang=en>

Deutsch: <http://www.hagergroup.com/de/media/1024-160.htm?lang=de>

Frankreich

Les Paniers du Petit Lucien

Jeden Donnerstag verkauft ein ortsansässiger Produzent an unserem Standort im französischen Obernai direkt neben dem Betriebsrestaurant Bio-Obst und Bio-Gemüse. Die preisgünstigen Bioprodukte stehen allen zur Verfügung, und darüber hinaus unterstützen wir die örtlichen Landwirtschaftsbetriebe.

Dienstleister für Mahlzeiten

An den drei Standorten im Elsass hat der Dienstleister in den Betriebsrestaurants mehrere Initiativen zur nachhaltigen Entwicklung ergriffen.

- Es werden mehr Bioprodukte von ortsansässigen Unternehmen angeboten, wodurch die lokale Wirtschaft unterstützt und Transportwege verkürzt werden.
- Über die Menge der übrig gebliebenen Lebensmittel wird regelmäßig nach Dienstschluss Buch geführt. So wird beispielsweise die Menge an verteiltem aber nicht konsumiertem Brot in Kilogramm veröffentlicht, um das Bewusstsein der Restaurantgäste für ihr Verhalten zu schärfen.
- Die Portionsgrößen werden an die Nachfrage der Mitarbeiter angepasst, um Lebensmittelabfälle und zu große Portionen zu vermeiden.

100 Chancen 100 Stellen

100 Chances 100 Emplois (100 Chancen 100 Stellen) ist eine Partnerschaftsinitiative des Landes und der Unternehmen zur Bekämpfung von Diskriminierung. Ziel ist es, junge Menschen zwischen 18 und 30 Jahren aus benachteiligten Wohngebieten dazu zu ermutigen und darin zu unterstützen, Arbeit zu finden und sich so in die Arbeitswelt einzugliedern. Die Initiative wird von Unternehmen durchgeführt, die sich für Gleichstellung am Arbeitsplatz und nachhaltige Entwicklung einsetzen. Hager Electro SAS, eine Gesellschaft der Hager Group, unterzeichnete im Oktober 2013 einen Partnervertrag und ist nun aktives Mitglied des Gremiums bestehend aus wirtschaftlichen Akteuren, die sich für 100 Chancen 100 Stellen stark machen.

Blutspende



Seit mehr als 20 Jahren findet am Standort in Obernai zweimal im Jahr eine Blutspendenaktion statt, die vom Gesundheitsdienst in Zusammenarbeit mit EFS, einer französischen Stiftung zur Durchführung von Blutspendenaktionen, veranstaltet wird. Dieses Jahr am 11. März spendeten 72 Mitarbeiter insgesamt



fast 36 Liter Blut. Im letzten Jahr nahmen 131 Mitarbeiter teil und erzielten so eine Gesamtmenge von ca. 65 Liter Blut, d. h. jeder spendete zwischen 400 und 500 Milliliter. Um sich bei den Mitarbeitern für ihr

Engagement zu bedanken, belohnte die EFS sie mit einer zusätzlichen Mahlzeit. Die Hager Group hält diese Initiative für besonders wichtig für die öffentliche Gesundheit, denn sie kann Leben retten.

Deutschland

Saarländisches Gütesiegel – Familienfreundliches Unternehmen

Das Saarländische Gütesiegel – Familienfreundliches Unternehmen wird an Unternehmen



verliehen, in deren Arbeitsumfeld die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sichergestellt ist. Im Saarland bietet die Hager Group diese Möglichkeiten durch die Zusammenarbeit mit Kinderbetreuungseinrichtungen und durch Austauschprogramme für Kinder von Mitarbeitern innerhalb des „Hager Family“ Programms sowie in Form von speziellen Informationsveranstaltungen für ältere Menschen an.

Hager MiKids

Ein Beispiel für unsere Aktivitäten im Bereich unternehmerische soziale Verantwortung, aber



auch unserer Nachhaltigkeitsinitiative E3 und unseres Diversitätsansatzes im Unternehmensalltag ist Hager MiKids, ein Club für die Kinder der Hager Group Mitarbeiter im Alter zwischen 6 und 12 Jahren. Hier werden an fünf Tagen in den Sommerferien während der Arbeitszeit der Eltern lustige Aktivitäten angeboten. In diesen fünf Tagen arbeiten wir Hand in Hand mit CJD

Homburg Saar (Christliches Jugenddorfwerk Deutschland e.V.), das mit behinderten oder körperlich beeinträchtigten Jugendlichen zusammenarbeitet. Die MiKids nutzen in dieser Woche die Sporthalle, das Schwimmbad und die Küche des CJD Homburg Saar.

Elektriker Ohne Grenzen

ESF – Electriciens sans frontières (Elektriker Ohne Grenzen) ist eine gemeinnützige



Organisation für internationale Solidarität mit dem Ziel, Projekte im Bereich Elektrizität durchzuführen, um so eine Art Entwicklungshilfe in benachteiligten Gegenden zu leisten, in denen der Zugang zu Strom und Wasser begrenzt ist. Damit tragen sie zu einem besseren

Gesundheitsschutz, besserer Bildung und einer Verringerung der Landflucht bei. Am Freitag, den 8. November 2013, suchte der Taifun Haiyan die Philippinen heim und zerstörte die Zentralphilippinen. Dabei wurden über 10.000 Menschen getötet. Die Überlebenden hatten keinen Strom mehr, was aber überlebenswichtig ist. Über viele Wochen hinweg wechselten sich die freiwilligen Helfer der ESF-Teams auf der Halbinsel Guiuan sowie auf den umliegenden Inseln ab, um wieder einen Stromzugang herzustellen. Das Stromnetz war komplett zerstört. Die Hager Group unterstützte die ESF finanziell bei dieser Aktion.

Verantwortungsvoller Einkauf bei der Hager Group

> Festsetzung, Strategie und Zielsetzungen:

Als Unterzeichner des Global Compacts der Vereinten Nationen ist es unser Ziel, auch unsere Lieferanten für die Prinzipien einer nachhaltigen Entwicklung zu sensibilisieren. Bereits bei der Auswahl unserer Lieferanten, bei der ein ethikbewusstes Arbeitsumfeld und Kriterien des Umweltschutzes eine große Rolle spielen, und auch bei der Unterzeichnung eines Kaufvertrags, in dem sich die Lieferanten dazu verpflichten, die Bedingungen der Hager Group für nachhaltiges Wachstum und ethikbewusstes Handeln einzuhalten, ermutigen wir unsere Lieferanten stets, selbst aktiv zu werden und einen eigenen Ansatz für unternehmerische soziale Verantwortung einzuführen.

> Umsetzung:

Die Hager Group steht für hohe Standards und Markenqualität. Dies spiegelt sich auch in unseren Einkaufsaktivitäten wider. Wir suchen unsere Lieferanten sehr sorgfältig aus und setzen hierzu verschiedene Auswahlkriterien ein. Jeder Lieferant, der an einer Zusammenarbeit mit uns interessiert ist, muss dieselben Grundwerte anerkennen, die auch wir in unserem eigenen Unternehmen einhalten: Professionalität, schnelle Reaktionszeiten und ein hohes Maß an Kundenorientierung.

Unter dem folgenden Link finden Sie weitere Informationen zu unserer Einkaufspolitik:

<http://www.hagergroup.com/en/supplier/1024-156.htm?block=51338693>

02 ARBEITSNORMEN – PRINZIPIEN

Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.

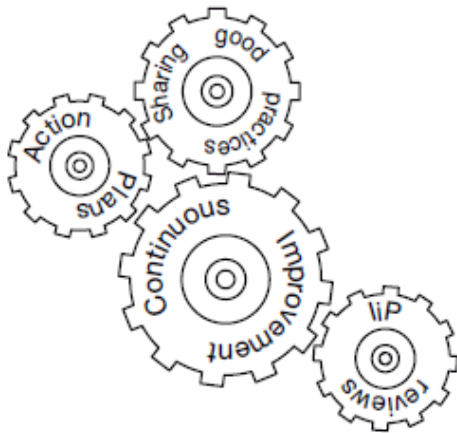
Prinzip 4: Unternehmen sollen sich für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit einsetzen.

Prinzip 5: Unternehmen sollen sich für die Abschaffung von Kinderarbeit einsetzen.

Prinzip 6: Unternehmen sollen sich für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit einsetzen.

