

HOLLU UNTERNEHMENSPROGRAMM

Im hollu Unternehmensprogramm sind sowohl die strategischen als auch die operativen Ziele – gegliedert nach den sieben Handlungsfeldern – zusammengefasst. Die geplanten Maßnahmen sollen zur Erreichung der qualitativen und quantitativen Ziele beitragen, die sich hollu gesetzt hat, und gleichzeitig einen Beitrag zur Unterstützung der Sustainable Development Goals (SDGs) leisten.

UMSICHTIGE UNTERNEHMENSFÜHRUNG



STRATEGISCHE ZIELE IN DIESEM HANDLUNGSFELD:

Professionelle Arbeitsweise und Exzellenz der internen Prozesse:

- Alle relevanten Führungs- und Unterstützungsprozesse sind definiert und funktionieren reibungslos mit definierten Messpunkten und Verantwortlichkeiten.
- Die Kernprozesse der Wertschöpfung funktionieren reibungslos mit definierten Messpunkten und Verantwortlichkeiten und sind weitestgehend digitalisiert.

Positionierung und glaubhafte Profilierung als nachhaltiges Unternehmen:

- Kunden bewerten hollu als nachhaltig und verantwortungsvoll agierendes Unternehmen.

WIRTSCHAFTLICHER ERFOLG



STRATEGISCHE ZIELE IN DIESEM HANDLUNGSFELD:

Langfristiges, stabiles Wachstum:

- Jährliches Umsatzwachstum im Kernmarkt $\geq 8,5\%$
- Überproportionales Wachstum in internationalen Märkten
- Unsere Geschäftsmodelle haben sich erfolgreich weiterentwickelt bzw. etabliert

Gesunde wirtschaftliche Entwicklung:

- Jährliche Umsatzrentabilität $\geq 6\%$
- Lagerumschlag liegt bei ≥ 12 p.a.
- Der Cash-Flow entwickelt sich positiv
- Durch Automatisierung und Digitalisierung der Prozesse steigern wir unsere Effizienz

OPERATIVE ZIELE UND GEPLANTE MASSNAHMEN IN DIESEM HANDLUNGSFELD:

Ziele:

- Neubau der Produktionsanlagen
- Durch Sortimentsmanagement Lagerumschlag erhöhen
- Eine regionalwirtschaftliche Entwicklung wird sichergestellt
- Lokale Lieferanten werden bei ansonsten vergleichbarer Leistungsbewertung bevorzugt
- hollu agiert weiterhin zu 100 % rechtskonform

Geplante Maßnahmen:

- Investition in neue Produktionsanlagen am Standort Zirl
- Regelmäßige Analysen des Waren-Portfolios
- Der Mehr-Säulen-Vertrieb – bestehend aus Fachberatern, Web-Shop, Expressshops, hollu Erlebniswelten und Niederlassungen, Vertriebsinnendienst – wird gelebt
- Weiterentwicklung der IT-Map:
 - Customer-Relationship-System implementieren (CRM)
 - Order-to-Cash-Prozess automatisieren
 - Beschaffungsprozess automatisieren
 - Prozessleitsystem für Produktion 4.0 implementieren (PLS)
 - Human-Resource-System aufbauen
- Status der Entfernung aller Lieferanten und des Warenursprungs der von ihnen bezogenen Artikel erheben
- Regionalität ist Teil der Lieferantenbewertung
- Definition, inwiefern ein Mehrpreis bei Rohstoffen bzw. Handelswaren am Markt vertretbar ist
- Im allgemeinem Beschaffungsbereich wird die Regionalität jedenfalls gefördert
- Entwicklung eines Verhaltenskodex für Mitarbeiter
- Schulung zum Verhaltenskodex und Bewusstseinsbildung der Mitarbeiter zum Thema fairer Wettbewerb im Rahmen der hollu Akademie

BETRIEBLICHER UMWELTSCHUTZ



STRATEGISCHE ZIELE IN DIESEM HANDLUNGSFELD:

- Erreichen der CO₂-Neutralität möglichst ohne Kompensation mit Fremdzertifikaten.
- Bei unseren Eigenerzeugnissen wollen wir auf Kunststoff verzichten (Mikro- und Makroplastik).
- Bei Handelsware setzen wir zumindest auf recyclebare Kunststoffe. Wir prüfen alle Möglichkeiten, die sich aus dem neuesten Stand der Technologie ergeben.

OPERATIVE ZIELE UND GEPLANTE MASSNAHMEN IN DIESEM HANDLUNGSFELD:

Ziele:

- Ein White-List-Portfolio nach Rohstoffgruppen ist vorhanden
- Folien und Verpackungsmaterial reduzieren
- hollu bringt sich aktiv bei der „freiwilligen Industrieinitiative für Kunststoffverpackungen“, bei der A.I.S.E., ein
- Die Gebinde-Strategie ist umgesetzt
- 100 % der Kunststoffverpackungen bei Chemie sind eliminiert
- Wasser einsparen und/oder aufbereiten
- Alternative Wasserquellen für Eigenbedarf nutzen
- Steigern des Energieanteils aus erneuerbaren Quellen
- Umstieg auf 100 % Ökostrom in allen Niederlassungen
- Den spezifischen Energieverbrauch pro produzierte Tonne auf unter 0,88 MWh/t senken
- Den Energieverbrauch in der Produktion reduzieren
- Ein einheitliches Abfalltrennkzept an allen hollu Standorten ist umgesetzt
- Ein standardisiertes Abfallreporting-System, welches alle Standorte umfasst, ist erfolgreich eingeführt
- Einhaltung aller Grenzwerte der Parameter zur Abwasserqualität und der maximalen Einleitmengen gemäß Entsorgungsvertrag
- Weiterhin keine ungeplanten Abwassereinleitungen oder Austritte gefährlicher Stoffe
- Die Abwassermenge reduzieren und die Einleitungsqualität ins Klärwerk laufend verbessern
- Wir streben nach CO₂-Neutralität in allen Bereichen und erfüllen Scope 1 bis 3 möglichst ohne Kompensation mit Fremdzertifikaten
- Die CO₂-Neutralität ist innerhalb unserer Lieferkette sichergestellt
- Reduktion des durchschnittlichen Treibstoffverbrauchs des Fuhrparks
- Reduktion der Kilometerleistung je Absatzmenge
- Dynamische Tourenplanung ist eingeführt
- Aufnahme von neuen Fahrzeugen mit geringen CO₂-Emissionen und geringerem Treibstoffverbrauch
- Vermehrte Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln – beruflich und privat

Geplante Maßnahmen:

- Für jede Rohstoffgruppe ein Basissortiment an Rohstoffen zusammenstellen, das den White-List-Kriterien entspricht
- Den Verbrauch von Verpackungsmaterial (Folie) senken und die Einführung neuer Verpackungskonzepte entwickeln
- Beim offenen Projekt der A.I.S.E. initiativ werden, um für die Industrie wertvolle Erkenntnisse (ADR) zu generieren
- Aktivitäten wie die Mitarbeit in Normungsausschüssen umsetzen, um Rezyklat als Grundstoff für UN-geprüfte Gebinde möglich zu machen
- Vereinheitlichung von Gebinden, Etiketten und sonstigem Verpackungsmaterial, dadurch kann der Verbrauch gesenkt werden
- Bautechnische Maßnahmen sollen den Wasserverbrauch kontinuierlich reduzieren
- Oberflächen- bzw. Regenwasser wird für den Eigenbedarf genutzt, z.B. zur Bewässerung und Reinigung der Außenanlagen
- Entwicklung eines Kreislaufkonzeptes für Wasser und Abwasser zur Sicherstellung einer langfristig ausreichenden Versorgung mit Wasser für die Produktion
- Vermehrt Konzentrate und Pulver statt fertiger Anwendungslösungen anbieten
- Einführen einer Energie-Map zur Steuerung und Analyse des Energieverbrauches
- Implementierung nachhaltiger Heizsysteme, Installation von Photovoltaik-Anlagen zur Stromerzeugung
- Installation effizienter Produktionsanlagen, stromsparende Beleuchtung, Einführen alternativer Antriebsarten im Bereich der Mobilität
- Über alle Niederlassungen hinweg wird ein einheitliches Abfalltrennkzept eingeführt, je nach örtlicher Gesetzgebung kann es zu Unterschieden kommen
- Die bestehende Abfalldatenbank wird im Hinblick auf die Effizienz hinterfragt und ein standardisiertes Reporting eingeführt
- Entwicklung eines Kreislaufkonzeptes für Wasser und Abwasser für neue Produktionsanlagen
- Umstieg auf 100 % Ökostrom in allen Niederlassungen
- Reduktion des durchschnittlichen Treibstoffverbrauchs des Fuhrparks
- Durch Tourenplanung bzw. geändertes Mobilitätsverhalten wird der CO₂-Ausstoß reduziert
- Für die wichtigsten Roh- & Hilfsstoffe liegt eine Abschätzung ihres Carbon-Footprint vor
- Anbieten von Spritspar-Training
- Analyse der Kilometerleistung in allen Bereichen (Logistik, Vertrieb, Kundendienst etc.) und Ableiten von Maßnahmen gemeinsam mit der betroffenen Fachabteilung
- Prüfung von geeigneten Tourenplanungs-Systemen, Voll- und/oder halb-automatische Einbindung
- Fahrzeugmodelle werden für die Aufnahme in die Flotte im Hinblick auf geringere CO₂-Emissionen sowie Treibstoffverbrauch geprüft
- Anreize für Mitarbeiter schaffen, mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu fahren oder Fahrgemeinschaften zu bilden (z.B. Jobticket, Mitfahrbörse-App)

NACHHALTIGE PRODUKTE



STRATEGISCHE ZIELE IN DIESEM HANDLUNGSFELD:

Minimierung von Nachhaltigkeitsrisiken entlang der Lieferkette:

- Alle A-Lieferanten müssen den Kodex unterschrieben haben
- 90 % des gesamten Einkaufsvolumens wird von Lieferanten bezogen, die positiv bewertet wurden
- Schrittweise Verbesserung der durchschnittlichen Nachhaltigkeitsbewertung der Lieferanten
- Nachhaltigkeitsrisiken wurden über alle Stufen der Lieferkette minimiert

Ökologisierung des Produktsortiments:

- Unser Produktsortiment bei Handels- und Produktionsware ist ökologisch optimiert und entspricht zu 100 % unseren definierten Nachhaltigkeitskriterien (hollu Standard)
- Der Umsatzanteil der Produkte entsprechend der hollu Nachhaltigkeitskriterien beträgt 100 %

OPERATIVE ZIELE UND GEPLANTE MASSNAHMEN IN DIESEM HANDLUNGSFELD:

Ziele:

- Maßnahmen aus dem Lieferantenkodex ableiten und die Lieferanten nachhaltig verbessern
- Maßnahmen aus dem Lieferantenkodex (Grundsätze, europäischer Beschaffungsansatz etc.) ableiten, um die Kreditoren nachhaltig zu verbessern
- Eine regionalwirtschaftliche Entwicklung wird sichergestellt
- Wir vermeiden Mikro- und Makroplastik, indem wir Ziel-/Infogespräche mit unseren Lieferanten durchführen
- hollu-Standard ist definiert und führt zur Reduktion von CO₂
- Die CO₂-Neutralität ist innerhalb unserer Lieferkette sichergestellt
- Unser Produktsortiment bei Handels- und Produktionsware ist ökologisch optimiert und entspricht zu 100 % unseren definierten Nachhaltigkeitskriterien (hollu Standard)
- Wir haben eine Black- und White-List über Rohstoffe und verwenden keine Rohstoffe der Blacklist
- Alle bestehenden Rezepturen entsprechen dem „hollu Standard“ (bis 2025)
- Durch die strategische Sortimentsauswahl wird das Sortiment gesteuert, um 100 % des hollu Standards zu erreichen
- Unser Sortiment ist frei von Mikro- und Makroplastik
- Die Anzahl der Rohstoffe durch verstärkte Umsetzung der Black- & White-List-Strategie auf 250 senken (bis 2023)
- Die Division Maschinen gestaltet das Sortiment aktiv mit und baut ein „Cradle-2-Cradle“-System auf
- Die SDGs & die hollu Nachhaltigkeitskriterien sind in den Kernprozessen verankert
- Die Umsetzung einer Biolinie im Reinigungsmittelbereich sowie einer Naturkosmetiklinie im Kosmetikbereich wird geprüft
- Das Sortiment ist strategisch zukunftsweisend ausgerichtet und entspricht zu 100 % den Nachhaltigkeitskriterien von hollu, die sich an den SDGs orientieren:
 - ökologisch
 - sozial verantwortlich
 - produktions- und kostenoptimiert
 - innovativ
- Ein „Big Picture“ für den Produkt-Lebenszyklus liegt vor

Geplante Maßnahmen:

- Der Kodex orientiert sich an der CSR-Strategie des Unternehmens. Durch die Integration der Inhalte in strukturierte Lieferantengespräche kann eine ständige Verbesserung erreicht werden*
 - *Alle A-/B-Lieferanten müssen den Kodex unterschrieben haben
 - *Berücksichtigung in der Lieferantenbewertung
 - *Ableiten von Maßnahmen im Zuge des Lieferantenmanagements
- Regionalität ist Teil der Lieferantenbewertung
- Im allgemeinem Beschaffungsbereich wird die Regionalität jedenfalls gefördert
- Aufbau und Führung eines Lieferantenreportings
- Für die wichtigsten Roh- & Hilfsstoffe liegt eine Abschätzung ihres Carbon Footprint vor
 - Entwicklung einer Kennzahl
 - Umsetzung möglicher Maßnahmen zur Zielerreichung
- Bis 2023 soll für jede Rohstoffgruppe ein Basissortiment an Rohstoffen, das den White-List-Kriterien entspricht, vorhanden sein
- Im hollu Standard ist definiert, anhand welcher Kriterien die Produktaufnahmeentscheidung gefällt wird
- hollu Standard wird neu definiert und fließt mit in die Sortimentsstrategie ein
- Die Mitarbeiter werden entsprechend sensibilisiert und geschult
- Überarbeitung bestehender Rezepturen zur Erfüllung der Kriterien des „hollu-Standard“
- Die Systemdokumentationen werden entsprechend gestaltet. Der hollu Standard bildet die Basis
- In folgenden Sortimentsbereichen stehen Projekte frei von Mikro- & Makroplastik an:
 - Handwaschpasten und Beschichtungen
 - Weichspüler
 - Die mikroplastikfreie Alternative ist mindestens gleich gut wie das Mikroplastikprodukt (durch interne und externe Tests belegt)
- Strategische Sortimentssteuerung zur Absatzsteigerung von Produkten mit ökologischer Zertifizierung
- Die SDGs & die hollu Nachhaltigkeitskriterien bilden den Rahmen für Produktaufnahmeentscheidungen, Produkteinstellungen, Rezepturzusammenlegungen etc.
- Jedes Jahr soll geprüft werden, ob bei hollu der Bedarf eines Sortimentes an Bio-zertifizierten Produkten besteht und die Entwicklungen wird ggf. eingeplant
- Für die neuen Seminare werden innovative, den SDGs entsprechende Produkte vorgeschlagen oder präferiert. Bei der Produktentwicklung wird aktiv mitgearbeitet & Input geliefert
- Ein „Big Picture“ der wesentlichen Stufen des Lebensweges eines typischen hollu Produktes erstellen (inkl. Transporte, Verpackung ...), um die Nachhaltigkeits- und Umweltaktivitäten in einen größeren Rahmen einordnen zu können

ZUFRIEDENE KUND/INNEN UND ANWENDER/INNEN



STRATEGISCHES ZIEL IN DIESEM HANDLUNGSFELD:

- Stärkung der Marktposition – hollu ist Top-Adresse in Österreich und Südtirol
- Verbesserung der Weiterempfehlungsrate NetPromoterScore (NPS) auf 75 %

OPERATIVE ZIELE UND GEPLANTE MASSNAHMEN IN DIESEM HANDLUNGSFELD:

Ziele:

- hollutech Dosiergeräte-Weiterentwicklung
- Der Umsatzanteil der Produkte entsprechend der hollu Nachhaltigkeitskriterien beträgt 100 %
- Überwiegend werden ökologische Produkte verwendet und in Schulungen fokussiert. Zwingend werden moderne Dosiersysteme eingesetzt
- Erarbeitung eines klar definierten Endverbraucherproduktportfolios, das größtmöglich dem Standardsortiment entspricht
- Die hollu Akademie ist aktiver Teil des Innovationsprozesses
- Laufende Ausweitung der Kurse und Schulungen, die über die hollu Akademie angeboten werden
- Über die hollu Akademie werden Security- und DSGVO-Wissen als zu absolvierende Schulung zur Verfügung gestellt
- NOA ist das zentrale Tool für die gesamten hollu-Akademie-Schulungen (intern und extern)
- Eine verstärkte Zusammenarbeit mit der BBG und der Wirtschaftskammer wird gelebt
- Beschwerden und Schadensfälle reduzieren wir kontinuierlich. Durch gezielte Analyse nutzen wir Lernchancen, die aus ihnen erwachsen
- Alle Vorgaben aus der DSGVO sind umgesetzt

Geplante Maßnahmen:

- Neu- und Weiterentwicklung der Dosiertechnik zur Steigerung der Anwendersicherheit
- Die SDGs und die hollu Nachhaltigkeitskriterien bilden den Rahmen für Produktaufnahmeentscheidungen, Produkteinstellungen, Rezepturzusammenlegungen etc.
- Wenn es das Ausbildungsziel erlaubt, werden im Vortrag und praktischen Unterricht bevorzugt ökologische Produkte analog zur Systemdokumentation verwendet
- Es gibt ein strategisch zur Marke hollu passendes Endverbraucher-Sortiment
- Die hollu Akademie bindet sich aktiv in den Produktentwicklungsprozess ein
- NOA wird bei der Einführung durch die Anwendungstechnik intern geschult und anschließend in die hollu Akademie überführt
- Überwiegend werden ökologische Produkte verwendet und in Schulungen fokussiert. Zwingend werden moderne Dosiersysteme eingesetzt
- Durch Fachveranstaltungen gelingt es uns als Innovationsführer wahrgenommen zu werden
- Die hollu Akademie will federführend bei neuen Prüfungsfragen und bei Auswertungssystemen zur Leistungsbeurteilung von Prüflingen mitwirken. Im Geschäftsjahr 2021/22 wird die Prüfungsstelle OÖ die Prüfungsaufgaben mit der hollu Akademie abstimmen und weiterentwickeln
- Barrierefreie und moderne Schulungsräume bereitstellen
- Mitarbeiter werden dazu animiert, Reklamationen korrekt zu melden
- Beschwerden unterschiedlichster Art und Weise für Verbesserungspotential nutzen
- Weiterentwicklung des Beschwerdemanagement-Tools
- Der Beschwerdeprozess wird in Zusammenarbeit mit SYM & KUZ regelmäßig evaluiert
- Der IST-Status ist zu evaluieren und ggf. vorhandene Lücken in der Umsetzung sind zu schließen. Ein Schulungsmodul für Mitarbeiter und Führungskräfte ist zu entwickeln und zu unterweisen
- Die DSGVO-APP ist das Werkzeug zur Umsetzung der Vorgaben aus der DSGVO. Stammdaten, Verarbeitungsverzeichnis, Verantwortlichkeiten sind aktuell und praktikabel



MOTIVIERTE MITARBEITER/INNEN

STRATEGISCHE ZIELE IN DIESEM HANDLUNGSFELD:

Reputation als attraktiver Arbeitgeber steigern:

- Mitarbeiter sind begeistert und stolz, ein Teil der hollu Familie zu sein
- Bei hollu lassen sich Beruf und Familie vereinbaren. holluvital liefert einen Beitrag zur aktiven Gesundheitsvorsorge
- Mitarbeiter gestalten den digitalen Wandel und sehen ihn als Chance. Ihre veränderten Rollen und Aufgaben sind klar definiert. Das Know-how der Mitarbeiter hat sich entsprechend entwickelt. Aktivitäten von hollu wie Fortbildung, Kommunikation, Führung, etc. unterstützen Mitarbeiter im digitalen Wandel. Digitale Prozesse werden von allen gelebt und von allen ständig weiterentwickelt
- Mitarbeiter handeln eigenverantwortlich, leben die hollu Werte und die hollu Strategie. Die Zielerreichung der Jahrespläne wird zur Selbstverständlichkeit, weil jeder einen wertvollen Beitrag zum Unternehmen leistet
- Die Weiterempfehlungsrate der Mitarbeiter ist auf 90 % gestiegen – wir messen dies über die kontinuierliche Mitarbeiter-Befragung
- Unser Personalentwicklungssystem fördert die Stärken unserer Mitarbeiter
- Der hollu Spirit ist gemeinsam entwickelt und wird in allen Bereichen mit Freude gelebt. Mitarbeiter verstehen sich als Botschafter der Marke hollu. Der hollu Spirit trägt wesentlich dazu bei, hollu als attraktive Arbeitgebermarke zu etablieren

OPERATIVE ZIELE UND GEPLANTE MASSNAHMEN IN DIESEM HANDLUNGSFELD:

Ziele:

- Die hollu Werte sind bei allen Mitarbeitern verinnerlicht, die Strategie und die Bedeutung für den Alltag sind bekannt
- Stellenbeschreibungen für alle Funktionen sind definiert und werden aktuell gehalten
- Jeder Mitarbeiter hat einen Jahresplan und kennt seine Schwerpunkte im Geschäftsjahr
- Mitarbeiter empfehlen hollu als attraktiven Arbeitgeber weiter
- Zeit- und unternehmensgerechte Arbeitszeitmodelle sind vorhanden
- hollu ist als familienfreundliches Unternehmen anerkannt
- Eine Standardausbildung für Führungskräfte ist definiert, Führungskräfte- und Mitarbeitermodule werden laufend weiterentwickelt
- Die Führungskräfte können mit den einfachen Tools der kaufmännischen Unternehmensführung arbeiten und umgehen
- Ein jährliches holluvital Programm findet statt
- Die zur Verfügung gestellte Infrastruktur und Ausstattung ist auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter ausgerichtet
- hollu wird auch als Arbeitgeber für Menschen mit Beeinträchtigung wahrgenommen
- Auf Barrieren und Ängste, die durch Veränderungen des digitalen Wandels und die Dynamik des Unternehmens entstehen, wird gezielt eingegangen
- Gehaltssystem ist zeit- und unternehmensgerecht aufgestellt

Geplante Maßnahmen:

- Aufbau eines „Brand Behavior - hollu spirit“-Akademie-Moduls. Intensivierung der internen Kommunikation und Integration der Strategieinhalte
- Für jeden Mitarbeiter gibt es eine Stellenbeschreibung. Die Stellenbeschreibungen werden jährlich auf Aktualität überprüft und bei Bedarf in Abstimmung mit der Personalabteilung aktualisiert
- Jeder Mitarbeiter erhält einen Jahresplan, in welchem seine Ziele festgehalten werden. Einmal jährlich wird mit jedem Mitarbeiter ein Mitarbeitergespräch geführt. Zielerreichung wird zur Selbstverständlichkeit
- Durch unseren wertschätzenden Umgang, die Bildung eines Teams, Teamsitzungen mit Side-Event, gute Produkte, zahlreiche Innovationen und Sicherheit des Arbeitsplatzes schaffen wir unsere hollu Familie
- Durch Denkkreise, Teambuilding-Maßnahmen und Mitarbeiter-Befragungen wird die Zugehörigkeit zum Unternehmen gefördert
- Durch laufende Erhebung von Möglichkeiten die Arbeitszeitmodelle anpassen und attraktiv halten
- Familienfreundliches Unternehmen in Kommunikationsmaßnahmen integrieren
- Neue Führungskräfte absolvieren die definierten Ausbildungsmodule: Arbeitsrecht, BWL, Projektmanagement, Prozessmanagement, interne Tools u.a.
- Laufende Weiterentwicklung der Tools und Hilfestellung bzw. Schulungen im Rahmen der hollu Akademie anbieten
- Weiterbildungsplan im Zuge des Mitarbeitergesprächs und der Jahresplanung wird festgelegt. Der Bedarf wird mit den Mitarbeitern erhoben
- Krankenstandstage je Mitarbeiter erheben und berichten
- Es werden jährliche Maßnahmen getroffen zur Verbesserung der Infrastruktur (Gebäude, Büroausstattung, Fahrzeugausstattung etc.), welche durch die Mitarbeiter genutzt wird
- Es fällt keine Behindertenausgleichstaxe an
- Organisieren von Awareness-Workshops, um den Führungskräften Möglichkeiten aufzuzeigen
- Bewusstseinsbildung und Information zum Thema Vielfalt und Chancengleichheit im Rahmen des Führungskräftetrainings
- Gezielte Aus- und Weiterbildungsangebote und Umschulungen für Mitarbeiter, deren Tätigkeitsbereich künftig nicht mehr existieren wird oder die ihre gewohnten Tätigkeiten in absehbarer Zeit nicht mehr ausüben können
- Ausbau der Zahl der Mitarbeiter mit Beeinträchtigung
- Beschäftigung von Menschen mit Fluchthintergrund
- Erhebungen des Arbeitsmarktes, Evaluierung von Gehaltssystemen, Beteiligungsvarianten, Pensions- und Gesundheitsvorsorgen

GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG



STRATEGISCHES ZIEL IN DIESEM HANDLUNGSFELD:

Förderung von Kunst und Kultur, Sport & karitativen Organisationen:

- Förderung von Kunst und Kultur, Sport und karitativen Organisationen
- Jährliches Budget auf Basis des Vorjahresgewinns für diese drei Bereiche