

# HERDING



## UNSER CSR ENGAGEMENT



*Wir haben uns für ein verstärktes Engagement im Bereich CSR entschieden, weil wir uns für die Gesellschaft verantwortlich fühlen und unseren Beitrag leisten wollen. Wir verstehen uns als eine Gemeinschaft, die respektvoll miteinander umgeht und sich für den Einzelnen, die Gesellschaft und die Umwelt einsetzt.*

Dr. Susanne Litzel, Geschäftsführerin

### Unser Kerngeschäft

Die Klaus Herding GmbH, gegründet 1918 als Weberei Carl Herding GmbH & Co.KG, wandelte sich im Laufe der Zeit vom Rohwaren- und Rauweber zu einem führenden Handelsunternehmen für Heimtextilien. Seit 1957 arbeitet Herding mit Disney zusammen. Diese Zusammenarbeit ist die Basis für das heutige Unternehmen, welches Marktführer für Heimtextilien im Lizenzbereich ist.

Mit mittlerweile über 80 Mitarbeiter\*innen agiert Herding am nationalen und internationalen Markt.



Unser CSR Team (v.l.n.r.): Andrea Beisheim, Klaus Fremmer, Jackelien Esen, Sylvia Beckmann, Torsten Schlebusch, Dagmar Witala, Felix Ernten



## Warum CSR?

Unser Unternehmen, das seit 100 Jahren besteht, ist sich schon immer der gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Wir legen großen Wert auf eine teamorientierte Zusammenarbeit, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wie auch auf Produkte und Lieferanten, die nach sozialen und Umweltkriterien zertifiziert sind (Detox, GOTS, amfori BSCI, Accord).

Für uns ist es deshalb folgerichtig den nächsten Schritt zu gehen und eine firmenumfassende Strategie zu entwickeln, um umwelt- und sozialverträgliches Wirtschaften im Kerngeschäft zu implementieren.



## Was wir schon geschafft haben

- 2012 - Ökoproofit für den Standort Bocholt
- 2013 - Auszeichnung familienfreundlicher Mittelstand
- 2014 - Mitglied im Erfolgsfaktor Familie Unternehmensnetzwerk
  - Amfori Mitgliedschaft (Februar 2014)
  - Sicherung einer unbebauten Fläche als mögliche Erweiterungsfläche am Standort Rhede
- 2015 - Einzug in den Rheder Neubau (Mitarbeiter\*innenorientierte, großzügige Gestaltung der Sozialräume und Außenanlage, Errichtung unter Berücksichtigung der modernsten klimatechnischen Vorgaben)
  - Leasing von Job Bikes und Überlassung an Mitarbeiter\*innen über Entgeltumwandlung (Stand 2020 - 22 Job Bikes vermittelt)
- 2016 - Orientierung an der Detox Kampagne von Greenpeace
- 2018 - 100-jähriges Bestehen von HERDING
- 2019 - Ernennung von Ombudspersonen als Ansprechpartner\*innen bei Konflikten oder sonstigen Problemen im Unternehmen
  - Auftakt des CSR Projektes mit dem CSR Kompetenzzentrum Münsterland
- 2020 - Ernennung einer hauptverantwortlichen Mitarbeiterin für den Bereich CSR
  - Neue Zuständigkeit für interne und externe Kommunikation im Unternehmen
  - Start eines regelmäßigen internen Newsletters
  - Klimafreundlicher Selbstversorger durch Installierung einer Photovoltaik Anlage inklusive Speicher (Einspeisebeginn Januar 2020)
  - GOTS Zertifizierung (Februar 2020)
  - Erwerb einer zusätzlichen Erweiterungsfläche am Standort Rhede

## Familienfreundlicher Mittelstand

Diese Auszeichnung steht für einen nachhaltigen verantwortungsvollen Umgang mit dem Thema Familie und Beruf. Diese Auszeichnung wird an Unternehmen verliehen, die ihren Mitarbeitern beispielsweise Flexibilität der Arbeitszeit, Förderung von Kinderbetreuung oder Unterstützung beim Wiedereinstieg anbieten.

---

## DETOX

Im Jahre 2016 haben wir uns dazu entschlossen, den von Greenpeace eingeschlagenen Weg zur Entgiftung von Textilien („DETOX“) mitzugehen. Bis 2020 sollten alle umweltbelastenden Substanzen gegen umweltfreundliche Substanzen ersetzt werden.

---

## Ombudsmann/-frau

Ein Ombudsmann bzw. Ombudsfrau erfüllt die Aufgabe einer unparteiischen Schiedsperson.

---

## GOTS Zertifizierung

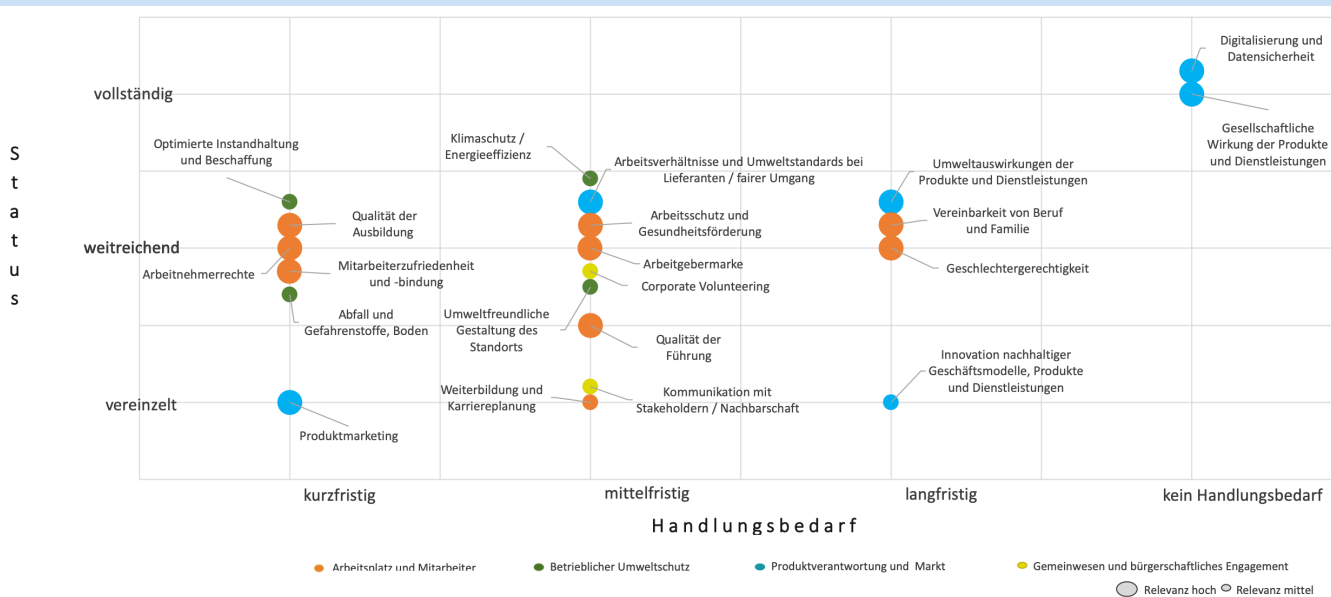
Mit der Zertifizierung nach dem weltweit führenden Standard für die Verarbeitung von Textilien aus biologisch erzeugten Naturfasern hat sich Herding für die Herstellung nachhaltiger Textilien entschieden.

## Die CSR Selbstbewertung

Unsere CSR Selbstbewertung hat damit begonnen ein Team aus Mitarbeiter\*innen aus allen Abteilungen und der Geschäftsleitung zu gründen. So konnten unterschiedliche Blickwinkel aus den verschiedenen Unternehmensbereichen in unserer Selbstbewertung berücksichtigt werden.

Mittels einer vorangegangenen anonymen Umfrage wurden alle Kolleg\*innen in die Bewertung der vier Handlungsfelder eingebunden. Durch die Analysierung der Ergebnisse der Umfrage sowie der Selbstbewertung durch das CSR Team wurde der Handlungsbedarf festgelegt und zeitlich priorisiert.

Unsere wichtigsten Themen mit der entsprechenden Relevanz sind in der folgenden Grafik dargestellt:



- Top-Themen:**
1. Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung
  2. Umweltverträgliches und ökologisches Wirtschaften
  3. Nachhaltigkeit bei Produkten

## Das Ergebnis unserer CSR Bewertung

Die Selbstbewertung ist strukturiert nach den vier Handlungsfeldern Arbeitsplatz und Mitarbeiter, Gemeinwesen und bürgerschaftliches Engagement, betrieblicher Umweltschutz und Produktverantwortung und Markt.

Die höchste Relevanz bei uns liegt im Handlungsfeld Arbeitsplatz und Mitarbeiter\*innen. Durch die Verbesserung der internen Kommunikation und der Führungsqualität soll die Zufriedenheit der Mitarbeiter\*innen erhöht und die Bindung zum Unternehmen verstärkt werden.

Mit einem hohen Qualitätsstandard in der Ausbildung möchten wir die Mitarbeiter\*innen der Zukunft gestärkt für den Arbeitsmarkt ausbilden.

Bei der Produktverantwortung befinden wir uns in einem stetigen Prozess der Analyse des Marktes und der Weiterentwicklung von umweltverträglichen und damit nachhaltigen Materialien. Die neu gewonnen Erkenntnisse in diesem Bereich versuchen wir jeweils zeitnah umzusetzen.

## Unsere Werte

Wir wollen unseren Kund\*innen Produkte und Dienstleistungen bieten, die wirtschaftlichen Erfolg bringen und dabei die sozialen und ökologischen Aspekte berücksichtigen. Nur wirtschaftlich stabile Verhältnisse ermöglichen es, Arbeitnehmenden Sicherheit und Zukunftsorientierung zu geben.

Unser Unternehmen hat es sich zum Vorhaben gesetzt, dass die einzelnen Mitarbeiter\*innen möglichst eigenverantwortlich handeln und entscheiden können. Voraussetzung hierfür sind größtmögliche Transparenz bei wichtigen Unternehmensvorgängen und eine flexible Arbeitszeitregelung.

Ein besonderes Anliegen ist es, dass Mitarbeiter\*innen berufliche Verpflichtung und Familie miteinander vereinbaren können. Ziel ist es, dass jeder Arbeitende sein privates und berufliches Leben bestmöglich miteinander in Einklang bringen kann.

Das Thema Nachhaltigkeit nehmen wir in allen Bereichen ernst. Unser Bestreben ist es, alle Geschäftsprozesse nachhaltig zu gestalten, um einen gesellschaftlichen und politischen Beitrag zu leisten und soziale Verantwortung zu übernehmen.

Für uns ist es wichtig, unsere regionale Verbundenheit zu leben, indem wir Schulkooperationen eingehen und städtische Projekte und Vereine unterstützen.



## Unsere CSR Strategie / Vision

Um als Unternehmen langfristig nachhaltig und erfolgreich wirtschaften zu können, möchten wir unseren Mitarbeiter\*innen ein motivierendes und sozial ausgewogenes Arbeitsumfeld bieten, in dem Arbeits- und Privatleben miteinander in Einklang stehen.

Es soll keine Diskriminierung und Belästigung jeglicher Art geben.

Darüber hinaus verpflichten wir uns, die internationalen Menschenrechte einzuhalten, soweit wir darauf Einfluss nehmen können.

## Unser CSR Programm

Bei der Selbstbewertung hat das Projektteam unter anderem Schwerpunkte im Bereich Arbeitsplatz und Mitarbeiter\*innen erarbeitet. Diese beinhalten vorwiegend Maßnahmen zur Mitarbeiterzufriedenheit und Mitarbeiterbindung. Die Maßnahmen dokumentieren sich im regelmäßigen Führen von Mitarbeitergesprächen und der Verbesserung der internen Kommunikation hin zu mehr Transparenz.

In diesem Zusammenhang sollen vermehrt Anreize für interne oder externe Weiterbildungen gegeben werden.

Im Bereich betrieblicher Umweltschutz haben wir beispielsweise das Themen Energieeffizienz priorisiert. Mithilfe unserer installierten Photovoltaik Anlage inklusive Speicher arbeiten wir seit Anfang April 2020 ohne Fremdstrombezug.

Um unserer Produktverantwortung gerecht zu werden, wollen wir zum Beispiel durch das Anbringen des Clevercare Logos auf unseren Produkten in Zukunft die Endverbraucher\*innen über die richtige Pflege der Textilien informieren, welche die Umwelt schont und Zeit und Geld spart.

| Handlungsfeld   | Thema             | Maßnahmen   | Nutzen   | Termin           |
|---|-------------------|---|--|------------------|
|  Arbeitsplatz und Mitarbeiter*innen            | Personalgespräche | System für Personalgespräche entwickeln und regelmäßig durchführen; mindestens einmal im Jahr                         | gerechte Rahmenbedingungen schaffen, Verbesserung des Arbeitsklimas und der Arbeitsqualität                  | 2. Halbjahr 2020 |
|  Arbeitsplatz & Mitarbeiter*innen              | Leitbild          | Erstellung eines Leitbildes für unser Unternehmen   | Mitarbeiteridentifikation am Unternehmen stärken, Mitarbeiterzufriedenheit fördern, Arbeitgebermarke stärken | 2020             |
|  Gemeinwesen und bürgerschaftliches Engagement | Azubi-Projekte    | Abteilungsinterne oder übergreifende Projekte   | Förderung von Selbstständigkeit, Teamfähigkeit, Kommunikation  | 2020             |
|  Betrieblicher Umweltschutz                    | E-Auto            | Durch Photovoltaik ist die Energieversorgung für E-Fahrzeuge von Mitarbeiter*innen und von Betriebsfahrzeugen möglich | Klimaschutz, Imageaufbesserung; Vorbildfunktion  | Ende 2020        |