Investors in People liP

> Festsetzung, Strategie und Zielsetzungen:



In der heutigen sich verändernden und stets komplexer werdenden Welt muss sich die Hager Group im Hinblick auf Organisation, Technologie und finanzielle Mittel regelmäßig an neue Herausforderungen anpassen und diese antizipieren. Der Schlüssel zum Erfolg unseres Unternehmens liegt darin, dass unsere Teams diese Veränderungen herbeiführen und gestalten können. Dass wir uns dabei auf qualifizierte und hoch motivierte Mitarbeiter verlassen können, ist ein Wettbewerbsvorteil, der nachhaltiges Wachstum ermöglicht. liP hilft uns dabei, uns in unserer Organisation durch hervorragende

Mitarbeiterführung und -entwicklung auf die Verbesserung unserer Leistung und das Erreichen unserer Ziele zu konzentrieren.

> Umsetzung:

- Der liP Management-Standard wurde 1994 bei der Hager Group eingeführt. Damit waren wir eines der ersten zertifizierten Unternehmen in Kontinentaleuropa.
- Von Juni 2013 bis Juni 2014, waren 65 % unserer Mitarbeiter in von liP anerkannten Einheiten tätig: 13 Länder haben eine liP-Zertifizierung und 27 Einheiten sind von liP anerkannt. Seit Mai 2013 stehen auch Deutschland und Indien auf der Liste der Länder mit zertifizierten Einheiten.
- Seit 2011 werden sowohl die Standardzertifizierung als auch die freiwillige Zertifizierung Your Choices bei der Hager Group verwendet. Your Choices ermöglicht es der Hager Group, über den liP-Standard hinaus weitere für unsere Themenschwerpunkte und Zielsetzungen relevante Nachweise zu erbringen. Dadurch entwickeln wir uns stetig fort und können unsere Bedürfnisse besser verteilen.

- Das interne, besonders vielfältige und multikulturelle Prüfungsteam besteht aus 26 Mitgliedern:



- 1 aus Großbritannien
- 1 aus China
- 2 aus Italien
- 3 aus Polen
- 5 aus Deutschland
- 14 aus Frankreich

> Messung der Ergebnisse:

Von Juni 2013 bis Juni 2014 wurden nicht weniger als 1 interne (Int) und 8 externe (Ext) Prüfungen durchgeführt. Alle sieben extern geprüften Einheiten wurden von liP anerkannt.

Jahr	Monat	Land	Einheit	Int	Ext
2013	06	Frankreich	Business Area Sicherheit & Market Area Atral Frankreich		x
	06	Deutschland	Market Area & Unterstützungsfunktionen		x
	09	Dubai	Market Area	x	
2014	02	Schweden	Market Area		x
	03	Indien	Business Area & Market Area		x
	04	Italien	Business Area Lumetal und Market Area (Mailand)		x
	05	Polen	Business Area Polo & Market Area Polo		x
	06	Frankreich	Weltweite Zertifizierung für alle Standorte in Frankreich		x

Welche Vorteile bietet Investors in People unseren Mitarbeitern?

„Ich höre und vergesse, ich sehe und behalte, ich handle und verstehe.“

Dieses Zitat von Konfuzius versinnbildlicht die Philosophie hinter dem Standard Investors in People.

Von den vielen Vorteilen, die Investors in People mit sich bringt, heben unsere Mitarbeiter folgende hervor:



- Förderung ihrer Qualifikationen
- Entwicklung innerhalb des Unternehmens
- Anerkennung ihrer Arbeit
- Das eigene Berufsleben in die Hand nehmen

Unter dem folgenden Link finden Sie weitere Informationen zu Investors in People:

<http://www.hagergroup.com/en/1024-83.htm#>

HagerGO! (Global Opinion)

> Festsetzung, Strategie und Zielsetzungen:

Vom 17. März bis zum 13. April 2014 hatten die Mitarbeiter der Hager Group die Möglichkeit, in



einer Zufriedenheitsstudie ihre Meinung mitzuteilen und ihr Arbeitsumfeld zu beeinflussen. 2011 wurden alle Mitarbeiter der Hager Group gebeten, an der ersten Phase der Mitarbeiterumfrage HagerGO! teilzunehmen. Ziel war es, die Hager Group als Employer of Choice, also einen attraktiven Arbeitgeber, weiterzuentwickeln, der ein Arbeitsumfeld schafft, das gegenwärtige und zukünftige Mitarbeiter dazu motiviert, durch die Unterstützung des „Projekts 2015“ und die Schaffung eines gemeinsamen, weltweiten Rahmenwerks innerhalb der Hager Group ihre Karriere voranzutreiben. Neue Fragen in Hinblick auf die strategische Ausrichtung des Unternehmens und Themen wie Innovation und nachhaltige Entwicklung wurden hinzugefügt.

> Umsetzung:

Die Mitarbeiter hatten vier Wochen Zeit, den Fragebogen anonym zu beantworten, welcher in 22 Sprachen in elektronischer Form oder als Ausdruck zur Verfügung stand.

> Messung der Ergebnisse:

Bis heute wurden 80 % der 245 aus der Umfrage 2011 hervorgegangenen Initiativen und Maßnahmen umgesetzt.



2013 wurde in China eine spezielle HagerGO! Umfrage durchgeführt, die Beteiligungsquote lag bei 81 %, und 90 % der Mitarbeiter aus der Produktion nahmen an der Umfrage teil. Einige der aus der Umfrage hervorgegangenen Maßnahmen, insbesondere zur Verbesserung der Lebensbedingungen auf dem Fabrikgelände,

beinhalten die Modernisierung und Installierung von:

- Fernsehgeräten mit Internetverbindung
- LED-Fernseher und WLAN im Wohnheim
- Geldautomaten, um sicher und unkompliziert Geld abheben und einzahlen zu können
- Ladestationen für Motorräder
- Ruhezonen für Schwangere



Die Umfrage 2014 misst nicht nur den Erfolg vorheriger Initiativen, sondern bewertet auch die Zufriedenheit innerhalb des Unternehmens heute. Eine Analyse der Ergebnisse wird im zweiten Halbjahr 2014 veröffentlicht.

Initiativen Employer of Choice

> Festsetzung, Strategie und Zielsetzungen:

In den letzten 12 Monaten wurde eine Vielzahl an Initiativen zur Stärkung unserer Position als Employer of Choice (attraktiver Arbeitgeber) durchgeführt.

> Umsetzung:

Frankreich

Tutorentag

Am Montag, dem 24. März, fand die erste Ausgabe unseres Tutorentags in Obernai statt. 70



Tutoren von verschiedenen Standorten in Frankreich trafen sich, um in innovativen Workshops Ideen und Erfahrungen zu Lernprozessen auszutauschen. Diese Initiative unterstreicht, wie wichtig und anspruchsvoll es ist, neue Talente für die Hager Group zu unterrichten. Mentoren sind überdies wichtig, um

einige der größten Herausforderungen des Unternehmens anzugehen, wie z. B.:

- die Identifizierung und Antizipation zukünftiger Geschäftsanforderungen
- die Erhaltung, Weitergabe und Weiterführung von Wissen im Kerngeschäft
- die Identifizierung von neuem Potential durch Praktika

Vor dem Hintergrund der Themen Innovation und Kreativität hatten die Tutoren die Möglichkeit, ihre Ideen und Erfahrungen zum Thema „Das Leben eines Lernenden“ auszutauschen. Hierzu gab es neun verschiedene Workshops am Vormittag, und in einer anschließenden Gruppenarbeit präsentierten die Tutoren den anderen Teilnehmern ihre Ergebnisse in Form von kleinen Theaterstücken.

Deutschland

Hager Group Stand bei den Wirtschaftsunioren



Die Ausbildungsplatzmesse der Wirtschaftsunioren fand am 31. August 2013 auf dem Messegelände Saarbrücken statt. Auf der Messe stellte die Hager Group ihre vielfältigen und interessanten Ausbildungsangebote sowie Möglichkeiten eines dualen Studiengangs in den Bereichen Industrie, Technik und Handel vor. Um die 100 interessierte

Schüler aus unterschiedlichen Schulen besuchten den Stand und sprachen direkt mit Azubis und Ausbildern der Hager Group. Das Ergebnis: Am Ende des Tages hatten fünf Schüler ihre Bewerbungen eingereicht.

Care Management der Hager Group



Das Care Management ist eine besondere Abteilung mit dem Ziel, Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen, um die Mitarbeiter für Soziales, Gesundheit, Ergonomie am Arbeitsplatz und eine gute Work-Life-Balance (Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben) zu sensibilisieren. Vor diesem Hintergrund entwickelt das Care Management kontinuierlich bedarfsgerechte und zielgruppenorientierte Maßnahmen, um:

- die Mitarbeiter mit Informationen zu versorgen, die sie dabei unterstützen, einen individuell auf ihre Situation zugeschnittenen gesunden Lebensstil anzunehmen,
- zusammen mit dem Betriebsrat und Experten für Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie für Physiotherapie ein allgemeines Wohlbefinden zu schaffen und zu stärken sowie
- eine spürbare Work-Life-Balance zu fördern.

> Umsetzung:

Länderspezifische Umstände und lokale Bedürfnisse werden unter folgenden Schwerpunktthemen berücksichtigt:

- Ergonomie & Sicherheit
- Work-Life-Balance
- Sport & Entspannung
- Gesundheit & Vorsorge

> Messung der Ergebnisse:

Untenstehend finden Sie einige Veranstaltungen, die 2013 und 2014 im Bereich Care Management stattgefunden haben.

Italien

Neugestaltung von Arbeitsplätzen

Die Arbeitsplätze im Bereich Produktion und in den Büros wurden vor dem Hintergrund der Ergonomie für Kollegen mit Haltungproblemen neu gestaltet. Ein Pilotprojekt mit einem Computertisch findet derzeit in der technischen Abteilung statt.

Überwachung der psychischen Belastung

Die psychische Belastung am Arbeitsplatz wird entsprechend der in Italien geltenden Sicherheitsbestimmungen für Arbeitnehmer überwacht. Eine erste Auswertung der Ergebnisse erfolgt in Hinblick auf die psychische Belastung, denen die Mitarbeiter des Unternehmens ausgesetzt sind.

Die Sicherheitsbestimmungen befassen sich mit den folgenden Themenbereichen:

- Indikatoren für Arbeitsunfälle, Abwesenheit, Prozentsatz ungenutzter Urlaubstage, Umsatz, Disziplinarmaßnahmen, Informationen seitens des Unternehmensleiters zum Thema Stress am Arbeitsplatz, Anträge seitens der Mitarbeiter für außerordentliche ärztliche Untersuchungen
- Arbeitsumfeld: Rolle der Mitarbeiter in der Organisation, Karriereentwicklung, Entscheidungsfreiheit, zwischenmenschliche Beziehungen am Arbeitsplatz, Work-Life-Balance
- Arbeitsinhalte: Arbeitsumfeld und -ausstattung, Aufgabenplanung, Auslastung, Arbeitsrhythmus, Arbeitszeiten



Die erste 2014 durchgeführte Auswertung zeigte, dass alle Bereiche des Unternehmens ein geringes Stressrisiko aufweisen.

Deutschland

Vorbeugender Brandschutz



Im Rahmen unserer langjährigen Unterstützung der örtlichen Feuerwehr in Blieskastel haben Hager und Tehalit nun ein Löschfahrzeug mit einer Drehleiter und einer maximalen Rettungshöhe von 19 Metern gespendet. Das Löschfahrzeug dient der Gemeinde vor Ort und bietet mehr Sicherheit, da nun auch, falls erforderlich, Menschen aus Schulgebäuden in Heltersberg und Geiselsberg oder auch aus unseren eigenen Tehalit-Gebäuden gerettet werden können.

Ergonomie im Büro

In Blieskastel wurde ein Projekt zur Modernisierung und Neugestaltung von Büroräumen mit besonderem Fokus auf Ergonomie gestartet. Die Mitarbeiter wurden entsprechend über ergonomische Arbeitsplätze aufgeklärt und erhielten ein paar praktische und leicht umsetzbare Tipps für Übungen, die während der Arbeit oder sogar zu Hause durchgeführt werden können.

Interne Mobilität

> Umsetzung:

Interne Mobilität auf lokaler und globaler Ebene ist ein wichtiger Bestandteil der beruflichen Entwicklung. Die Richtlinien zur internen Mobilität der Hager Group sind Teil einer größer angelegten Geschäftsstrategie, um Unternehmen in neuen Ländern aufzubauen und internationale Karrierechancen zu entwickeln.

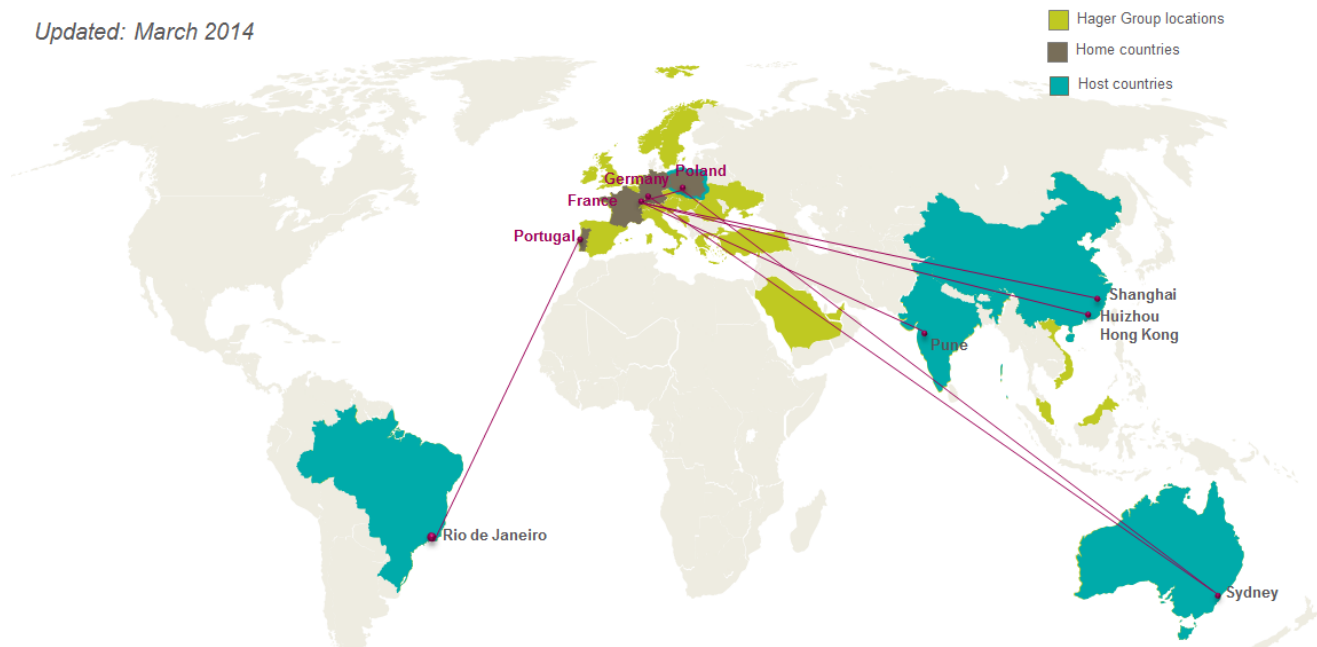
> Messung der Ergebnisse:

Die Personalabteilungen der Hager Group können anhand von bestimmten Indikatoren die Anzahl der durch interne Mobilität besetzten Stellen nachverfolgen. In Frankreich zum Beispiel beträgt das Ziel für interne Mobilität 50 %. 2013 betrug die Zahl am Ende des Jahres 41 %. Für dieses Jahr erreichten wir bereits bis Ende März die 50 %, die Tendenz für 2014 ist also vielversprechend.

Internationale Mobilität

> Umsetzung:

Updated: March 2014



Die folgenden Ziele sind Teil der neuen Richtlinien zur internationalen Mobilität der Hager Group, die im März 2014 eingeführt wurden:

- Überarbeitung unserer Richtlinie zur langfristigen Entsendung,
- Definition einer Richtlinie zur kurzfristigen Entsendung,
- Definition klarer, deutlicher und gruppenweit anwendbarer Regeln, damit internationale Reisen entsprechend unserer Unternehmensanforderungen, Unternehmensphilosophie und Marktgewohnheiten abgewickelt werden können,
- Bereitstellung einheitlicher und geeigneter Lösungen,
- Entwicklung von Prozessen zur internationalen Mobilität durch die Personalabteilung,
- Schaffung von Kommunikationsinstrumenten für die Personalabteilung, Bewerber und Manager zur Erläuterung unserer Richtlinien zur internationalen Mobilität.

Bei der Hager Group gibt es fünf verschiedene Arten von Mobilität:

- Geschäftsreisen
- Kurzfristige Entsendung
- Langfristige Entsendung
- Localisation Pure
- V.I.E. (Volontäre für Internationale Erfahrungen)



Ein spezielles Team, das sich mit dem Thema Vergütung & Prämien gruppenweit auseinandersetzt stellt sicher, dass diese Richtlinien eingehalten werden. Dieses Team übernimmt folgende Aufgaben:

- Schaffung einer gruppenweiten Richtlinie zur internationalen Mobilität mit klar definierten Regeln im Sinne unserer Unternehmensanforderungen und der Marktgewohnheiten,
- Sicherstellung der Einhaltung dieser Regeln,
- Beratung im Bereich internationale Mobilität (Verträge, sozialer Schutz, Einwanderung und Besteuerung),
- Koordinierung interner und externer Akteure,
- Reduzierung von menschlichem, rechtlichem und finanziellem Risiko.

Gesundheits- und Sicherheitszertifizierungen

> Festsetzung, Strategie und Zielsetzungen:

OHSAS 18001

Wir setzen alles daran, unsere internationalen Standards nach OHSAS 18001 an allen Industriestandorten der Hager Group einzuhalten.

> Messung der Ergebnisse:

14 unserer 22 Produktionsstätten und zwei Logistikstandorte sind nach OHSAS 18001 zertifiziert.

03 UMWELTSCHUTZ – PRINZIPIEN

Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.

Prinzip 8: Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.

Prinzip 9: Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

> Festsetzung, Strategie und Zielsetzungen:

Im Einklang mit E3 und den Prinzipien des Global Compacts für einen Umgang mit der Umwelt nach dem Vorsorgeprinzip, unternimmt und unterstützt die Hager Group sowohl interne als auch externe Initiativen zur Förderung einer größeren Verantwortung für den Umweltschutz und setzt sich für die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien ein, die unseren ökologischen Fußabdruck verkleinern.

> Messung der Ergebnisse:

Hager Group erprobt die Energiewende 2.0 im Saarland

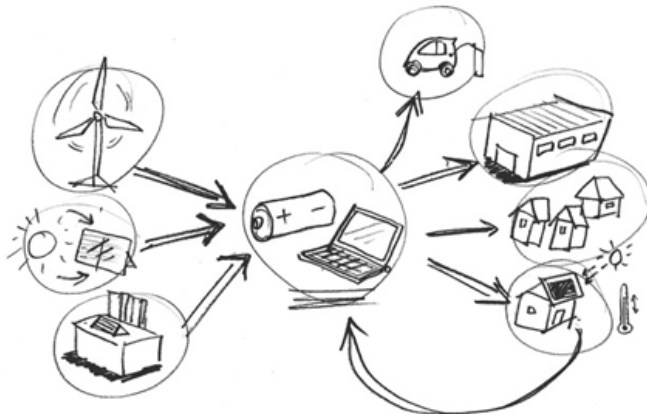
Eine Gruppe kompetenter deutscher Partner aus dem Saarland mit Tätigkeit in den Bereichen Industrie, Energiewirtschaft und Forschung, lokale Behörden, namhafte Experten von Universitäten und Forschungsinstituten sowie erfahrene Unternehmen haben sich zusammengetan, um die Landesinitiative Energieinnovation Saar zu gründen. Die Hager Group ist Teil dieses Teams, das sich einem ehrgeizigen Experiment verschrieben hat, dessen Ziel es ist, die Energiewende auf lokaler Ebene voranzubringen. [In dieser Zusammenarbeit wollen wir neue Problemlösungsansätze entwickeln, die bei der Energiewende eingesetzt werden können. Diese Ansätze werden dann als Testfälle in regionale Projekte einfließen.](#) Es besteht die Hoffnung, dass das Saarland-Modell und sein Entwurf für eine zukünftige Energieversorgung die Energiewende in Deutschland und darüber hinaus vorantreiben wird.

[Das Experiment beabsichtigt eine dezentralisierte, sichere und leistungsfähige Versorgung, die energieeffizient ist und sich erneuerbarer Energiequellen bedient.](#)

Voraussetzung hierfür ist:

- Strom, der frei gehandelt und nachhaltig erzeugt wird
- Dezentralisierte Stromerzeugung und lokale Nutzung
- Energiemanagement und effiziente Energiespeicherung

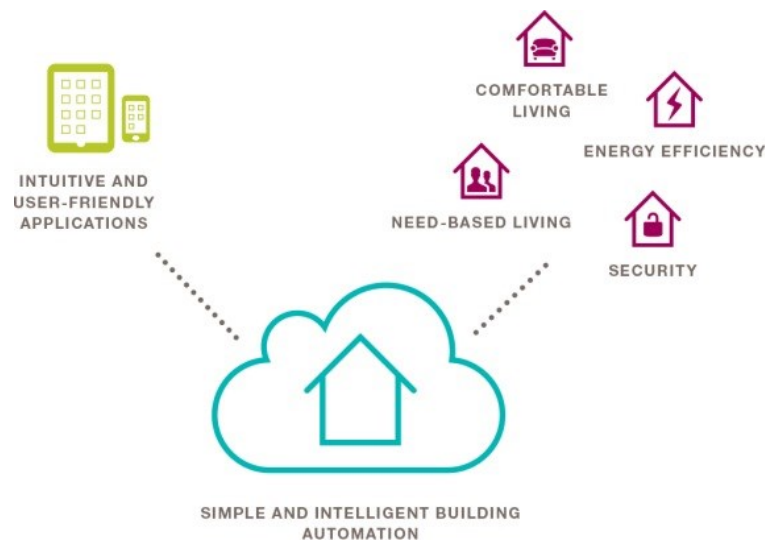
Alle Projektpartner verfügen über das notwendige Fachwissen für dieses Experiment. Die Kombination aus vor Ort gewonnener Energie, effizienter Speicherung und intelligentem Energiemanagement macht teure und kontrovers diskutierte Überlandstromleitungen unnötig und beseitigt so ein großes Hindernis der Energiewende. Johannes Hauck, Leiter Unternehmensstrategie und Geschäftsentwicklung bei der Hager Group, erläutert: „Hier im Saarland bringen wir alle Akteure zusammen:



Energieversorger, Vertreter aus der Industrie, Forscher und Verbraucher. Dies ist das erste Mal weltweit, dass sich eine solche Arbeitsgemeinschaft zusammenschließt.“ Das Projekt soll das hervorbringen, was wir in Zukunft produzieren wollen: Energieeffizienz und erneuerbare Energiequellen.

Guided Autonomic Building (Gesteuerte Gebäudeautomation)

Fast jeder, der in einem Haus wohnt oder ein Eigenheim besitzt, wirft, wenn auch unbewusst,



Geld und Energie aus dem Fenster. Die Zahl der Eigenheime, in denen intelligente Systeme zur Gebäudesteuerung genutzt werden, ist heute sehr gering, obwohl diese die Sicherheit und den Komfort erhöhen und gleichzeitig den Energieverbrauch im Gebäude optimieren. Die sich bereits im Einsatz befindenden System werden allerdings zu 90 % nicht an die sich mit der Zeit ändernden Bedürfnisse der Bewohner

angepasst. Der Grund dafür liegt darin, dass die Systeme zu teuer in der Anschaffung, Anbringung und Konfiguration sind. Private Gebäudesteuerungssysteme werden daher fast ausschließlich im Spitzensegment genutzt. Das jedoch könnte sich bald ändern. Mit dem Projekt „Guided Autonomic Building“ (Kurzform „Guided AB“; steht für „Gebäude und Heimvernetzung mit einer Dual-Reality-Dienst und Assistenzplattform“) haben sich acht potente Partner zu einem Forschungsprojekt zusammengeschlossen, das eine offene, intelligente und nutzerfreundliche Plattform entwickeln und damit der Gebäudeautomation zum Durchbruch verhelfen will.

„Unser Ziel ist eine vernetzte Plattform, die einerseits ähnlich wie ein App-Store jederzeit mit aktuellen Applikationen bespeist werden kann, andererseits aber von jedem Laien intuitiv zu bedienen ist“, erläutert Johannes Hauck, Leiter Unternehmensstrategie und Geschäftsentwicklung bei der Hager Group und Initiator des Projektes. „Wir haben die Chance, hier einen neuen Branchenstandard zu setzen und eines der Megathemen von Wohnungsbau und Gebäudeelektronik für uns zu besetzen.“

Das Projekt hat seinen Ursprung im ersten Hager Group Innovation Day, bei dem verschiedene Mitarbeiter Ideen und Lösungen zu diesem Thema vorgeschlagen hatten. Neben der Hager Group, der Scheer Group und zwei Forschungsinstituten aus Saarbrücken und Dortmund umfasst das Projektkonsortium nun auch zwei bekannte Dienstleister aus der Bauindustrie, die die neue Technologie gleich in ihren eigenen Gebäuden testen werden. Das Knowhow der Hager Group und ihrer Partner bietet alle Voraussetzungen für die Entwicklung der Hard- und Software, den Vertrieb und die Erprobung im Markt. Diese einzigartige Konstellation und die Innovationskraft hinter dieser Idee werden auch vom Bundesministerium für Bildung und Forschung anerkannt, welches das Projekt als Teil seiner Hightech-Strategie „Industrie 4.0“ mit 7 Millionen Euro unterstützt.

Weitere Informationen finden Sie auf den Seiten 25 bis 28 in unserem Annual Report.

Hager Group Continuous Improvement und Eco-Awards



Die zehnten „Continuous Improvement Awards“ der Hager Group fanden am 3. Dezember 2013 in der Gebläsehalle Neunkirchen statt. Bei der jährlich stattfindenden Veranstaltung wurde in den letzten Jahren mit den so genannten „Hager Group Eco-Awards“ ein besonderer Schwerpunkt auf umweltfreundliche Initiativen gelegt. Die Jury der Eco-Awards bewertet nach drei Kriterien:

Reduzierung des Ressourcenverbrauchs, Bewertung des Return-on-Investment und mögliche Wiederverwendung vorgeschlagener Maßnahmen zum gruppenweiten Einsatz bewährter Verfahren.



Letztes Jahr gelang es Mitarbeitern am Standort Dongguan in China, mit ihrer Lösung eine so genannte „eierlegende Wollmilchsau“ zu entwickeln: durch die Modifizierung der Stromerzeugung und Produktionssysteme gelang es den Ingenieuren, nicht nur den **Stromverbrauch**, sondern gleichzeitig auch die am Standort anfallenden Mengen an **Schmutzwasser, Abgasen und Staub zu reduzieren**. Die

innovativen Leistungen des Teams wurden mit dem Eco Award 2013 der Hager Group ausgezeichnet. Der Preis prämiert das Ende eines umfassenden Prozesses, den die neun Wartungs-, Produktions- und Personalexperthen durchliefen, um gemeinsam nach Optimierungspotential am gesamten Standort zu suchen. Unter anderem konnten die Mengen

an Schmutzwasser und Abgasen, die in der Beschichtungsanlage anfielen, auf fast 0 gesenkt werden. Der Staub, der beim Polieren anfällt, wurde **von 2.000 auf 18 mg pro m³ reduziert**, und der Säurenebel in den Absauganlagen wurde **um 90 % reduziert**. Eine Veränderung des Stromerzeugungskonzepts – von Dieselöl zu einem System, das durch Holzspäne angetrieben wird – stellte sich als effektivste Maßnahme heraus: neben einer **Reduzierung des Energieverbrauchs um 70 % und einer Senkung des CO₂-Ausstoßes um 650 t** konnte der Standort darüber hinaus fast 155.000 Euro an jährlichen Energiekosten einsparen.

„Dieser Preis, der in diesem Jahr zum vierten Mal verliehen wird, soll eine Anerkennung und Auszeichnung für die Teams darstellen, die die besten Projekte zur Reduzierung des ökologischen Fußabdruckes unseres Unternehmens hervorgebracht haben“, erklärte Denis Munch, Leiter Nachhaltige Entwicklung bei der Hager Group. „Der Eco Award richtet das Augenmerk auf bewährte Methoden, und so können alle Standorte von diesen Verbesserungen profitieren und die Entwicklungen in ihren eigenen Produktionsprozessen anwenden.“

Unter den folgenden Links finden Sie auf unserer Unternehmenswebseite eine Pressemitteilung mit weiteren Informationen zu den Hager Group Continuous Improvement Awards:

Französisch: <http://www.hagergroup.com/fr/media/1024-160.htm?lang=fr>

Englisch: <http://www.hagergroup.com/en/media/1024-160.htm?lang=en>

Deutsch: <http://www.hagergroup.com/de/media/1024-160.htm?lang=de>

Optimierung der Produktionsprozesse in Ottfingen

Die Produktion von C-Teilen am Standort in Ottfingen wurde dank einer systematischen Kundenorientierung, intelligenter Verbesserungsmaßnahmen im Produktionsprozess und dem unermüdlichem Einsatz unserer Mitarbeiter erfolgreich verschlankt. Diese Teamleistung wurde mit dem Continuous Improvement Award der Hager Group ausgezeichnet. Dabei befindet sich die Umstrukturierung des Werks noch in den Anfängen, denn die Organisation der Produktion soll noch flexibler werden.

Solch umfassende Verbesserungsmaßnahmen wie die am Standort in Ottfingen können nur durch Teamarbeit umgesetzt werden. HPS Leiter Srinivasa Pakki und sein Team sind dabei, die gesamte C-Teile-Produktion auf den Kopf zu stellen: die Vorrichtestation, die Granulat-Trocknungsstation, die Qualitätskontrollstation sowie das Kassettenlager für das Spritzguss-System wurden um die Spritzgussmaschine neu angeordnet, sodass die notwendigen Ressourcen leicht erreichbar und zugänglich sind. Durch diese Neuorganisation und eine bessere Leistung konnten die im Produktionsprozess anfallenden Kunststoffabfälle drastisch von **590 auf nur 21 g** reduziert werden.

Weitere Informationen finden Sie auf den Seiten 57 bis 60 in unserem Annual Report.

Initiativen im Rahmen von E3

Smart Grid

Am 21. März nahmen mehr als 100 Energiespezialisten aus Frankreich und Deutschland an einer Konferenz am französischen Hauptsitz der Hager Group in Obernai statt. Die Konferenz befasste sich mit dem topaktuellen Thema „Smart Grid – ein unverzichtbares Instrument bei der Energiewende“ und wurde vom Verein Deutscher Ingenieure (VDI) und dem französischen Verein Arisal organisiert. Sie bot Experten aus den beiden benachbarten Ländern die Gelegenheit, sich über das Energiesystem der Zukunft auszutauschen. Und so passte es ganz gut, dass die Konferenz auf dem Gelände der Hager Group stattfand, da wir mit unseren zahlreichen Forschungsprojekten, Pilottests und wegweisenden Energiemanagementsystemen einer der wichtigsten Treiber der aktuell in Europa stattfindenden Energierevolution sind.



Energieeffizientes Gebäude in Blieskastel

Ein beeindruckendes Beispiel dafür, dass sich die Hager Group dem Wandel verschrieben hat,



ist das neue 3.000 m² große Forschungs- und Anwendungszentrum in Blieskastel. Das Gebäude wurde im Herbst 2013 eröffnet und ist eine Art Hocheffizienzkraftwerk, das ganzjährig dazu in der Lage ist, mindestens zwei Drittel des Energiebedarfs selbst zu erzeugen. Sonnenkollektoren auf dem

Dach produzieren Strom aus Sonnenenergie, ein hocheffizientes Blockheizkraftwerk im Keller wird zur Umwandlung von Gas in Wärme und Strom genutzt, und die so erzeugte Energie wird in einem 100-kWh-Puffer gespeichert. Herz und Hirn des Gebäudes ist jedoch ein innovatives Energiemanagementsystem, welches die drei Energiequellen Photovoltaik, Blockheizkraftwerk und öffentliches Stromversorgungsnetz nicht nur gleichzeitig koordiniert, sondern auch als Wetterstation fungiert und so den Energiebedarf des Gebäudes eigenständig ermittelt. Ungefähr 5.000 Datenpunkte sind über das gesamte Gebäude verteilt und erfassen den Energieverbrauch eines jeden Nutzers in Echtzeit. Diese Informationen werden dann in das Berechnungsmodell des Managementsystems eingespeist, welches die Hager Group in Zusammenarbeit mit ihren Partnern entwickelt hat. **Das bedeutet, dass die Energieerzeugung mehr und mehr an den Verbrauch angepasst werden kann. In ein paar Jahren kann man dann vielleicht das Gebäude gänzlich vom öffentlichen Stromnetz trennen.** Glaubt man den Vorhersagen, sollte es weniger als fünf Jahre dauern, bis sich die 1,6 Million Euro amortisiert haben, die in das Energiekonzept und Managementsystem investiert wurden.

Wiedereingliederung der Produktion von Polybeuteln in Spanien

An unserem Standort in La Roca, Spanien, wurde zur Reduzierung unseres ökologischen



Fußabdrucks die Entscheidung getroffen, die Produktion von Polybeuteln für Kunststoffgehäuse wieder einzugliedern. Zuvor wurden die Produktion und die Komponenten an externe Zulieferer ausgelagert. Dann wurden die Polybeutel zur Fertigstellung ins Werk geliefert. Nach der Anschaffung einer neuen Spezialmaschine und Internalisierung der Produktion ist keine Anlieferung mehr nötig. Die Verfügbarkeit von Polybeuteln wurde verbessert und der Lagerbestand

wurde gesenkt. Darüber hinaus wird im Sinne unseres Diversitätsansatzes der Produktionsprozess nun durch das Unternehmen Grupo [SIFU](#) abgewickelt. Hierbei handelt es sich um ein Gebäude-Dienstleistungsunternehmen, das sich auf die Integration von Menschen mit körperlicher, geistiger oder sensorischer Behinderung in die Arbeitswelt spezialisiert hat.

Müllentsorgung in Italien

In Porcia, Mazzano und Crespellano werden die italienischen Standards zur getrennten



Sammlung und Entsorgung von Müll angewandt. Diese Initiative, die in den Büros und auf der Produktionsfläche Anwendung findet, fördert ein intelligentes Entsorgungsmanagement im Sinne unserer Nachhaltigkeitsinitiative E3.

Umwelt und Energie in Huizhou, China

Das Fertigungsteam bei Hager Huizhou engagiert sich für Umweltschutz und Energieeinsparung.

- Pappkarton wird nicht mehr von einem externen Dienstleister geliefert, **da 350.000 Pappstücke im Jahr 2014 recycelt werden können.**
- Die Leuchtstoffröhren in den Werkstätten wurden durch LED-Leuchtmittel ersetzt. Bis März 2014 wurden insgesamt **3.500 Leuchtmittel ausgetauscht.** Es wird geschätzt, dass die Energieeinsparungen bei **172.000 kWh jährlich liegen.**



- Zwei Klimaanlage wurden in einem System kombiniert. So müssen nicht mehr zwei Betriebssysteme im Winter in Betrieb sein. Ein Umwandler wurde eingesetzt, um die Pumpleistung zu steuern. Das Energieeinsparpotential wird auf **180.000 kWh jährlich geschätzt**.
- Ein Hitzeschutz wurde im März 2014 in die Spritzgussmaschine integriert. Das führt zu einer geschätzten **Energieeinsparung von 51.000 kWh jährlich**.
- **Das Hager Green Idea Project** startete im März 2014, um im Werk Huizhou Ideen zum Umweltschutz und zu Energieeinsparung zu sammeln und auszutauschen.

Lieferung eines Doppelstock-LKW in Frankreich

Das ADC-Logistikzentrum (Area Distribution Centre) in Bischwiller hat eine Initiative zur Nutzung von Doppelstock-LKW gegründet, auf denen zwei Paletten übereinander gestapelt werden können. Diese Art von LKW ermöglicht eine bessere Nutzung des Füllvolumens und weniger Transportwege.

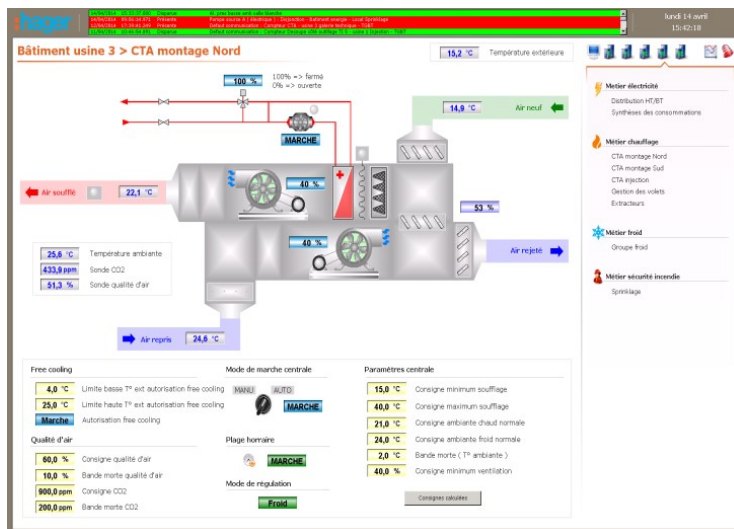
Umweltzeichen Der Blaue Engel



Der Hager Group Annual Report 2013 wurde mit dem Umweltzeichen „Der Blaue Engel“ (<http://www.blauer-engel.de/>) ausgezeichnet. Das verwendete Papier (EnviroTop) wurde klimaneutral und ohne Zusatz von optischen Aufhellern und Chlorbleiche aus Altpapier hergestellt. Alle weiteren für die Produktion verwendeten Materialien entsprechen ebenfalls den Anforderungen des Umweltzeichens Blauer Engel (RAL-UZ 14). Der Blaue Engel gilt als eines der strengsten Umweltzertifizierungen.

Initiative in Obernai zur Senkung des Stromverbrauchs

In Obernai ist das Technische Gebäudemanagement G.T.B. (Gestion Technique du Bâtiment)



Teil eines Pilotprojekts zur Überprüfung und Senkung des Stromverbrauchs in den Werken 2 und 3. In die Entlüftungssysteme, Stromversorgung, Heiz- und Kühlsysteme, Abluftsysteme und Sprinkler wurden Filter eingebaut. Diese Filter sind mit einer Software verbunden, die die Systeme live überwacht und anschließend die Stromversorgung je nach Außentemperatur, Bedarf im Werk, Auslastung an Feiertagen etc.

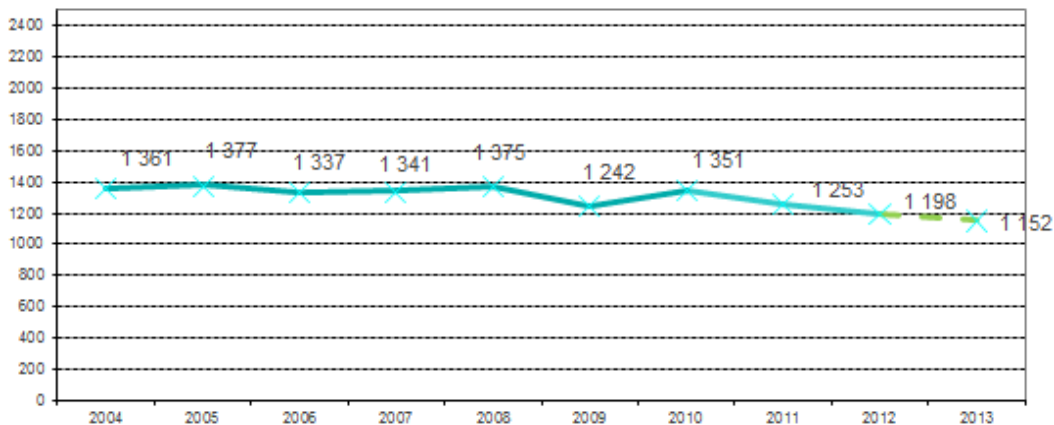
anpasst. Auf der Instrumententafel lassen sich bei Bedarf alle relevanten Informationen ablesen, sodass Änderungen zur Senkung des Stromverbrauchs vorgenommen oder geplant werden können. Die bereits erzielten Einsparungen an Strom und Geld sind beachtlich.

Reduzierung der Treibhausgase in Frankreich

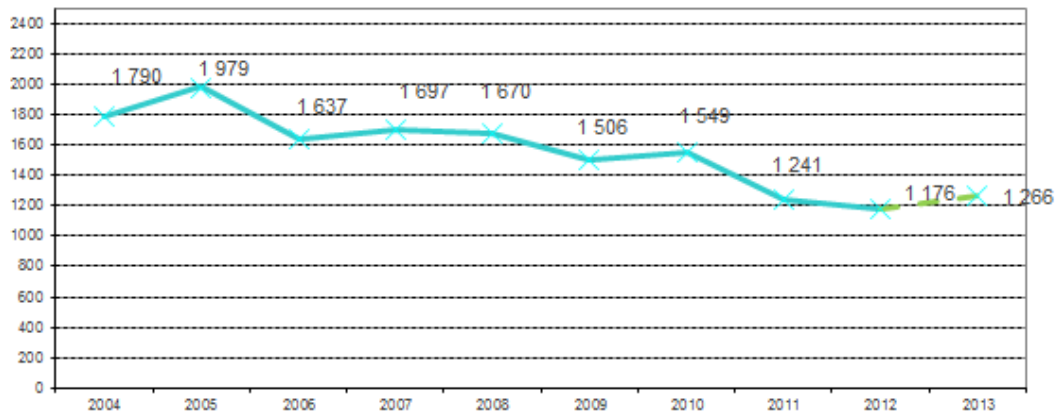
Der Kampf gegen den Klimawandel hat in Frankreich Priorität. Laut POPE Gesetz vom 13. Juli 2005 sollen Treibhausgasemissionen bis 2050 geviertelt werden. Dieses Ziel wurde bereits im Rahmen des Grenelle-Gesetzes 1 und 2 bestätigt. Entsprechend dieser Vorgaben und des Global Compacts der Vereinten Nationen wird kontinuierlich versucht, die Abfallproduktion und den übermäßigen Verbrauch von Ressourcen wie Wasser, Gas und Strom an unserem Standort in Obernai zu senken. Aufgrund dieser Bestrebungen nutzen wir per Ende 2013 seit 2005 **20 % weniger Strom pro 1 000K€** unseres Umsatzes, **37 % weniger Gas in Kilowatt pro 1.000K€** unserer Produktion, und der **Wasserverbrauch je m³ pro 1.000K€ unserer Produktion konnte auf 46 % gesenkt werden**. Die Ergebnisse zum Ende des Monats März 2014 bewegen sich ebenfalls sehr positiv nach unten; im Vergleich zum Ende 2013 konnte der Stromverbrauch um weitere **6 %** pro 1.000K€ und unser Gasverbrauch um **41 %** gesenkt werden. Die abfallwirtschaftlichen Ziele in Obernai liegen bei unter 77 %, und dies konnte erreicht werden. Unsere CO₂-Produktion lag 2005 bei 3.356 t. Unser Ziel für 2020 sind 2.886 t, das entspricht -14%. Ende 2013 waren es bereits 2.492 t, das entspricht mehr als -25%.

Die Kurvendiagramme auf den Seiten 46 und 47 zeigen die Ergebnisse in Obernai, was Verbrauch von Strom und Erdgas betrifft.

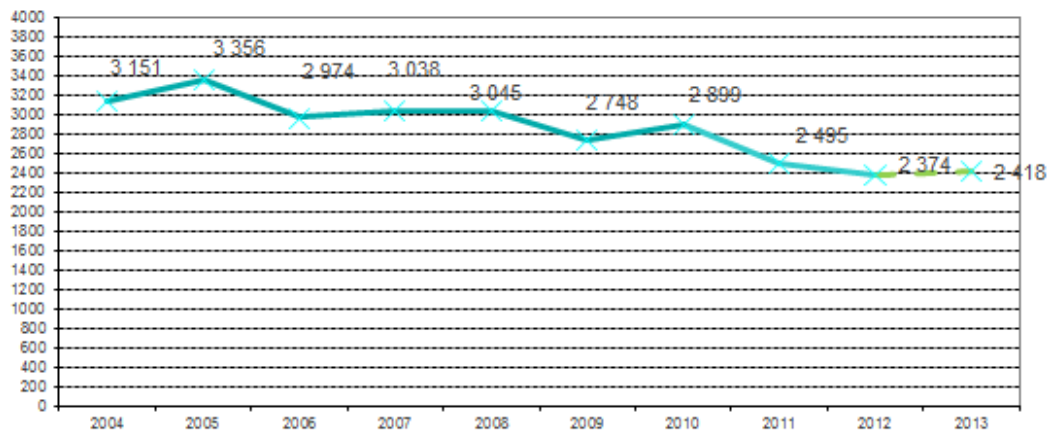
Entwicklung des Kohlendioxidäquivalents durch Stromverbrauch in der Produktion in Tonnen



Entwicklung des Kohlendioxidäquivalents durch Erdgasverbrauch in der Produktion in Tonnen



Entwicklung des Kohlendioxidäquivalents durch Strom- und Erdgasverbrauch in der Produktion in Tonnen



Bestimmungen & Zertifizierungen

> Messung der Ergebnisse:

REACH

Die Hager Group verpflichtet ihre 4.000 Lieferanten, bei den mehr als 40.000 von uns eingekauften Erzeugnissen anzugeben, ob einer oder mehrere Stoffe der aktuellen Kandidatenliste der besonders besorgniserregenden Stoffe (SVHC, substance of very high concern) in den Produkten enthalten sind. Bei der Hager Group versuchen wir, diese besonders besorgniserregenden Stoffe in unseren bereits bestehenden Produkten nicht zu verwenden. Keine dieser Stoffe sind in unseren neuen Projekten enthalten. Diese Liste wurde am 16. Dezember 2013 aktualisiert und enthält nun insgesamt 151 Stoffe.

ISO 14001

Ende 2013 waren 13 unserer 22 Produktionsstandorte nach ISO 14001 zertifiziert.

Elektromobilität

> Festsetzung, Strategie und Zielsetzungen:

Die Elektromobilität entwickelt sich weiter, Ladestationen werden in unserem Alltag immer selbstverständlicher, egal ob im öffentlichen Raum oder zu Hause. Bei der Entwicklung einer Reihe von Lösungen zum Aufladen von Elektrofahrzeugen konzentrieren wir uns auf einen einfachen Gebrauch, Ergonomie, Intelligenz und Ästhetik der Ladestationen. Damit tragen wir aktiv zu diesem neuen Abenteuer für Industrie und Gesellschaft bei.



> Umsetzung:

Was bewegt die Menschen? Autos natürlich, oder noch besser Elektroautos, die bestenfalls



bedienerfreundlich, umweltfreundlich und kostengünstig sind. Für eine möglichst geringe Umweltbelastung haben wir *witty* entwickelt, eine Ladestation für Elektroautos. Unsere Hausladestation *witty* überzeugt durch ihr funktionales Design und ihre benutzerfreundliche Oberfläche. Verbessert wird diese Funktionalität durch die zugänglichen Ladesteckdosen, die einfache Verkabelung und eine LED-Leuchte mit leicht

verständlicher Anzeige der Ladestufen. *witty* ermöglicht intelligentes Laden, da Verfügbarkeit des Stroms und Stromverbrauch im Haus berücksichtigt werden. Unsere Ladestationen und Elektroautos sind an vielen unserer Hager Group Standorte vorhanden und verfügbar.

- In Obernai in Frankreich gibt es fünf Ladestationen und zwei Elektroautos. Mit einem Zoé lassen sich Besorgungen im Ort tätigen und gleichzeitig unser ökologischer Fußabdruck verkleinern.



- Ein Elektroauto steht den Mitarbeitern in Porcia, Italien, zur Verfügung. In Porcia wird die Hardware für die *witty*-Modelle hergestellt.

- An unserem Standort in Heltersberg gibt es direkt am Eingang fünf öffentlich zugängliche Ladestationen sowie drei weitere innerhalb des Standortes. Ein Peugeot Ion wird eingesetzt, um die Ladestationen zu testen. In naher Zukunft soll unsere Flotte an Elektroautos vergrößert werden.



- Es gibt zwei *wittys* in den Niederlanden.
- In Portugal gibt es zahlreiche Ladestationen, die mit Hager Produkten ausgestattet sind.



04 KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG – PRINZIPIEN

Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Initiativen zur Korruptionsbekämpfung

> Festsetzung, Strategie und Zielsetzungen:

Was ist richtig? Was ist falsch? Wo genau verläuft eigentlich die Grenze?

Auf globaler Ebene Geschäfte zu machen birgt viele Herausforderungen, vor allem wenn man mit unterschiedlichen Kulturen zusammenarbeitet. Hier können sich „angemessene“ Geschäftspraktiken stark unterscheiden, vor allem in Ländern, wo nationale oder internationale Standards nur sehr selten eingehalten werden. Daher muss die Einhaltung der Ethik-Charta unseres Unternehmens überwacht werden. In einem geschäftlichen Umfeld wird es immer komplexer und auch wichtiger, die richtigen Entscheidungen zu treffen. Daher ist es wichtig, dass auch neue Mitarbeiter unsere Unternehmenswerte kennen und unsere Ethik-Charta verstehen. Hier wird sehr deutlich, welches Verhalten von einem Mitarbeiter der Hager Group erwartet wird. Unsere Ethik-Charta ist ein Referenzrahmen, der auf unseren Werten basiert. Sie ist der maßgebliche Leitfaden für ehrliche, verlässliche und erfolgreiche Geschäftsmethoden.

> Umsetzung:

Ethische Entscheidungen zu treffen ist Teil unserer Unternehmenskultur. Unsere Strategie für nachhaltiges Wachstum und ethisches Handeln beruht auf den Prinzipien zur Korruptionsbekämpfung der Vereinten Nationen. Seit ihrer Verabschiedung 2012 wurde unsere Ethik-Charta in alle 22 Unternehmenssprachen übersetzt, und seit Mitte 2013 liegt sie an allen Standorten und in allen Abteilungen in gedruckter Form aus.



Unter dem folgenden Link finden Sie weitere Informationen zu unserer Ethik-Charta:

http://www.hagergroup.com/files/download/0/131_1/0/EC_EN.pdf

05 AUSGEWÄHLTE BEISPIELE SOZIALEN ENGAGEMENTS DER HAGER GROUP

Peter-und-Luise-Hager-Stiftung



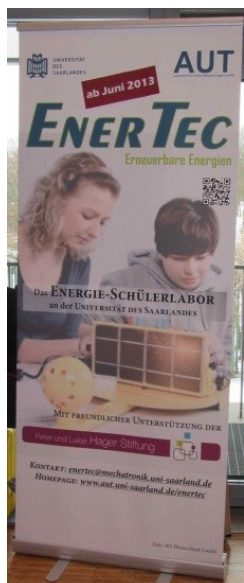
> Festsetzung, Strategie und Zielsetzungen:

Als familiengeführtes Unternehmen ist die Hager Group traditionell durch einen hohen Grad an persönlicher Verantwortung geprägt. Neben der Verantwortung für die Mitarbeiter und deren Familien sowie für den nachhaltigen Umwelt- und Ressourcenschutz betrifft dies auch und vor allem die gesellschaftliche Verantwortung. Die Gründer sind sich einig, dass sie der Gesellschaft etwas von ihrem wirtschaftlichen Erfolg zurückgeben möchten. Ein solches Engagement passt zur Hager-Firmenkultur und den damit verbundenen Wertvorstellungen.

> Umsetzung:

Die Peter-und-Luise-Hager-Stiftung wurde im Dezember 2010 ins Leben gerufen und unterstützt unter anderem Projekte aus Wissenschaft und Forschung, Umweltschutz, Kultur, Erziehung und Bildung sowie Sozialwesen. Viele der Projekte sind in der Nähe von Standorten der Hager Group angesiedelt und kommen so direkt jenen zugute, die ganz in der Nähe des Unternehmens leben und arbeiten. Auch der Name der Stiftung passt: Sie ist benannt nach den Eltern der beiden Unternehmensgründer Oswald und Hermann Hager.

Schülerlabor EnerTec



Die Peter-und-Luise-Hager-Stiftung unterstützt das Schülerlabor der Universität des Saarlandes. Hierzu wurden die Hardware und Ausstattung der Klassenzimmer im Schülerlabor am Lehrstuhl für Automatisierungstechnik der Universität des Saarlandes angeschafft. Eine öffentliche Kampagne wurde durchgeführt, um Schüler für das Schülerlabor zu interessieren. Dazu zählten Flyer, Einträge auf der Webseite des Saarlandes, Pressemitteilungen der Universität des Saarlandes, Briefe an 212 Lehrer für Naturwissenschaften an Schulen im ganzen Saarland und



Vorträge bei verschiedenen Schulveranstaltungen. Darüber hinaus erfolgte im Juli 2013 ebenfalls eine Präsentation im Spohns Haus für Jugendliche, die an einem internationalen Schüleraustausch teilnahmen.

Projekt Perspectiva in Spanien



Mit dem Projekt „Perspectiva“ möchte die Peter-und-Luise-Hager-Stiftung einen Beitrag zur Förderung eines gesellschaftspolitisch wichtigen Problems in Spanien leisten. Es betrifft junge Männer und Frauen, die am Anfang ihres Berufslebens stehen und den Wunsch haben, Erfahrungen in einem Unternehmen in Deutschland zu sammeln. Zu den Aufgaben des



Projekts zählt es, Bewerber auszuwählen, Bewerbungstage zu organisieren, spanische Bewerber zu schulen, Sprachunterricht zu organisieren, Unterkünfte zu suchen und Mietverträge auszuhandeln, Aktivitäten zur leichteren Integration in Deutschland zu planen und Unterstützung für eine Festanstellung in Deutschland zu leisten. 11 Bewerber wurden bisher ausgewählt, die

bereits einen Deutschkurs im spanischen La Roca besucht und an informativen Videokonferenzen zum Thema Arbeiten bei der Hager Group Deutschland teilgenommen haben.

ABCM Schule, Saargemünd, Frankreich

Die ABCM Schule in Saargemünd, Frankreich, ist eine zweisprachige Grundschule (ABCM: Association pour le Bilinguisme en Classe dès la Maternelle – Verein für zweisprachigen Unterricht in der Grundschule), in der Kindern so früh wie möglich die deutsche und französische Sprache von Muttersprachlern nähergebracht werden sollen. Die Kinder wachsen in einem bilingualen und biculturellen Umfeld auf, in dem sie lernen, andere Kulturen und Sprachen zu verstehen und zu respektieren. Die Peter-und-Luise-Hager-Stiftung finanziert eine zusätzliche Lehrerstelle, um diesen bilingualen Ansatz zu unterstützen und eine kontinuierliche Qualität des Unterrichts sicherzustellen.

Hochwasserhilfe für Nordindien

Im Juni 2013 sorgte ein mehrtägiger Sturzregen im Zentrum des nordindischen Staates Uttarakhand für zerstörerische Überschwemmungen und Erdbeben und entpuppte sich als schlimmste Naturkatastrophe, die das Land seit dem Tsunami 2004 erlebt hatte. Die starken Regengüsse entwickelten sich zu Sturzfluten und führten zu massiven Erdbeben, zerstörten Häuser und Strukturen und forderten zahlreiche Todesopfer, wo das Gebiet praktisch unzugänglich geworden war. Ganze Dörfer und Siedlungen wurden ausgelöscht. Die Peter-und-Luise-Hager-Stiftung gewährte finanzielle Unterstützung, um beim Wiederaufbau der Häuser, Schulen und des öffentlichen Stromversorgungsnetzes zu helfen.



Gemeinschaftsschule Gersheim

Die Hager Electro GmbH & Co. KG unterstützt die Gemeinschaftsschule in Gersheim. Seit 25 Jahren unterhält die Gemeinschaftsschule in Gersheim eine Partnerschaft mit einer in Frankreich angesiedelten Schule in Bézancourt in der Nähe von Reims. Jedes Jahr findet ein einwöchiger Schüleraustausch für bis zu 50 Schüler statt, um den Erwerb von Sprachen und Kulturbewusstsein zu fördern.

JAMALV in Straßburg, Frankreich



JAMALV – Jusqu'à la mort accompagner la vie – Das Leben bis zum Tod begleiten. 63 freiwillige Helfer engagieren sich für diese Privatinstitution, die Fürsorge und Hilfe für unheilbar Kranke bietet. Die Freiwilligen begleiten unheilbar kranke Menschen, egal ob jung oder alt, bieten ihnen Hilfe und Unterstützung an und leisten Trauerarbeit bei den Angehörigen. Herr Rauscher und Frau Pedroso, eine Mitarbeiterin bei Hager Controls im französischen Saverne und aktive Freiwillige bei JAMALV,

bekamen eine Spende in Höhe von 10.000 Euro. Diese finanzielle Unterstützung soll für die Suche und Ausbildung weiterer freiwilliger Helfer eingesetzt werden.

Spohns Haus

Die Peter-und-Luise-Hager-Stiftung rief 2013 ein neues Projekt ins Leben: ein internationales Feriencamp für deutsche, polnische und ukrainische Jugendliche in Zusammenarbeit mit dem ökologischen Schullandheim „Spohns Haus“ in Gersheim. 20 Teilnehmer aus Deutschland, 30 aus Polen und 20 aus der Ukraine fuhren vom 8. bis 20. Juli 2013 ins Feriencamp der Hager Group. Zu den Unternehmungen zählten Ausflüge nach Straßburg und Paris, eine Präsentation der Hager Group im Zusammenhang mit einer Werksführung am Standort in Blieskastel, ein Grillfest im Spohns Haus zusammen mit einigen Mitarbeitern der Hager Group und Vertretern der Stiftung. Außerdem besuchten die Teilnehmer das Schülerlabor EnerTec.

Lichtsinfonie

Im November 2013 veranstaltete die Stadt Blieskastel eine Lichtsinfonie mit Orlando Circle und dem Altsänger Andreas Scholl. Lichtinszenierungen erhellten darüber hinaus das renovierte Schloss in Blieskastel. Bei dieser kulturellen Veranstaltung leistete die Hager Group finanzielle Unterstützung und beteiligte sich an den Eintrittsgebühren.

Folgen Sie uns:

