



**Hager Group
Fortschrittsbericht
2013**

**GLOBAL COMPACT
DER VEREINTEN NATIONEN**



Inhaltsverzeichnis



Unterstützungserklärung des Vorstandsvorsitzenden	3
E3 – Das Nachhaltigkeitsprogramm der Hager Group	5
01 MENSCHENRECHTE – PRINZIPIEN	8
02 ARBEITSNORMEN – PRINZIPIEN	16
03 UMWELTSCHUTZ – PRINZIPIEN	25
04 KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG – PRINZIPIEN	35
05 AUSGEWÄHLTE BEISPIELE SOZIALEN ENGAGEMENTS DER HAGER GROUP	36

Unterstützungserklärung des Vorstandsvorsitzenden

Blieskastel, im Juni 2013



Nachhaltigkeit heißt, dass wir uns im Einklang mit sozialen, ökologischen und ökonomischen Parametern entwickeln. Alle drei führen dazu, dass das Unternehmen langfristig gewinnbringend wächst.

Mit dem Ziel einer nachhaltigen Zukunft und als System- und Lösungsanbieter hat sich die Hager Group dazu verpflichtet, die Zukunft zu sichern und nachhaltig zu handeln. Mit ihren Geschäftsaktivitäten bekennt sich die Hager Group bei der Nutzung ihrer Ressourcen zu ethischen und nachhaltigen Werten. Im April 2007 hat sich die Hager Group dem Global Compact angeschlossen, einer freiwilligen Wirtschaftsinitiative der Vereinten Nationen. Ziel dieses Paktes ist es, die soziale Verantwortung von Unternehmen zu fördern. Unser Nachhaltigkeitsprogramm E3 befasst sich mit der Schonung der Ressourcen unserer Erde durch einen rücksichtsvollen Umgang mit unseren Partnern, Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und Gemeinschaften sowie durch umweltfreundliche Geschäftsaktivitäten mittels energieeffizienter Lösungen zum Vorteil unserer Kunden.

Bei der Hager Group geht es nicht um kurzfristige Gewinnmaximierung, sondern um langfristiges Wachstum. Natürlich müssen und wollen auch wir Geld verdienen. Die Frage ist, wie wir das tun. Wir wollen die Dinge aus den richtigen Gründen richtig machen. Zum Beispiel, indem wir ethisch mit Mitarbeitern, Partnern und Lieferanten umgehen, indem wir unseren ökologischen Fußabdruck kontinuierlich verkleinern und indem wir energieeffizientere Lösungen für unsere Kunden entwickeln. Unsere Ergebnisse in den letzten Jahren zeigen, dass wir auf einem sehr guten Weg sind.

Wir vertreten die Überzeugung, dass wir in Märkten, in denen wir Umsätze erzielen, auch Werte schaffen sollten. Wir wollen den Menschen, denen wir unsere Produkte verkaufen, Arbeitsplätze und Perspektiven bieten. Das sind wir unserem jeweiligen Umfeld als Good Corporate Citizen (Unternehmensbürgerschaft) nicht nur schuldig, sondern sorgen damit auch für eine höhere Akzeptanz und Bekanntheit unserer Produkte. In Asien oder Lateinamerika fertigen wir sie natürlich nach denselben Qualitätsstandards wie in Europa, aber mit einem höheren Anteil an Handarbeit. In den Hochlohnländern Europas wiederum können wir das nur mit einem hohen Grad an Automatisierung und qualifizierten Mitarbeitern leisten. Indem wir in die Weiterbildung unserer Mitarbeiter investieren, investieren wir auch in unsere Wettbewerbsfähigkeit.

Mit diesem Dokument bekräftigen wir unser Bekenntnis zum Global Compact der Vereinten Nationen.

A handwritten signature in blue ink, which appears to read "Daniel Hager". The signature is written in a cursive, flowing style.

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 – Das Nachhaltigkeitsprogramm 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. Auch wenn die Hager Group nur ein kleines Rädchen im Getriebe ist, möchten wir so daran drehen, dass wir künftigen Generationen ein gesundes Erbe hinterlassen. Dieses klare Verständnis von Nachhaltigkeit haben wir in einem Begriff zusammengefasst: E3.



E3 ist eine umfassende Initiative der Hager Group, um mit den begrenzten Ressourcen auf unserem Planeten schonend und achtsam umzugehen. Die drei „E“ stehen für die drei Säulen unserer Nachhaltigkeit: Ethics, Environment und Eco-efficiency (Ethik, Umwelt und Energieeffizienz). Hinter jedem E verbirgt sich ein konkreter Katalog von Maßnahmen. Für uns als familiengeführtes Unternehmen ist Nachhaltigkeit mehr als nur ein Modewort; durch E3 befassen wir uns aktiv mit Nachhaltigkeit.

Wir verbessern kontinuierlich unsere Leistungen, indem wir unsere Mitarbeiter weiterbilden, umweltfreundlichere Produkte entwerfen und den Umsatzanteil der Produkte steigern, mit denen unsere Kunden Ressourcen intelligenter nutzen können.

Diese Ziele haben wir in der Vergangenheit schon mehrmals erreicht. Um dies auch weiterhin zu tun, lassen wir uns weiterhin von Werten wie Mut, Authentizität und Integrität leiten.

Zahlen und Fakten zur Nachhaltigkeit finden Sie auf den Seiten 58 bis 59 unseres Annual Reports.

Ein Interview mit Professor Klaus Töpfer über Nachhaltigkeit in der Vergangenheit und in der Gegenwart finden Sie auf den Seiten 36 bis 39 unseres Annual Reports.

Ein Interview mit unserem Ethik-Beauftragten und Leiter Nachhaltige Entwicklung können Sie auf den Seiten 74 bis 75 unseres Annual Reports nachlesen.

Eine interaktive Version dieses Interviews zum Thema Nachhaltigkeit finden Sie unter folgenden Links:

Deutsch: <http://vimeo.com/66076679>

Englisch: <http://vimeo.com/66076811>

Französisch: <http://vimeo.com/66076791>

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

Die wichtigste natürliche Ressource bei der Hager Group ist jede einzelne Person. Uns sind Prozesse wichtig, die einen fairen Umgang untereinander sicherstellen. Daher haben wir uns den Prinzipien des Global Compacts der Vereinten Nationen verschrieben. Diese Vereinbarung zwischen einem Unternehmen und den Vereinten Nationen erfolgt auf freiwilliger Basis mit dem Ziel, die Globalisierung verantwortungsbewusster und umweltfreundlicher zu gestalten.

Weitere Informationen finden Sie auf den Seiten 40 bis 43 unseres Annual Reports.

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

Wir halten unsere Prozesse und Produkte möglichst sauber und verfolgen dabei das Motto „weniger ist mehr“. In der Realität bedeutet dies, dass 12 der Hager Group Produktionsstätten bereits nach der internationalen Umweltmanagementnorm ISO 14001 und 13 der Standorte nach OHSAS 18001 zertifiziert sind. Wir sind fest entschlossen, diese hervorragende Arbeit fortzuführen und beantragen Jahr für Jahr weitere Zertifizierungen.

Die Entwicklung neuer Produkte und Fertigungsprozesse konzentriert sich auf Eco-Design und Eco-Produktion. In der sogenannten Ökobilanz (Life Cycle Assessment) werden die Umweltauswirkungen genau erfasst und – wo möglich – optimiert. Die Produktverpackungen bestehen aus 100 % Recyclingpapier und sind sparsam mit umweltfreundlicher Naturdispersionsfarbe bedruckt. Der Materialbedarf für diese Verpackungen konnte um 20 % gesenkt werden. Damit sind die Verpackungen genauso intelligent wie die Produkte, die in ihnen stecken. So können wir kontinuierlich unseren ökologischen Fußabdruck verkleinern und gleichzeitig unsere Technologien in die richtige Richtung vorantreiben.

Weitere Informationen finden Sie auf den Seiten 10 und 11 unseres Annual Reports.

ENERGIE – Wir sind Spezialist für intelligente, energieeffiziente Lösungen.

Auf interner Ebene haben wir uns dazu verpflichtet, unseren Energieverbrauch sowohl in den Produktionsstätten als auch in den Büros zu senken. Es werden vielfältige Maßnahmen ergriffen, um Energie wiederzuverwenden und unseren Verbrauch zu reduzieren. Auch unsere Kunden profitieren davon, dass die Hager Group einen Schritt in die ökologisch richtige Richtung geht: sie genießen die Vorteile unserer Lösungen. Dazu zählen: intelligente Zähler, Dimmer, hochempfindliche Bewegungsmelder sowie Lösungen zur Gebäudeautomation und eine innovative Displaysoftware, die den Energieverbrauch anzeigt und so für ein besseres Energiebewusstsein sorgt. Erneuerbare Energiequellen können in buchstäblich jedes Gebäude integriert werden – für eine schönere und sauberere Zukunft. Wir stecken unsere ganze Energie hinein, damit Sie Energie sparen!

Weitere Informationen finden Sie auf den Seiten 46 und 47 unseres Annual Reports.

Weitere Informationen zu E3 erhalten Sie unter folgendem

Link: <http://www.hagergroup.net/nachhaltigkeit>

01 MENSCHENRECHTE – PRINZIPIEN

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

2. Prinzip: Unternehmen sollen 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.

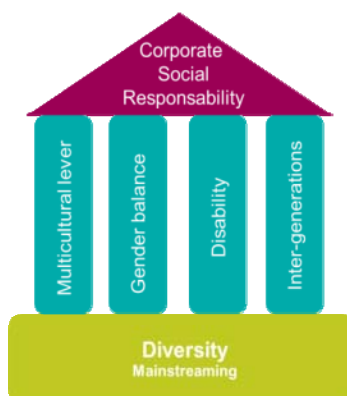
So führten beispielsweise unsere Maßnahmen für mehr Sicherheit am Arbeitsplatz an unserem Standort im französischen Obernai dazu, dass allein innerhalb der letzten zwei Jahre die Anzahl der Unfälle um 31 % reduziert werden konnte – so viel wie seit mindestens 25 Jahren nicht. Wir bei der Hager Group erwarten viel von unseren Mitarbeitern, aber wir setzen auch alles daran, sie in ihren Fähigkeiten zu ermutigen und diese in einem angenehmen Arbeitsumfeld weiterzuentwickeln. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter der Hager Group erhält im Jahr durchschnittlich 24,5 Stunden berufliche Weiterbildung. So kann jeder von unserem kollektiven Wissen und unseren gemeinsamen Kenntnissen und Fähigkeiten profitieren.

Der Erfolg unseres Unternehmensprojekts „Projekt 2015“ wird unmittelbar davon abhängig sein, ob wir das gesamte Potential unserer Mitarbeiter ausschöpfen.

Zahlen und Fakten zu unseren kompetenten und engagierten Mitarbeitern weltweit finden Sie auf Seite 79 unseres Annual Reports.

> Festsetzung, Strategie und Zielsetzungen:

Vielfalt



Von Anfang hat die Hager Group Unterschiede erkannt und respektiert, und diese Eigenschaft hat wesentlich zu unserem Erfolg beigetragen. Dieser Unterschiede ist sich die Hager Group stets bewusst, weshalb Diversität auch Teil unserer nachhaltigen Entwicklung und in unserem Nachhaltigkeitsprogramm E3 verankert ist.

Wir sind fest davon überzeugt, dass wir, um ein Global Player auf dem heutigen Weltmarkt zu sein, eine Kultur aufbauen müssen, die die Vielfalt auf allen Ebenen und in allen Aktivitäten des Unternehmens in Zusammenarbeit mit unserem Netzwerk an Partnern fördert.

> 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, wurde 2012 die Stelle des **Hager Group Diversity Managers** ins Leben gerufen. Darüber hinaus konzentriert sich ein Lenkungsausschuss auf das Thema „Diversity Mainstreaming“, also eine Strategie zur Gleichstellung in der Hager Group.

> Messung der Ergebnisse:

Von den vier Themenschwerpunkten, auf denen die Säulen unseres 2012 aufgestellten Plans zur Entwicklung der Vielfalt basieren, wurden bereits drei Maßnahmen umgesetzt:

- ein Katalog für interkulturelle Fortbildungsangebote wurde entwickelt, damit sich die Mitarbeiter leichter an neue Arbeitsumgebungen anpassen können, um so unserer internationalen Präsenz mehr Bedeutung und Nachhaltigkeit zu verleihen und unsere Innovationskraft und Kreativität zu fördern,
- ein multikulturelles Netzwerk an Trainern wurde aufgebaut mit China als Pilotland. Hier tauschen sich Trainer untereinander darüber aus, wie man die Kompetenzen der Mitarbeiter weiterentwickeln, hervorheben und nutzen kann und wie man diese bereits für die Zukunft entwickeln kann,



- Parkplätze für schwangere Mitarbeiterinnen wurden eingerichtet, um zu ihrem Wohlergehen beizutragen.



In Bezug auf den Themenschwerpunkt Behinderung wurden im Rahmen der in ganz Frankreich durchgeführten „Semaine pour l'emploi“ (Woche der Arbeit) zwei Menschen mit Behinderung nach Obernai eingeladen, die mehr über die Aufgaben und Arbeitsmöglichkeiten bei der Hager Group erfahren wollten. Auch einige hörbehinderte Kollegen nahmen an dieser Veranstaltung teil. Das Ergebnis: Einer der Besucher absolviert nun ein berufsbildendes Praktikum als Assistenz in der

Personalabteilung. „Der eigentliche Erfolg dieses Tages war es, die Hürden der Vorurteile und vorgefassten Meinungen zu überwinden. Menschen mit Behinderung sind Menschen wie du und ich“, so die Personalsachbearbeiterin. Aber man ging sogar noch einen Schritt weiter. So wurde ein Handbuch mit den Grundlagen zur Gebärdensprache erstellt, damit unsere Mitarbeiter mit ihren hörgeschädigten Kollegen kommunizieren können.

Weitere Informationen finden Sie auf Seite 32 unseres Annual Reports.

Bei einer weiteren Initiative zum Thema Behinderung und Solidarität engagieren sich fünf Mitarbeiter aus Obernai in Frankreich in einem Verein, deres gehbehinderten Kindernermöglicht, an Laufveranstaltungen teilzunehmen. Unsere Mitarbeiter laufen selbst mit und transportieren dabei die Kinder in einer Art Sänfte mit einem Rad. Für alle Beteiligten ist dies ein ungewöhnliches und daher unvergessliches Ereignis.

Weitere Information erhalten Sie unter folgendem Link:

<http://www.vimeo.com/hagergroup>

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.

> Messung der Ergebnisse:

Tara Mobile Crèches



Das rasante Wachstum der Baubranche in Indien wirkt sich auch auf das Wachstum und die Entwicklung der indischen Wirtschaft aus. Dies hat jedoch seinen Preis, wenn Eltern mit ihren Kindern von Baustelle zu Baustelle ziehen müssen. Dadurch erhalten die Kinder wenig bis keine Schulbildung und haben somit nur wenig Hoffnung auf eine glücklichere Zukunft. Der Hager Group lag es schon immer am Herzen, mit steigendem unternehmerischem Wachstum Verantwortung für die Gesellschaft zu übernehmen, damit auch sie davon profitieren kann.



Die Hager Group in Indien unterstützt mobile Kindergärten (crèches) und deren Konzept für kinderfreundliche Baustellen. So kann dort jedes Kind sicher, gesund und mit der nötigen Bildung seine Kindheit genießen.



Die Hager Group in Indien führt ihr Engagement aus dem letzten Jahr fort, indem sie dieses Jahr die Initiative [Educate Girl Child](#) der Organisation „Tara Mobile Crèches“ unterstützt. Mit unserer Spende ermöglichen wir es einer Schülerin der Organisation, sich für ein weiteres Studium einschreiben zu können. Dadurch ermöglichen wir ihr eine bessere Zukunft. „Durch unser Engagement können wir unzählige Träume und Sehnsüchte dieser Kinder erfüllen, insbesondere den Wunsch, etwas zu lernen und zur Schule gehen zu können. Indem wir ihnen den Zugang zu Bildung ermöglichen, helfen wir ihnen, ihr volles Potenzial auszuschöpfen“, bestätigt der Geschäftsführer der Hager Group in Indien.

Weitere Informationen erhalten Sie auf Seite 32 unseres Annual Reports.

Universitäts- und Praktikumsprogramme im Produkt- und Geschäftsbereich



In Indien bieten Bildungsinstitute eine Plattform für Berufsorganisationen, um mit jungen, interessierten und engagierten Studenten, die kurz vor dem Schritt in die Berufswelt stehen, in Kontakt treten zu können. Als Teil ihrer Aktivitäten im Rahmen der unternehmerischen sozialen Verantwortung kooperiert die Hager Group in Indien mit einigen der angesehensten Bildungsinstitute, die Studiengänge und Aufbaustudiengänge im Bereich Engineering und Management anbieten.

Elektrotechnischsichere und intelligente Installationen (ESSI)

Die Hager Group in Indien finanziert eine Initiative zur Sensibilisierung für sichere elektrische Anlagen. Ausgangspunkt ist Pune, wo sich auch unsere Produktionsstätte befindet. In der ersten Phase dieser Initiative wurde in einer Schule in Indien eine Veranstaltung organisiert mit dem Ziel, das Bewusstsein bei Schulkindern zu schärfen, da sie die zukünftige Generation sicherer Stromverbraucher bilden. Es wurden Präsentationen gehalten, Werkzeuge verteilt und eine Kommunikation in den verschiedenen sozialen Medien aufgebaut, um die Aufklärung zukünftiger Generationen zu fördern.

Safety Eco-ficient Advisors Hager (SEA)

Eine weitere Initiative aus Indien setzt den Schwerpunkt auf unternehmerische soziale Verantwortung in unserem Spezialgebiet Elektrotechnik und verbindet Sicherheit mit einem nachhaltigen Geschäftssinn. SEA-Experten besichtigen verschiedene Standorte und elektrotechnische Installationen, stehen beratend zur Seite und weisen auf Verbesserungsmöglichkeiten beim elektrotechnischen Aufbau sicherer und energieeffizienter Produkte hin.

Hager Family Day



Der alljährlich stattfindende Hager Family Day bietet Familienmitgliedern die Möglichkeit, in entspannter und unterhaltsamer Atmosphäre die Arbeitsstätte ihrer Familienangehörigen zu besuchen und die dort hergestellten Produkte kennenzulernen. So kamen zum Familientag in China beispielsweise über 400 Besucher, und in Polen gab es einen Malwettbewerb für die Kinder der Mitarbeiter.

Weitere Informationen erhalten Sie auf Seite 33 unseres Annual Reports.

Großbritannien

Bei der Hager Group in Großbritannien wurde kürzlich ein Prozess eingeführt, durch den die Mitarbeiter eine Anfrage zur Förderung unterschiedlicher Aktivitäten in ihrer Gemeinde stellen können.



Die Bandbreite reichte von sportlichen Aktivitäten und Wohltätigkeitsveranstaltungen bis hin zu Radtouren und Wanderungen, Engagement in der Gemeinde zur Verbesserung der Umgebung wie beispielsweise die Renovierung des Gebäudes der Gemeindeverwaltung, örtliche Gartenbauprojekte und Schulprojekte zur finanziellen Unterstützung von Schulbibliotheken, Sportanlagen und Computersoftware. Für

das Jahr 2013 wurde das örtliche Severn Hospice als Wohltätigkeitsprojekt ausgewählt. „Hager the Horrible“ (Hager der Schreckliche, siehe Foto) war ein Familientag, an dem Drachenbootrennen veranstaltet wurden, um Geld für das Wohltätigkeitsprojekt zu sammeln.

Frankreich & 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, stattdessen Managern das übliche Erinnerungsgeschenk zu überreichen. Im Sommer 2013 lädt die Hager Group Kinder aus



den SOS-Kinderdörfern im Saarland, in Rheinland-Pfalz und im Elsass zu einem Ausflug in Deutschlands größten Freizeitpark, dem Europa-Park in Rust, ein.

Weitere Information über die besondere Spende erhalten Sie auf Seite 35 unseres Annual Reports.

Deutschland

Die Partnerschaft zwischen der Hager Group und dem CJD Homburg Saar (Christliches Jugenddorfwerk Deutschland e.V.) zur Ausbildung von Jugendlichen ist nur ein Alltagsbeispiel für unser Nachhaltigkeitsprogramm E3. Die Hager Group stellt Azubis im Bereich Logistik zwei Hallen auf dem alten Ensheimer Werksgelände zur Verfügung und



bietet damit diesen jungen Menschen die Möglichkeit, ihr Handwerk unter Echtzeitbedingungen zu erlernen, da das CJD über keine geeigneten Hallen verfügt. Die Besonderheit: unsere Lagerhallen eignen sich auch für Azubis mit Behinderung. Sieben von ihnen

haben mittlerweile ihre Ausbildung mit hervorragenden Ergebnissen abgeschlossen. Die Zusammenarbeit zwischen dem CJD und der Hager Group steht ganz im Zeichen unseres Nachhaltigkeitsprogramms E3, da dadurch Jugendlichen, die es in der Regel auf dem Arbeitsmarkt schwerer haben als andere, geholfen wird, eine praxisnahe Ausbildung zu erhalten und dadurch leichter eine Stelle zu finden.

Weitere Informationen erhalten Sie auf Seite 30 unseres Annual Reports.

Unter dem folgenden Link finden sie unsere Pressemitteilung zur Kooperation von CJD und Hager Group:

<http://www.hagergroup.net/presse/pressemeldungen/pm-cjd-homburg/10623.htm>

Das Videointerview mit der Hager Group und dem CJD Homburg Saar ist unter folgenden Links verfügbar:

Deutsch: <https://vimeo.com/66076217>

Englisch: <https://vimeo.com/66076316>

Französisch: <https://vimeo.com/66076400>

Ethik-Charta der Hager Group

>Festsetzung, Strategie und Zielsetzungen:

Die Ethik-Charta der Hager Group ist Teil unseres Nachhaltigkeitsprogramms E3. Die Charta dient als verbindlicher Leitfaden für integrires, vertrauenswürdiges und damit erfolgreiches Handeln auf Geschäftsebene. Darin bekennen wir uns zu unserer Verantwortung für eine nachhaltige Entwicklung. Die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften zum Schutze der Menschenrechte und der Umwelt ist ein Grundprinzip, das gleichermaßen auf rechtlichen und ethischen Grundsätzen aufbaut.

>Umsetzung:

Seit ihrer Einführung 2012 wurde die Ethik-Charta in 22 Sprachen übersetzt.



Hager Group ist ein Unternehmen, das sich für die Erhaltung der Umwelt, die Förderung der Mitarbeiter und die Gewinnmaximierung einsetzt. Wir sind stolz darauf, dass wir in der Lage sind, unsere Verantwortung zu übernehmen und unsere Mitarbeiter zu motivieren, diese Verantwortung zu übernehmen. Wir sind stolz darauf, dass wir in der Lage sind, unsere Verantwortung zu übernehmen und unsere Mitarbeiter zu motivieren, diese Verantwortung zu übernehmen.

Hager Group ist ein Unternehmen, das sich für die Erhaltung der Umwelt, die Förderung der Mitarbeiter und die Gewinnmaximierung einsetzt. Wir sind stolz darauf, dass wir in der Lage sind, unsere Verantwortung zu übernehmen und unsere Mitarbeiter zu motivieren, diese Verantwortung zu übernehmen. Wir sind stolz darauf, dass wir in der Lage sind, unsere Verantwortung zu übernehmen und unsere Mitarbeiter zu motivieren, diese Verantwortung zu übernehmen.

Hager Group ist ein Unternehmen, das sich für die Erhaltung der Umwelt, die Förderung der Mitarbeiter und die Gewinnmaximierung einsetzt. Wir sind stolz darauf, dass wir in der Lage sind, unsere Verantwortung zu übernehmen und unsere Mitarbeiter zu motivieren, diese Verantwortung zu übernehmen. Wir sind stolz darauf, dass wir in der Lage sind, unsere Verantwortung zu übernehmen und unsere Mitarbeiter zu motivieren, diese Verantwortung zu übernehmen.

Hager Group ist ein Unternehmen, das sich für die Erhaltung der Umwelt, die Förderung der Mitarbeiter und die Gewinnmaximierung einsetzt. Wir sind stolz darauf, dass wir in der Lage sind, unsere Verantwortung zu übernehmen und unsere Mitarbeiter zu motivieren, diese Verantwortung zu übernehmen. Wir sind stolz darauf, dass wir in der Lage sind, unsere Verantwortung zu übernehmen und unsere Mitarbeiter zu motivieren, diese Verantwortung zu übernehmen.



Hager Group ist ein Unternehmen, das sich für die Erhaltung der Umwelt, die Förderung der Mitarbeiter und die Gewinnmaximierung einsetzt. Wir sind stolz darauf, dass wir in der Lage sind, unsere Verantwortung zu übernehmen und unsere Mitarbeiter zu motivieren, diese Verantwortung zu übernehmen. Wir sind stolz darauf, dass wir in der Lage sind, unsere Verantwortung zu übernehmen und unsere Mitarbeiter zu motivieren, diese Verantwortung zu übernehmen.

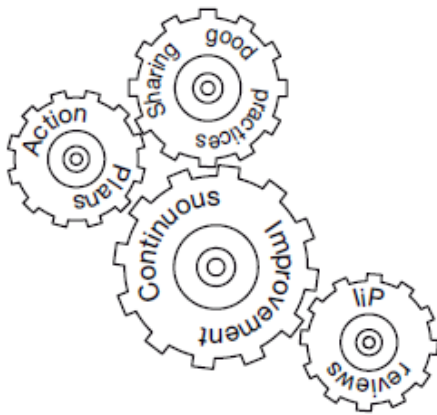
Weitere Informationen erhalten Sie auf den Seiten 40 bis 43 und 76 unseres Annual Reports.

02 ARBEITSNORMEN – PRINZIPIEN

3. Prinzip: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
4. Prinzip: die Bekämpfung aller Formen der Zwangsarbeit
5. Prinzip: die endgültige Abschaffung von Kinderarbeit
6. Prinzip: Diskriminierungsfreiheit bei Anstellung und Erwerbstätigkeit

Investors in People (IiP)

>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.

IiP 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 IiP Management-Standard wurde 1994 bei der Hager Group eingeführt. Damit waren wir eines der ersten zertifizierten Unternehmen in Kontinentaleuropa.
- 2012 waren 68% unserer Mitarbeiter in von IiP anerkannten Einheiten tätig: 12 Länder haben eine IiP-Zertifizierung erhalten und 25 Einheiten sind von IiP anerkannt.
- Unser AB-Plast-Team in Italien sowie unser vor kurzem eröffnetes Büro in Dubai sind nun Teil des Zertifizierungsprozesses.
- 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 IiP-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 Prüfungsteam besteht aus 27 Mitgliedern, darunter sind zwei Personen aus Italien, drei aus Polen, eine aus Großbritannien, eine aus der Schweiz, fünf aus Deutschland und 15 aus Frankreich – ein durchaus vielfältiges und multikulturelles Team!

>Messung der Ergebnisse:

Von Juni 2012 bis Juni 2013 wurden nicht weniger als 15 interne (Int) und externe (Ext) Prüfungen durchgeführt. Alledrei extern geprüften Einheiten wurden von liP anerkannt.

Jahr	Monat	Land	Abteilung	Int	Ext
2012	06	Frankreich	Business Area Sicherheit	x	
	06	Indien	Business Unit&Market Area	x	
	07	Frankreich	Produktentwicklungsabteilung in Saverne	x	
	08	Singapur & Malaysia	Market Area Singapur&Market Area Malaysia	x	
	09	Frankreich	Personalabteilung	x	
	09	Norwegen	Market Area	x	
	10	Niederland	Market Area		x
	10	Großbritannien	Business Unit & Market Area	x	
	11	Spanien	Business Unit & Market Area	x	
	12	Deutschland	Business Unit & Market AreaAtral-Secal	x	
2013	02	Italien	AB-Plast	x	
	03	Frankreich	Market Area	x	
	04	Portugal	Market Area	x	
	04	Polen	Business Unit & Market Area	x	
	05	Deutschland	Market Area&Unterstützungsfunktionen		x
	06	Frankreich	Business Area Sicherheit&Market Area Atral France		x

Bei der Hager Group besteht unsere Unternehmenskultur darin, den Mitarbeiter in den Mittelpunkt der Unternehmensleistung zu stellen. Aus diesem Grund wurde eine liP-Broschüre erarbeitet, um das Verständnis der Mitarbeiter zu fördern und sie in diesen Standard stärker einzubinden. Die Broschüre zeigt auf, wie wichtig es für die Hager Group ist, kompetente und engagierte Mitarbeiter zu haben und welcher unbestreitbare Vorteil dies für die nachhaltige Entwicklung der Hager Group darstellt. Sie ist in acht Sprachen verfügbar: Deutsch, Englisch, Chinesisch, Spanisch, Französisch, Indisch, Italienisch und Polnisch.



Darüber hinaus fand im Juni 2013 eine Schulung interkultureller Kompetenz für das interne liP-Prüfungsteam statt. Ziel war es, auf internationaler Ebene schneller und sicherer zu wachsen, indem überzeugende und effektive Denkweisen sowie interkulturelle Fähigkeiten innerhalb des internen liP-Prüfungsteams aufgebaut wurden.

HagerGO! (Global Opinion)

>Festsetzung, Strategie und Zielsetzungen:

Mit der Fortsetzung der weltweiten Mitarbeiterumfrage HagerGO! Global Opinion unternahm die Hager Group einen weiteren Schritt, um die Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeiter zu verbessern.

>Umsetzung:

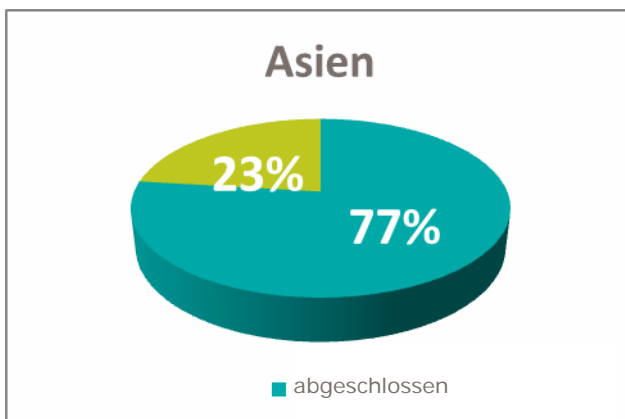
2011 wurden alle Mitarbeiter der Hager Group gebeten, an der ersten weltweiten Umfrage HagerGO! teilzunehmen. Ziel war es, die Hager Group als Employer of Choice, also einen attraktiven Arbeitgeber, weiterzuentwickeln, der ein Arbeitsumfeld schafft, das



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. Der Hager Group ist es besonders wichtig, die Erwartungen und Meinungen der

Mitarbeiter herauszuarbeiten, konkrete Maßnahmen zu ergreifen und in den jährlichen Businessplan einzubinden und die Ergebnisse der beiden Umfragen zu vergleichen.

>Messung der Ergebnisse:



2013 wurde in China eine weitere Umfrage durchgeführt, da die geplanten Maßnahmen von 2012 bereits weiterverfolgt und bewährte Verfahren ausgetauscht worden waren. Diese zusätzliche Umfrage in China ermöglichte es der Hager Group nicht nur, die Wirksamkeit der bereits umgesetzten Maßnahmen zu messen, sondern auch weiterhin die Zufriedenheit der Mitarbeiter zu verfolgen.

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, also attraktiver Arbeitgeber, durchgeführt.

>Umsetzung:

Woche der Industrie im März 2013

Ziel der „Semaine de l'industrie“ (Woche der Industrie) war es, die Öffentlichkeit für das Industriegewerbe zu sensibilisieren. Gleichzeitig bot sie uns eine Plattform, um unsere eigene Branche im Rahmen eines Tags der offenen Tür an unserem Standort in Obernai vorzustellen. Es kamen mehr als 100 Besucher: Die Öffentlichkeit, Arbeitsuchende, Studierende und Schulkinder – sie alle hatten die Möglichkeit, den Standort und die Produktionsstätten zu besichtigen. Damit konnten wir ihr Interesse an der Hager Group und an allem, was unser Unternehmen zu bieten hat, wecken.

Club der Schulen und Unternehmen im März 2013

Der „Club école-entreprise“ (Club der Schulen und Unternehmen) feierte sein 20-jähriges Bestehen an unserem Standort in Obernai. Der Club wurde 1993 gegründet und seine 90



Mitglieder setzen sich dafür ein, das gegenseitige Verständnis von Schulen und Unternehmen vor Ort zu verbessern, die dort möglichen Berufs- und Ausbildungsmöglichkeiten in ein attraktives Licht zu rücken und so Jugendlichen den Schritt in die Berufswelt zu erleichtern. Der Schulleiter der Académie de Strasbourg nahm ebenfalls an der Generalversammlung am Standort Obernai teil.

Care Management bei der Hager Group

Das Care Management ist ein besonderer Service 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,
- 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 2012 und 2013 im Bereich Care Management stattgefunden haben.

Hager Group Health Week Juni 2013



Diese weltweite Initiative fand 2013 zum ersten Mal statt und soll dazu dienen, **das Bewusstsein der Mitarbeiter für ihre Gesundheit und den dadurch resultierenden positiven Einfluss auf ihre Arbeit zu fördern**. Sport, Entspannung, Work-Life-Balance, Gesundheit, Ergonomie, Sicherheit und sogar Unfallvermeidung zählen zu den Themen eines umfangreichen Programms, welches individuell auf jeden Standort zugeschnitten war.



Beispiele: Massage und das Erlernen von Entspannungstechniken, Workshops für einen ergonomischeren Arbeitsplatz und Informationsveranstaltungen zu Tabak und Raucherentwöhnung, ein Minigolf-Turnier und Lauf- und Nordic-Walking-Workshops.



Die Kantinen an den unterschiedlichen Standorten nutzten die Gesundheitswoche, um zusammen mit Ernährungswissenschaftlern auf die Bedeutung von Lebensmittelhygiene aufmerksam zu machen und individuelle Ernährungsberatung zu leisten.



Darüber hinaus wurde eine Online-Plattform für Kollegen eingerichtet, auf der sie ihre sportlichen Aktivitäten während der Hager Group HealthWeek 2013 eintragen konnten. Jede Aktivität wird entsprechend ihrer Dauer mit einer bestimmten Anzahl von Punkten belohnt. Im Juli 2013 werden wir erfahren, wer zu den sportlichsten Kollegen zählt!

Initiativen zur Gesundheitsverbesserung der Mitarbeiter bei Fusetech in Ungarn

An unserem Hager Group Standort in Ungarn wurden 2012 verschiedene Initiativen in Form von Seminaren und Mitmach-Aktionen organisiert, um für Themen wie Rauchen, Krebs, Cholesterin, Osteoporose und hohen Blutdruck [das Bewusstsein zu schärfen](#). Außerdem wurden sportliche Aktivitäten in der Gruppe angeboten wie Tischtennis, Radfahren, Wandern, Fitness und Fußball. Nach Antragstellung erhielten wir einen Zuschuss über 8,5 Millionen HUF (30.000 EUR) für das Programm.

Care Management in Deutschland

Viele Projekte wurden bereits umgesetzt, und die Aktivitäten des Hager Group Care Managements in Deutschland wurden im Allgemeinen von der Berufsgenossenschaft anerkannt. Einige Beispiele:

2012 wurde ein [Projekt für Arbeiterinnen und Arbeiter](#) durchgeführt, welches sich mit der Prävention von Arbeitsunfällen auseinandersetzt und ihre Gesundheit im Allgemeinen verbessern soll.



Seit 2005 finden die so genannten [Azubi-Gesundheitstage](#) direkt zu Ausbildungsbeginn bei der Hager Group Deutschland statt. 2012 wurden sie sogar zweimal abgehalten. Die erste Veranstaltung im Mai 2012 galt den neuen Berker-Azubis, die noch nie an einem solchen Programm teilgenommen hatten. Im Herbst fand dann eine zweite Veranstaltung für alle anderen neu eingestellten Azubis der Hager Group Deutschland statt. Mehr als 40 Jugendliche nahmen an den beiden Veranstaltungen in Heltersberg teil. Das Programm umfasste Themen wie Turnübungen zur Verbesserung des Gleichgewichts, Ernährungsberatung, Sicherheit am Arbeitsplatz und Gesundheitschecks (Blutzucker und Cholesterin). Dabei wurde das deutsche Care Management-Team von externen Experten unterstützt.



2012 erhielt die Hager Group Deutschland eine Urkunde der IHK Saarland für ihre [Aktivitäten im Bereich Kinderbetreuung](#). Seit 2010 bieten wir eine Arbeitswoche lang, von Montag bis Freitag, Kinderbetreuung an. 2012 standen Tagesausflüge zu einem Zoo, einem Park und der Besuche eines Försters im Wald auf dem Programm. Mehr als 40 Kinder im Alter von 6 bis 12 Jahren nahmen teil.

Hager Family Austauschprogramm



Hager Family ist ein aktives [Austauschprogramm](#) für Kinder der Mitarbeiter der Hager Group. 2012 fand der 7. Hager Family Austausch vom 27. Juli bis 12. August statt. Ziel des Austauschprogramms ist es, die internationale Kommunikation zu verbessern und andere Kulturen kennenzulernen. Unter anderem nahmen folgende Länder der Hager Group teil: Frankreich, Niederlande, Schweden, Norwegen, Italien, Ungarn, Polen, Österreich,

Großbritannien und Deutschland.

Defibrillatoren



An den Standorten in Großbritannien, Italien und Frankreich wurden **Defibrillatoren** installiert. Ersthelfer an den Standorten erhielten eine entsprechende Schulung zum Gebrauch der Geräte im Falle eines medizinischen Notfalls.

Grillen im Sommer



Im Spätfrühling und im Sommer finden Sommer-Barbecues für Mitarbeiter in Polen, der Ukraine, in der Tschechischen Republik und seit Frühjahr 2013 auch in Frankreich statt.

Home Office-Pilotprojekt

Im Sommer 2012 wurde im französischen Obernai ein **Home Office**-Pilotprojekt eingeführt, an dem unter anderem Mitarbeiter aus der Logistik und der Personalabteilung teilnehmen können. Diese Initiative soll das Gleichgewicht zwischen Privat- und Berufsleben fördern und gleichzeitig unseren ökologischen Fußabdruck sowie das Unfallrisiko auf dem Arbeitsweg reduzieren.

Obstkörbe



In den Niederlanden und in Deutschland werden unseren Mitarbeitern **kostenlose Obstkörbe** bereitgestellt.

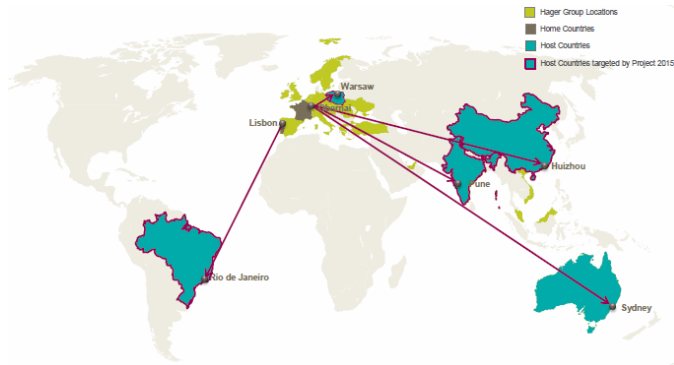
Work-Life-Balance in Italien

In Italien werden Seminartage mit Experten für einen besseren **Ausgleich zwischen Privat- und Berufsleben** sowie eine Beratung im Hinblick auf Sport und Ernährung angeboten.

InterneMobilität

InterneMobilität auf lokaler und globaler Ebene ist ein wichtiger Bestandteil der beruflichen Entwicklung.

>Umsetzung:



Die Personalabteilungen der Hager Group können die Anzahl der besetzten Stellen im BereichInterne Mobilität nachverfolgen.

>Messung der Ergebnisse:

In Frankreich zum Beispiel beträgt das Ziel für InterneMobilität 50%. 2012 lag der Durchschnitt bei 48%, Ende 2013 werden wir wie im Jahr 2009 wieder mühelos mehr als 50% erzielen. Aktuell liegt die Rate bei 46%.

Gesundheits- und Sicherheitszertifizierungen

>Festsetzung, Strategie und Zielsetzungen:

ISO 14001 und OHSAS 18001



Wir setzen alles daran, unsere Standards nach ISO 14001 und OHSAS 18001 an allen Industriestandorten derHager Group einzuhalten. Für den kaufmännischen Bereich der Hager Group haben wir einen internen Standard für Qualität, Gesundheit & Sicherheit eingeführt, der auf internationalen Standards basiert. Ein Team aus internen Prüfern führt die Bewertung durch; die Zertifizierung ist drei Jahre gültig.

>Messung der Ergebnisse:

13 unserer 22 Produktionsstätten und zwei Logistikstandorte sind nach OHSAS zertifiziert.
12 Produktions- und zwei Logistikstandorte sind nach ISO 14001 zertifiziert
und fünf Verkaufseinheiten nach unserem unternehmensinternen Standard für Qualität, Gesundheit & Sicherheit.

Gesundheits- & Sicherheitsstrategie der Hager Group

>Festsetzung, Strategie und Zielsetzungen:

Im Rahmen unseres „Projekts 2015“ hat sich das Top Management zu einer kontinuierlichen Verbesserung der Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter verpflichtet. Zahlreiche Maßnahmen für Zertifizierungen, Fortbildungen und die Aufnahme neuer Mitarbeiter wurden ergriffen.

>Umsetzung:

Eine der Maßnahmen ist ein Gesundheits-& Sicherheitsplan, mit dessen Hilfe jeder Standort selbst seine eigene Leistung bestimmen und somit noch effizienter eine Prozessstrategie entwickeln kann. Neben dem gemeinsamen Nutzen dieses Plans können bewährte Verfahren im Bereich Sicherheit aufgebaut und Erfahrungen gruppenweit ausgetauscht werden. Darüber hinaus unterzeichneten der Vorstand der Hager Group und der Unternehmensausschuss der Hager SE eine Vereinbarung, welche die Einführung einer unabhängigen Kommission bestehend aus Betriebsratsmitgliedern festlegt. Hauptaufgabe der Kommission wird es sein, die Umsetzung der Gesundheits- & Sicherheitsprinzipien am Arbeitsplatz und der Prinzipien zum Umweltschutz an allen europäischen Standorten zu überwachen.

>Messung der Ergebnisse:

Der Hager Group Loss Time Injury Frequency Index (LTIFI) steht bei -28%, d. h. es gab gruppenweit 28% weniger Arbeits- und Wegeunfälle von 2009 bis Ende 2012.

Eine Qualitäts- & Sicherheitsakkreditierung der Hager Group erhielten Hager Electro B.V. in den Niederlanden am 10. Dezember 2012, Atral Italia s.r.l. am 18. Juli 2012 und Hager S.p.A. in Italien am 17. Juli 2012.

03 UMWELTSCHUTZ – PRINZIPIEN

7. Prinzip: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen das Vorsorgeprinzip anwenden.

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

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

>Festsetzung, Strategie und Zielsetzungen:

Die Hager Group zeichnet nachhaltige, klimaneutrale und umweltfreundliche Initiativen aus, um mehr Verantwortung für den Umweltschutz und umweltfreundliche Technologien zu fördern und unseren ökologischen Fußabdruck zu verkleinern.

Weitere Informationen erhalten Sie auf den Seiten 48 bis 55 unseres Annual Reports.

>Umsetzung:

Im Einklang mit E3 und den Prinzipien des Global Compact 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.

>Messung der Ergebnisse:

Hager Group Eco-Awards

Bei der jährlich stattfindenden Veranstaltung „Continuous Improvement Awards“ wurde in den letzten Jahren mit den sogenannten „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. Es werden drei Preise verliehen: Gold, Silber und Bronze. Im Dezember 2012 wurden folgende Preise verliehen:

Der **Eco Award Gold** ging an den Standort in Heltersberg für die Verbesserung des Druckluftproduktionssystems. Die sieben Druckluftkompressoren wurden ausgetauscht und der Leitungsdruck von 7,5 bar auf 6,3 bar reduziert. Die Überwachung des Systems wurde direkt in die technische Gebäudeverwaltung integriert. Das Ergebnis: Die



Energieeffizienz konnte um 15 % erhöht werden. Das entspricht 532 Tonnen CO₂-Emissionen pro Jahr.

Der **Eco Award Silber** wurde für die Optimierung des Energieverbrauchs beim



Einspritzvorgang in La Roca, Spanien, verliehen. Die Energieeinsparungen belaufen sich auf 306 MWh jährlich und die Reduzierung der CO₂-Emissionen entspricht 116 Tonnen pro Jahr. Hinzu kommt die Verminderung der benötigten Wirkenergie durch Hydrauliksysteme. 61.000 Euro wurden investiert, die Einsparungen belaufen sich auf 29.000 Euro jährlich und der Return-on-Investment soll innerhalb von 2,1 Jahren erreicht

werden. Das Projekt kann leicht ausgeweitet und die Methode in Einspritzmaschinen an anderen Standorten eingesetzt werden.



Den **Eco Award Bronze** erhielt der Standort Obernai für sein Druckluft-Energiesparprojekt. Ein variabler Strömungsverdichter mit variabler Drehzahl mit Kontrollsystem für die Installation und Kalorienentnahme aus den Verdichtern wurde angebracht. So konnte der Energieverbrauch deutlich gesenkt und gleichzeitig eine positive Wirkung auf die Umwelt erzielt werden. Dadurch konnte der Standort Obernai seine CO₂-

Emissionen um 5% reduzieren. Nach 1,4 Jahren sollte die Gewinnschwelle erreicht sein. Diese Investition führt zu einer Energieeinsparung von jährlich 140.000 Euro. Das entspricht 7% der Gesamtenergiekosten. Das Projekt ermöglicht eine Energiekosteneinsparung von 90.000 Euro. Dies entspricht 6% der Gesamtenergiekosten des Standorts Obernai. Darüber hinaus wirkt sich das Projekt positiv auf den Gasverbrauch aus: 50.000 Euro können jährlich eingespart werden. Das entspricht 15% der Gesamtgaskosten des Standorts Obernai.

Initiativen im Rahmen von E3

Reduzierung des Stromverbrauchs in Spanien

An unserem Standort in La Roca, Spanien, haben sich die **Einsparungen bei den Einspritzmaschinen** als erfolgreich erwiesen und dazu geführt, dass der Stromverbrauch des Hydrauliksystems um 30 % bis 40 % reduziert werden konnte. Dadurch konnte der Stromverbrauch durch Blindleistung im Motor minimiert und der Verbrauch durch die Kühleinheit um 10 % verringert werden. Gleichzeitig erreichte man eine höhere Lebensdauer des Hydrauliköls und eine längere Haltbarkeit der mechanischen Bauteile. Außerdem wurde der Wasser- und Abwasserverbrauch beim Schäumprozess verringert, wodurch der Wasserbedarf um 16.500 Liter reduziert werden konnte. Dies entspricht einer Kosteneinsparung in Höhe von 8.250 Euro bei der Wasseraufbereitung sowie einer Verringerung des Polyurethan-Einsatzes.

Veränderung der Heizgeräte in Polen

In Polen wurde eine Reihe von Initiativen im Sinne von E3 umgesetzt. [Die Effizienz der Heizgeräte](#) wurde um 7% gesteigert und der Gasverbrauch gleichzeitig reduziert. Der Stromverbrauch wurde um 5% reduziert. Die Verwendung von Ausschussmaterial in den Spritzgussmaschinen wurde um 3,5% reduziert. Alle Abfälle werden sortiert, um die Entsorgung durch die kommunale Müllabfuhr zu erleichtern.

Fahrgemeinschaften in Frankreich

In Obernai wurde eine Aufklärungskampagne geführt, um die Mitarbeiter zur Bildung von Fahrgemeinschaften und zur Vermeidung nicht unbedingt notwendiger Geschäftsreisen zu bewegen. Damit leisten wir nicht nur einen Beitrag für unsere Umwelt, sondern auch für die Sicherheit unserer Kollegen.

Weitere Informationen finden Sie auf Seite 31 unseres Annual Reports.

Papierloses Supply-Chain-Management in Frankreich

Die Anfang 2013 ins Leben gerufene Initiative für eine nahezu papierlose „Supply Chain France“ ist sehr gut angelaufen. Ziel ist es, Exportkunden im Ausland nur noch 10% der Dokumente in gedruckter Form zukommen zu lassen. Ein vollständig papierloses Verfahren ist aufgrund gesetzlicher Bestimmungen nicht möglich. Hinter dieser Initiative steht das IT-Tool Single Client System (SCS), mit dem man alle Transaktionen wie z. B. Rechnungen oder Transport- und Exportdokumente verwalten kann. Der Vorteil besteht darin, dass alle Transaktionen an einer zentralen Stelle erfasst und gespeichert werden. Dadurch kann Papier eingespart werden und es muss weniger Zeit darauf verwendet werden, um nach einem bestimmten Dokument zu suchen, da sich alles in einem gemeinsamen System wiederfindet. Jedes Jahr werden bis zu 800 Dateien mit jeweils durchschnittlich 15 Seiten generiert. Dementsprechend ist die Papiereinsparung enorm. Auch verfügen wir nun über ca. 5m² mehr Büroraum, da das Archivieren von Ausdrucken hinfällig geworden ist.

Hager Group Leitfaden für den verantwortungsbewussten Reisenden

Je größer unser Erfolg weltweit ist, desto intensiver müssen wir miteinander reden. Dafür allerdings eignet sich ein virtuelles Meeting häufig viel besser als solche, bei denen alle Teilnehmer sich an einem Ort treffen. Im „Leitfaden für den verantwortungsbewussten Reisenden“, der für jeden im Intranet verfügbar ist, lässt sich nachvollziehen, wie viel Energie, Emissionen, Zeit und Kosten wir durch moderne Konferenztechnik sparen können. So schlägt ein Meeting, zu dem zehn Teilnehmer aus fünf Ländern nach Obernai reisen, mit gewaltigen 51 Stunden Gesamtreisezeit und 5.500 Euro Reisekosten zu Buche. Das gleiche Meeting per Videokonferenz hingegen hätte nur 15 Stunden und 600 Euro gekostet.

Weitere Informationen finden Sie auf Seite 8 unseres Annual Reports.

Der Blaue Engel&Bilobay



Der Hager Group Annual Report 2012 wurde mit dem Umweltzeichen „Der Blaue Engel“ (<http://www.blauer-engel.de>) und dem Gütesiegel Bilobay (<http://www.bilobay.com>) 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 Umweltzeichen. Mithilfe des Gütesiegels Bilobay unterstützen wir das Menegalli-Projekt zum Schutz des Regenwaldes in Brasilien, um die bei der Herstellung der Annual Reports entstandenen CO₂-Emissionen zu neutralisieren.

Jean-Marc Jancovici Gastredner beim jährlich stattfindenden Hager Group Symposium

Der Gastredner beim Hager Group Symposium 2012 war niemand Geringeres als der französische Klimaexperte Jean-Marc Jancovici. In seinem Vortrags sprach er über die Energiewende und ermutigte unsere Manager dazu, einen umweltfreundlichen Ansatz im Tagesgeschäft zu verfolgen.

Weitere Information zu Jean-Marc Jancovicis Vortrag finden Sie auf den Seiten 70 bis 73 unseres Annual Reports.

Hager Group Auszeichnung für die vielversprechendste Innovation beim CODE_n

**CODE
-n
- 13**

Die Hager Group hat das Jahr 2013 zum „Jahr der Innovation“ ernannt und beteiligte sich daher am CODE_n-Event in Hannover. Zur Förderung von Innovation und als Teil ihres Nachhaltigkeitsprogramms verlieh die Hager Group die Auszeichnung „Recognition for Innovation @ Hager Group“ in Gold, Silber und Bronze an drei junge Unternehmer.



Die Auszeichnung in Gold ging an tado°, eine Box, die an das Internet und die Heizungsanlage angeschlossen wird und den bestehenden Thermostat ersetzt. tado° analysiert die Tagesabläufe und Gewohnheiten der Hausbewohner, wodurch sich fast 300 Euro Heizkosten im Jahr einsparen lassen.

Silber ging an die App [Homee](#), durch die heutige Probleme vieler intelligenter Häuser gelöst werden können. Mit Homee lassen sich die unterschiedlichen Systeme auf nur einem einzigen Gerät vereinen und koordinieren.

Den dritten Platz belegte [LightDim](#), eine Steuerungstechnik für LED-Leuchten in Straßenlaternen und Verkehrsampeln, mit der sich der Energieverbrauch und die Hitzeentwicklung reduzieren und die Lebensdauer der Leuchtmittel verlängern lassen.

Unter folgendem Link finden Sie unsere Pressemitteilung zur Beteiligung der Hager Group am CODE_n-Event:

http://www.hagergroup.net/presse/pressemeldungen/pm-code_n/11343.htm

Neues Forschungs- und Anwendungszentrum in Deutschland

Diesen Herbst eröffnet das Forschungs- und Anwendungszentrum in Blieskastel und gilt schon jetzt als Leuchtturmprojekt der Hager Group für intelligente Gebäudeeffizienz.

Der 3.000m²große Bau ist mehr als ein konventionelles, zweckmäßiges Gebäude. Wenn das Forschungs- und Anwendungszentrum 2013 an das Stromnetz angeschlossen wird, wird es sich zu einem hocheffizienten Kraftwerk entwickeln. Auf dem Dach werden 470 Solarpanels jeden Sonnenstrahl in Elektrizität umwandeln. Eine 30 kW-Windkraftanlage und ein gasbetriebenes Blockheizkraftwerk (BHKW) steuern darüber hinaus gleichzeitig sowohl Wärme als auch Strom für das Gebäude bei. Der größte Teil dieser Energie wird, sofern nicht unmittelbar genutzt, in bidirektionalen Lithium-Ionen-Batterien gespeichert und nur bei Bedarf verwendet.

Herz und Hirn des Forschungs- und Anwendungszentrums ist ein ausgeklügeltes Energiemanagementsystem, das gleich vier Energiequellen koordiniert und kontrolliert: Solar- und Windkraftwerk, Blockheizkraftwerk und öffentliches Stromnetz. Unterm Strich wird das Gebäude rund 70 % der für Heizung, Klimaanlage und elektrische Versorgung benötigten Energie aus eigener Kraft erzeugen.

Sämtliche Investitionen in erneuerbare Energieerzeugung und -speicherung dürften sich, nach Berechnungen der Anlagentechniker, in weniger als sechs Jahren amortisiert haben. Das Forschungs- und Anwendungszentrum in Blieskastel wird der beste Beweis dafür sein, dass Energieeffizienz heute keinesfalls hauptsächlich eine Frage der Technologie, sondern vor allem der Intelligenz und Innovation ist. Damit ist das Gebäude ein nicht nur aus ökologischer, sondern auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht höchst attraktives Objekt.



Weitere Informationen über das neue Forschungs- und Anwendungszentrum in Deutschland erhalten Sie auf den Seiten 65 bis 69 unseres Annual Reports.

Weitere Informationen darüber, wie die Hager Group mit Hilfe von neuen Energie- und Geschäftskonzepten ihre Energie selbst erzeugt, finden Sie auf den Seiten 60 bis 63 unseres Annual Reports.

Unter folgendem Link finden Sie unsere Pressemitteilung zum neuen Forschungs- und Anwendungszentrum in Deutschland:

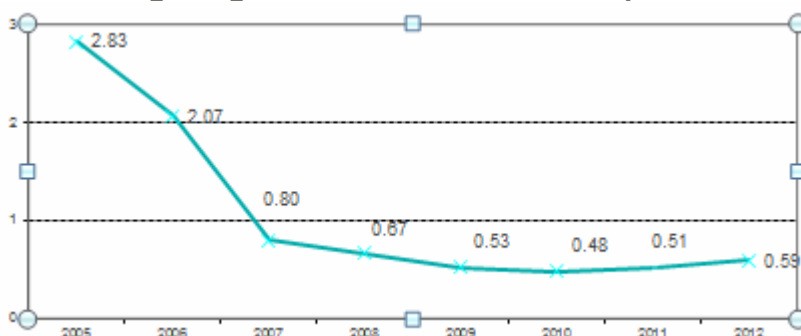
<http://www.hagergroup.net/presse/pressemeldungen/pm-sponsoring-und-start-up-preis/11243.htm>

Reduzierung der Treibhausgasemissionen in Frankreich

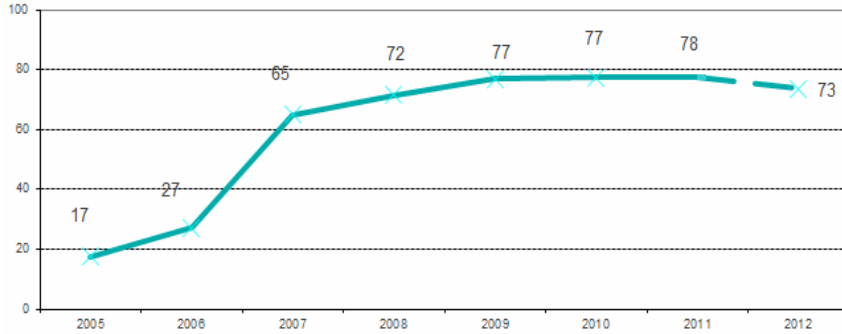
In Obernai, Frankreich, wurden die Treibhausgasemissionen um 30 % reduziert, der Anteil an recycelten Abfällen konnte von 17% auf über 75% gesteigert werden, und das Abfallvolumen insgesamt ist zurückgegangen. Die Ziele der Abfallwirtschaft in Obernai wurden auf unter 77% festgelegt. 2005 wurden 3.356 Tonnen CO₂ emittiert. Unser Ziel für 2020 liegt bei 2.886 Tonnen, also -14%. Ende 2012 lagen wir bereits bei 2.374 Tonnen, was einer Reduzierung um 29,3% entspricht.

Die Kurvendiagramme auf den Seiten 30 bis 32 zeigen, wie erfolgreich wir im französischen Obernai bei der Abfallreduzierung und Senkung des Energieverbrauchs sind.

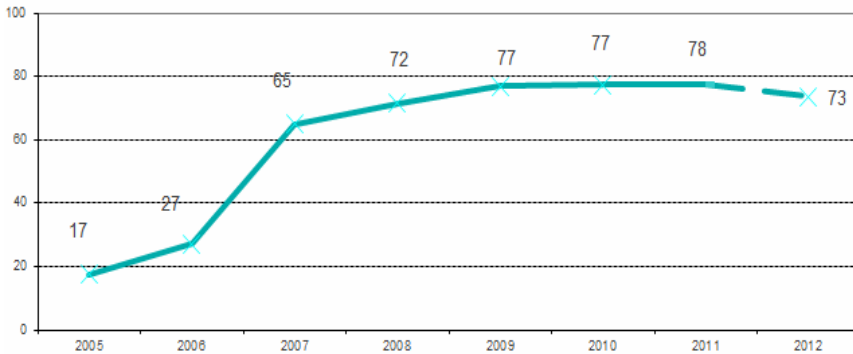
Entwicklung der gemischten Industrieabfälle pro 1.000K€ des Umsatzes in Tonnen



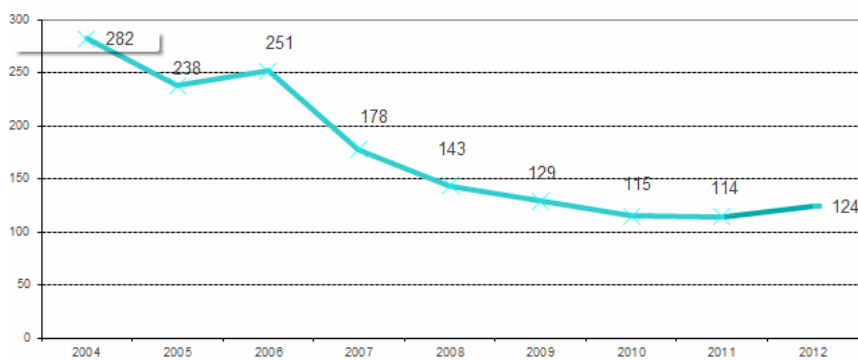
Entwicklung derrecyclerten Industrieabfälle in Prozent



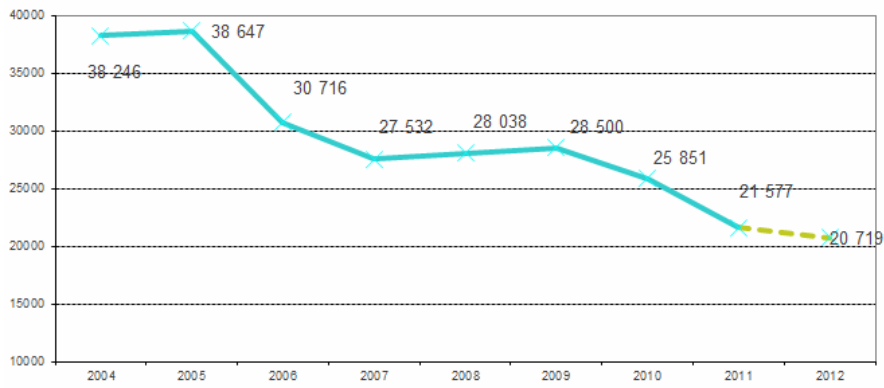
Entwicklung des Stromverbrauchspro 1.000K€des Umsatzes in kW



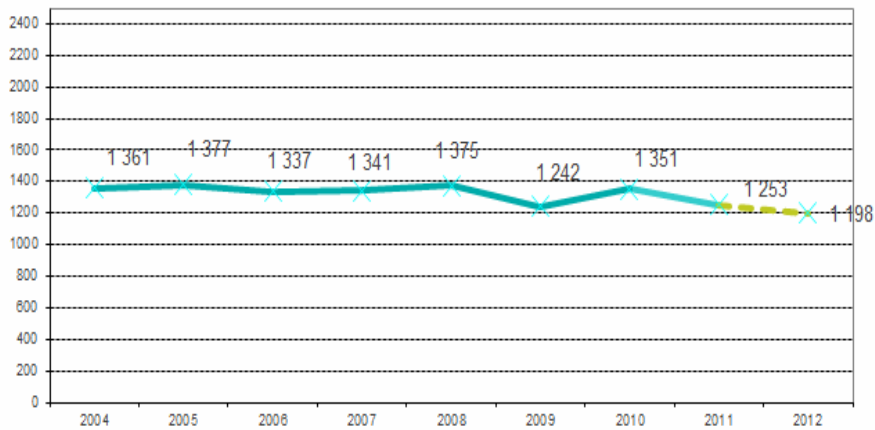
Entwicklung des Wasserverbrauchspro 1.000K€des Umsatzes in m³



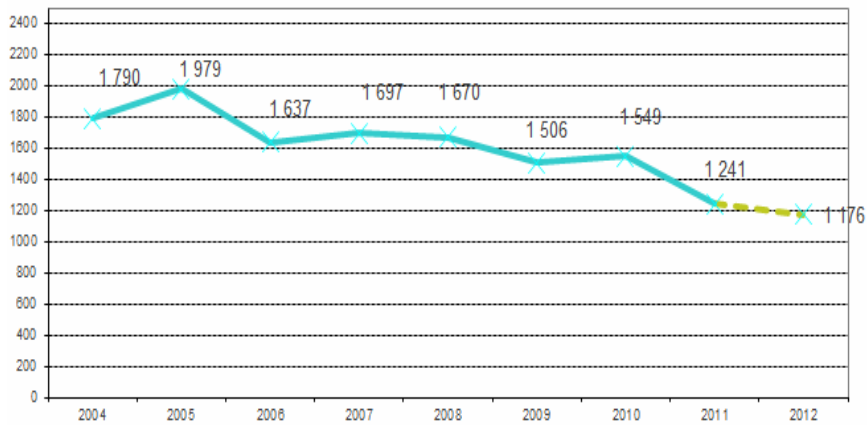
Entwicklung des Gasverbrauchspro 1.000K€des Umsatzes in m³



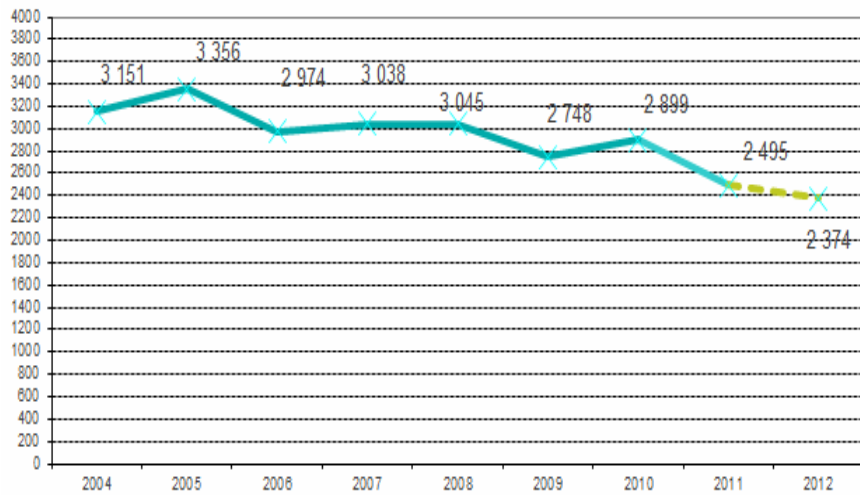
Entwicklung des Kohlendioxidäquivalents durch Stromverbrauch in der Produktion in Tonnen



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 700 Lieferanten, bei den mehr als 21.000 von uns eingekauften Erzeugnissen anzugeben, ob einer oder mehr Stoffe der aktuellen Kandidatenliste der besonders besorgniserregenden Stoffe (SVHC, substance of very high concern) in den Produkten enthalten sind. Diese Liste wurde im Jahr 2012 sowohl im Juni als auch im Dezember aktualisiert und enthält nun insgesamt 138 Stoffe.

ISO

Ende 2012 belief sich die Anzahl der ISO-Zertifizierungen gruppenweit auf: 20 nach ISO 9001, 10 nach ISO 14001 und 11 nach ISO 18001.

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 konzentrierten wir uns auf einfachen Gebrauch, Ergonomie, Intelligenz und Ästhetik der Ladestationen. Damit tragen wir aktiv zu diesem neuen Abenteuer für Industrie und Gesellschaft bei.

Weitere Informationen finden Sie auf den Seiten 4 und 8 unseres Annual Reports.

>Umsetzung:

Unsere Hausladestation witt 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. witt ermöglicht intelligentes Laden, da Verfügbarkeit des Stroms und Stromverbrauch im Haus berücksichtigt werden. Die weiche Formgebung und das glatte Material verleihen der Ladestation ein freundliches Aussehen. Das Gehäuse aus Polyurethan schützt die Metallbox und damit auch die Elektronik, wodurch eine Anwendung im Außenbereich möglich ist (IP54, IK10).

Farbe und Funktion eignen sich sowohl für die private als auch für die gewerbliche Nutzung. Damit ist witt der ideale Partner für den nachhaltigen Erfolg von Elektromobilität.

Ein Interview mit Daniel Hager sowie weitere Informationen zur nachhaltigen Entwicklung der Hager Group finden Sie auf den Seiten 16 bis 20 unseres Annual Reports.

04 KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG – PRINZIPIEN

10. Prinzip: 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?



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. Die Ethik-Charta der Hager Group wurde bereits in alle Unternehmenssprachen übersetzt.

In unserem Annual Report finden Sie ein Quiz zu schwierigen ethischen Fragestellungen. Das Quiz basiert auf dem Global Compact Dilemma Spiel der Vereinten Nationen.

Richtlinien zum Umgang der Hager Group mit ethischen Dilemmas finden Sie auf den Seiten 40 bis 43 und 76 unseres Annual Reports.

Darüber hinaus hatten unsere Top-Manager während der Management Summer School 2012 die Gelegenheit, Videos aufzunehmen, in denen sie zeigen konnten, welche Strategie sie nicht nur im Berufs- sondern auch im Privatleben verfolgen, um mit ethischen Dilemmas korrekt umzugehen.

>Umsetzung:

Zur Korruptionsbekämpfung erhielten 100 Top-Manager der Hager Group eine spezielle Schulung zum umsichtigen und korrekten Umgang mit ethischen Dilemmas.

Die Mitarbeiter erhielten darüber hinaus ebenfalls Informationen zu diesem Thema, und es wurden bereits viele informative Artikel in der Mitarbeiterzeitung Horizont veröffentlicht. Eine Überprüfung der Einhaltung dieser Verhaltensregeln erfolgt jedes Jahr in den Vorstandssitzungen.

05 AUSGEWÄHLTE BEISPIELE SOZIALEN ENGAGEMENTS DER HAGER GROUP

Peter-und-Luise-Hager-Stiftung

>Festsetzung, Strategie und Zielsetzungen:

Als inhabergeführtes 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.

Weitere Informationen erhalten Sie auf Seite 31 unsers Annual Reports.

>Umsetzung:

Die Peter-und-Luise-Hager-Stiftung wurde im Januar 2011 ins Leben gerufen und unterstützt unter anderem Projekte aus Wissenschaft und Forschung, Umweltschutz, Kultur sowie Erziehung und Bildung. 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.

„Für uns geht es auch darum, der Gesellschaft etwas vom wirtschaftlichen Erfolg der Hager Group zurückzugeben“, sagt Evi Hager, Vorstandsvorsitzende der Stiftung.

Auch der Name der Stiftung passt: Sie ist benannt nach den Eltern der beiden Unternehmensgründer, die einen starken Einfluss auf Oswald und Hermann Hager hatten.

Deutscher Kinderschutzbund in Saarbrücken

Unter dem Motto „Chancengleichheit durch Bildung von KLEIN an“ hat der Ortsverband Saarbrücken sein „Förderprojekt für Vor- und Grundschulkindern“ gestellt. Es soll die Lesefähigkeit und Entwicklung der Sprachkompetenz an Grundschulen, Kinderheimen, Stadtteilbüros und Bibliotheken fördern. Derzeit sind 70 ehrenamtliche Mitarbeiter an 19 Grundschulen der Stadt Saarbrücken, Stadtteilbüros und Stadtbibliothek Saarbrücken im Einsatz, um die Kleinen beim Erlernen der deutschen Sprache zu unterstützen.

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 ausländischen Unternehmen (Deutschland) zu sammeln. Das

Projekt bietet unter anderem eine Einladung nach Deutschland, wo Arbeitsplätze zur Verfügung stehen, zum Kennenlernen des zukünftigen Umfelds, eine zweimonatige Vorbereitung einschließlich Deutschkurs in La Rocca, die Beschaffung einer angemessenen Unterkunft in Deutschland (Raum Blieskastel /Saarland) und berufsbegleitende Deutschkurse.

Studienstiftung Saar

Für die Vergabe von Stipendien an Jugendliche wurde im Jahr 2011 die „Studienstiftung Saar“ als Kooperationspartner gewonnen. Teil des Stipendienprogramms sind Praktika bei der Hager Group. 2012 kamen die Bewerber, die das Stipendium erhielten, aus Kamerun.

Early Excellence 2013

Early Excellence soll die Qualität der Bildung von Kindern in Saarbrücken fördern. Das Programm legt den Schwerpunkt auf die Entwicklung der persönlichen Stärken und Talente der Kinder und die Einbeziehung der Eltern in die Erziehung und Ausbildung ihrer Kinder, indem ihre elterlichen Fähigkeiten gefördert und sie in den Bildungsprozess ihrer Kinder integriert werden. Darüber hinaus werden Kindertagesstätten als Treffpunkt für die ganze Familie eingerichtet.

Die Interviews mit Evi Hager sind unter folgenden Links verfügbar:

Deutsch: <https://vimeo.com/66075512>

Englisch: <https://vimeo.com/66075841>

Französisch: <https://vimeo.com/66075893>

Folgen Sie uns:

