

SCHOCK

SINK
GREEN!

SCHÖCKDAYS
FOR
FUTURE !



NACHHALTIGKEITS- BERICHT 2020



INHALTSVERZEICHNIS

DAS UNTERNEHMEN	6
DAS PRODUKT	7
CORPORATE PROFILE	7
GENAUIGKEIT	8
UNTERNEHMENSFÜHRUNG	8
Struktur	8
Vorgehensweisen und Grundsätze	9
INTEGRIERTES MANAGEMENTSYSTEM	9
COMPLIANCE	9
Compliance-Schulungen und Kommunikationsmaßnahmen	10
Umgang mit Compliance-Verstößen und ethischen Bedenken	10
Umgang mit Beschwerden	10
Datenschutz	10
Marketing-Compliance	10
Risikomanagement	11
Prävention von Korruption und Bestechung	11
Vorsorgeprinzip	11
NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT	12
GESUNDHEIT UND SICHERHEIT	12
COVID-19	13
STAKEHOLDER	14
WESENTLICHKEITSANALYSE	17
BELEGSCHAFT	18
GLEICHSTELLUNG UND VIELFALT	19
Personalstruktur SCHOCK 2020	21
Altersstruktur SCHOCK 2020	22
Inklusion	23
Beschäftigung	26
AUS- UND WEITERBILDUNG	26
LIEFERKETTE	27
WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN	28
Soziokulturelle Aspekte	28
Technologische Aspekte	29
Politische und rechtliche Aspekte	29
Wirtschaftliche Aspekte	29
Umweltaspekte	30
Interne Herausforderungen	30
Wesentliche Auswirkungen	31

THEMENSPEZIFISCHE GRI-STANDARDS	33
MATERIALIEN	33
EMISSIONEN	34
Scope 1 (direkte Emissionen)	35
Berechnung Scope 1 - Verbrennungsprozesse stationärer Anlagen	35
Berechnung Scope 1 - Verbrennungsprozesse mobiler Anlagen	35
Berechnung Scope 1 - Direkte Emissionen flüchtiger Gase	35
Scope 2 (indirekte Emissionen)	35
Scope 3 (andere indirekte Emissionen)	35
Berechnung Scope 3 - Einge kaufte Güter und Dienstleistungen	36
Berechnung Scope 3 - Brennstoff- und energiebezogene Emissionen (nicht in Scope 1 und 2)	36
Berechnung Scope 3 - Logistik	36
Berechnung Scope 3 - Dienstreisen	36
Berechnung Scope 3 - Pendeln der Belegschaft zur Arbeitsstätte (PKW)	36
ABFALL	37
Auswirkungen von Abfall	37
Umgang mit Abfall	37
Angefallener Abfall	38
Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	40
Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	40
Abfallaufkommen	41
LEITLINIE - UMWELTPOLITIK	42
Verpflichtung und Verantwortung	42
Umweltpolitik	42
Vorsorge gegen Umweltbeeinträchtigungen	42
Einbeziehung der Lieferanten	42
EMAS und DIN EN ISO 14001 für effizienten Umweltschutz	42
SCHOCK steht für Transparenz und Nachhaltigkeit	43
UMWELTASPEKTE IM BEREICH PRODUKTION	43
Bewertung der Umweltaspekte	43
DIREKTE UND INDIREKTE UMWELTASPEKTE	43
NACHHALTIGKEIT	44
UMWELTBEWUSSTSEIN	46
UMWELTMASSNAHMEN	46
SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDG)	46
GLOSSAR	49
GRI CONTENT INDEX	52
SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS	58
COP INDEX	59
IMPRESSUM	59

LIEBE LESERIN, LIEBER LESER,

Das Jahr 2020 war für uns, wie für viele andere Unternehmen auch, alles andere als ein normales Geschäftsjahr. Die Pandemie traf die Welt unvorbereitet und hatte verheerende Folgen: Rund zwei Millionen Menschen starben weltweit. Millionen verloren ihren Arbeitsplatz, ihr Geschäft, ihre Lebensgrundlage. Das Virus stellte den Tagesablauf zahlloser Unternehmen, ihrer Belegschaften und deren Familien auf den Kopf.

Die Priorität während der Pandemie galt in erster Linie unseren Beschäftigten. Unser Ziel war es, jeden einzelnen Arbeitsplatz zu sichern und gleichzeitig die Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen zu schützen, indem wir Ansteckung mit dem Virus und dessen Verbreitung verhinderten. Die Umsetzung erforderte die Entwicklung von neuen Lösungsansätzen. Im Verlauf der ersten Welle und der daraus resultierenden Knappheit an Desinfektionsmitteln wurden wir kreativ. Wir erkannten, dass die jahrzehntelange Erfahrung im Umgang mit chemischen Stoffen in Verbindung mit den vorhandenen Kenntnissen unserer Mitarbeiter:innen uns in die Lage versetzte, eine Vielzahl von Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit unserer Mitarbeiter zu ergreifen. Wir stellten fest, dass wir unser Know-how bei der Herstellung unseres eigenen Desinfektionsmittels nutzen konnten. So entstand VirusSCHOCK, ein Desinfektionsmittel, welches für die Hand- und Oberflächendesinfektion geeignet ist. Außerdem scheuten wir keine Kosten, um präventive Maßnahmen gegen COVID-19 im Unternehmen umzusetzen.

Ich bin stolz darauf, dass wir trotz der vielen Herausforderungen unsere Nachhaltigkeitsziele nie aus den Augen verloren haben. Als Unternehmen mit weltweit starker Marktposition setzten wir uns dafür ein, mit Umsicht und Weitsicht unseren Beitrag zu einer Zukunft mit Zukunft zu leisten: mit unternehmerischem Mut, Kreativität, Innovationsgeist und exzellentem Handwerk „Made in Germany“. Nicht nur freitags, sondern an jedem einzelnen Tag. Bei der Umsetzung von Nachhaltigkeitsthemen lassen wir uns von den Worten eines unserer Gründer, Friedrich Schock (1995), inspirieren und leiten:

“Niemand kann sich aus dieser Welt ausklinken – es ist der uns (...) zugewiesene blaue Planet, ob wir es wollen oder nicht.”

Dieses Bewusstsein ist tief in unserer DNA verankert. Wir sehen es als unsere Verantwortung an, unsere Mitarbeiter:innen und Partner weltweit zu unterstützen und dazu beizutragen, die Welt, wie wir sie kennen, zu schützen und für künftige Generationen zu erhalten. Im Sinne unseres Markenclaims „COLOUR YOUR LIFE“ wollen wir mehr Farbe und Vielfalt in das Leben derjenigen bringen, die mit unserem Unternehmen in Verbindung stehen.

Besonders freue ich mich über die Fortschritte, die wir im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie, SINK GREEN, bereits erreicht haben:

- Mit der Zertifizierung unseres Unternehmens gemäß DIN EN ISO 50001 umfasst das Integrierte Managementsystem nun insgesamt drei DIN EN ISO-Normen, die sich zusätzlich aus der DIN EN ISO 14001 und DIN EN ISO 9001 sowie der Zertifizierung nach EMAS zusammensetzen.
- Im Rahmen des jährlichen Audits durch Intechnica Cert wurden sowohl die neuen als auch die bestehenden Zertifizierungen von der Deutschen Akkreditierungs- und Zulassungsgesellschaft für Umweltgutachter mbH (DAU) sowie der Industrie- und Handelskammer Niederbayern erneut überprüft und bestätigt.
- Einführung von SKINK GREEN, unserer betrieblichen Nachhaltigkeits-Roadmap.
- Einführung der CRISTADUR® Green Line, mit Spülen, die zu ~ 99 % aus natürlichen, nachwachsenden und recycelten Rohstoffen bestehen.
- Veröffentlichung des jährlichen Umweltberichts nach vorheriger externer Überprüfung.
- ESG Due Diligence.
- Zertifizierung als nachhaltiges Unternehmen durch die Zertifizierungsstelle des Deutschen Instituts für Nachhaltigkeit & Ökonomie.
- Antrag auf offizielle Teilnahme am UN Global Compact, nachdem die Ausrichtung aller Aktivitäten des Unternehmens seit Jahren anhand der 10 Prinzipien erfolgt.

Transparenz und Kontinuität sind unsere wichtigsten Grundsätze, wenn es um die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie geht. Dabei ist Nachhaltigkeit für uns kein Trend, sondern gehört seit Jahren zu unserer Unternehmens-Philosophie und ist ein wesentlicher Bestandteil unserer strategischen Ausrichtung. Daher haben wir bereits 2010 mit der Einführung der DIN EN ISO 14001 (Umweltmanagementsystem) sowie der EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) begonnen. Indem wir stark in Forschung und Entwicklung investieren, gestalten wir aktiv die Innovationen der Zukunft im Quarzkomposit-Bereich. Innovationskraft und Kreativität zeichnen SCHOCK seit seiner Gründung aus und repräsentieren die wichtigsten Erfolgsfaktoren des Unternehmens. Wir haben uns die Entwicklung einer nachhaltig optimierten Quarzkomposit-Spüle, klimaneutral hergestellt, zum Ziel gesetzt. In 2020 haben wir mit den Spülen der CRISTADUR® Green Line, deren Materialität, aus ~ 99 % natürlichen, nachwachsenden und recycelten Rohstoffen besteht, einen ersten Meilenstein auf dem Weg zu diesem Ziel erreicht und die CRISTADUR® Green Line dem Markt vorgestellt. Im Sinne des Closed-Cycle-Prinzips arbeiten wir intensiv an der Einführung eines Recyclingprozesses und dem Ersatz fossiler Rohstoffquellen für die erfolgreiche klimaneutrale Herstellung einer nachhaltig optimierten Quarzkomposit-Spüle.

Darüber hinaus wird das integrierte Managementsystem in den nächsten zwei Jahren um die DIN EN ISO 45001 erweitert, um die Sicherheit unserer Beschäftigten kontinuierlich zu verbessern. Darüber hinaus wollen wir bis zum Jahr 2030 ein ganzheitliches Nachhaltigkeitsmanagementsystem implementieren und etablieren.

Nicht nur als Unternehmen, sondern auch persönlich sind wir bestrebt, einen maßgeblichen Beitrag zu den Prinzipien des UN Global Compact zu leisten und eine Vorbildfunktion für unsere Mitarbeiter:innen, unsere Kundschaft, Partner als auch die Branche zu übernehmen.

Mit freundlichen Grüßen

Ralf Boberg,
Geschäftsführer Schock GmbH



ÜBER DIESEN BERICHT

Der vorliegende Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards Kern-Option erstellt, um einen Einblick in die Nachhaltigkeitsstrategie von SCHOCK zu gewähren sowie Transparenz darüber zu schaffen, dass Nachhaltigkeit uns in unserem Denken und Handeln antreibt.

Die Bestimmung des Berichtsinhalts und die Abgrenzung der Themen entstanden durch unternehmensweite Besprechungen sowie durch vielfältige und offene Diskussionen in allen Abteilungen. In diesem Jahr erscheint der Nachhaltigkeitsbericht unseres Unternehmens zum ersten Mal. Der Bericht wurde in PDF-Format sowohl in deutscher als auch englischer Sprache auf der SCHOCK-Unternehmenswebsite veröffentlicht. Der Berichtszeitraum ist 2020. Alle erhobenen Daten und Angaben beziehen sich auf den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2020.

Gemäß dem jährlichen Berichtszyklus wird der nächste Nachhaltigkeitsbericht im Dezember 2022 veröffentlicht.

DAS UNTERNEHMEN

Die Schock GmbH befindet sich in Deutschland mit Hauptsitz in Regen, einer Stadt im Bayerischen Wald. Von Regen aus agiert SCHOCK weltweit und beschäftigte im Jahr 2020 486 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. SCHOCK ist Hersteller von Quarzkomposit-Spülen aus CRISTADUR® und CRISTALITE®. SCHOCK produziert seine Küchenspülen ausschließlich in Deutschland und vertreibt diese in über 70 Ländern weltweit. Zielgruppe sind unter anderem der stationäre Möbel- und Küchenfachhandel, die Küchenmöbelindustrie, der DIY-Bereich, Online-Handel oder auch Private-Label-Kunden. Das globale Vertriebsnetz erstreckt sich über alle fünf Kontinente, wobei unser Unternehmen zur Sanitär- und Küchenbranche zählt. Den größten Vertriebsmarkt stellt Europa dar.

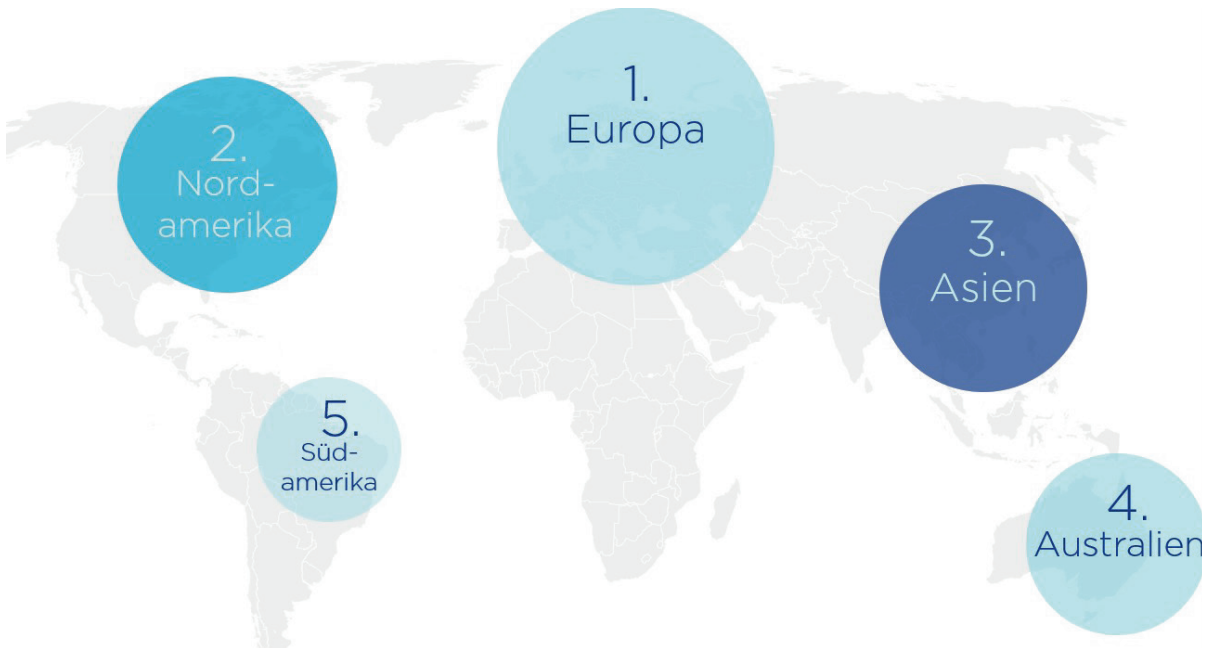


Abbildung 1 SCHOCK Märkte

Als Unternehmen sind wir stets bestrebt, unser nationales wie auch internationales Geschäft auszubauen sowie unsere in authentischer deutscher Handwerkskunst angefertigten Produkte global anzubieten. Der Jahresumsatz von SCHOCK belief sich im Jahr 2020 auf 96 Mio.€¹. SCHOCK ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH), die von einer Private-Equity-Gesellschaft gehalten wird, namentlich IK Investment Partners. IK Investment Partners ist eine europäische Private-Equity-Gesellschaft mit Investitionsschwerpunkten in den nordischen Ländern, der DACH-Region und Frankreich/Benelux. Wir sind Mitglied des Holzverbandes Bayern & Thüringen e.V. und der Industrie- und Handelskammer für Niederbayern.

¹ Der Jahresumsatz wurde auf ganze Millionen aufgerundet

DAS PRODUKT

Unsere Produktpalette besteht aus Quarzkomposit-Spülen in zwei Materialitäten: CRISTADUR®, inklusive CRISTADUR® Green Line, sowie CRISTALITE®. SCHOCK baut seine Strategie SINK GREEN auf einem bereits bestehenden, stabilen Fundament hinsichtlich Ressourcenschonung und Verantwortung für die Umwelt auf. Mit der CRISTADUR® Green Line, die 2020 auf den Markt gekommen ist, haben wir das erste acrylbasierte Quarzkomposit-Material entwickelt, das zu - 99 % aus natürlichen, nachwachsenden und recycelten Rohstoffen besteht. Wie alle SCHOCK-Spülen bestehen diese ausgewählten Modelle aus bis zu 75 Prozent Quarzsand. Dieser wird mit natürlichen Farbzusätzen und Bindemitteln aus natürlichen, recycelten und nachwachsenden Rohstoffen kombiniert. Das Resultat: die nachhaltigste Quarzkomposit-Spüle von SCHOCK. Jede Produktlinie umfasst zwischen drei und 22 Serien. Kunden haben im SCHOCK Standard-Sortiment eine Auswahl von bis zu 81 verschiedenen Modellen und können bis zu 16 verschiedene Farben für ihre Spüle wählen. Zusätzlich zu unseren Quarzkomposit-Spülen bieten wir eine große Variation an Küchenarmaturen an. Insgesamt stellen wir unseren Kunden 45 Serien, 76 Modelle und eine Auswahl von 38 verschiedenen Farben / Optiken zur Auswahl. Dies entspricht einer Anzahl von 2298 Produktvarianten in Summe.

	CRISTALITE®	CRISTADUR®	CRISTADUR® Green Line	Küchenarmaturen
# Serien	22	18	3	45
# Modelle	81	54	7	76
# Farben alle Serien	16	9	2	38
Varianten gesamt	1069	456	14	759

Tabelle 1 SCHOCK Produktvielfalt

Darüber hinaus bieten wir unseren Kunden Serviceleistungen wie Garantieverlängerung nach Online-Registrierung für Armaturen und CRISTADUR® Spülen, einen Mustersteinversand sowie das Recycling ihrer gebrauchten Green-Line-Spülen an unserem Standort an. Bei SCHOCK ermöglichen wir unserer Kundschaft, die Spüle am Ende ihres Lebenszyklus zurückzusenden und der Wiederverwertung zuzuführen. Die Möglichkeit zu recyceln steht nur Auftraggebenden in Deutschland zur Verfügung.

DAS UNTERNEHMENSPROFIL

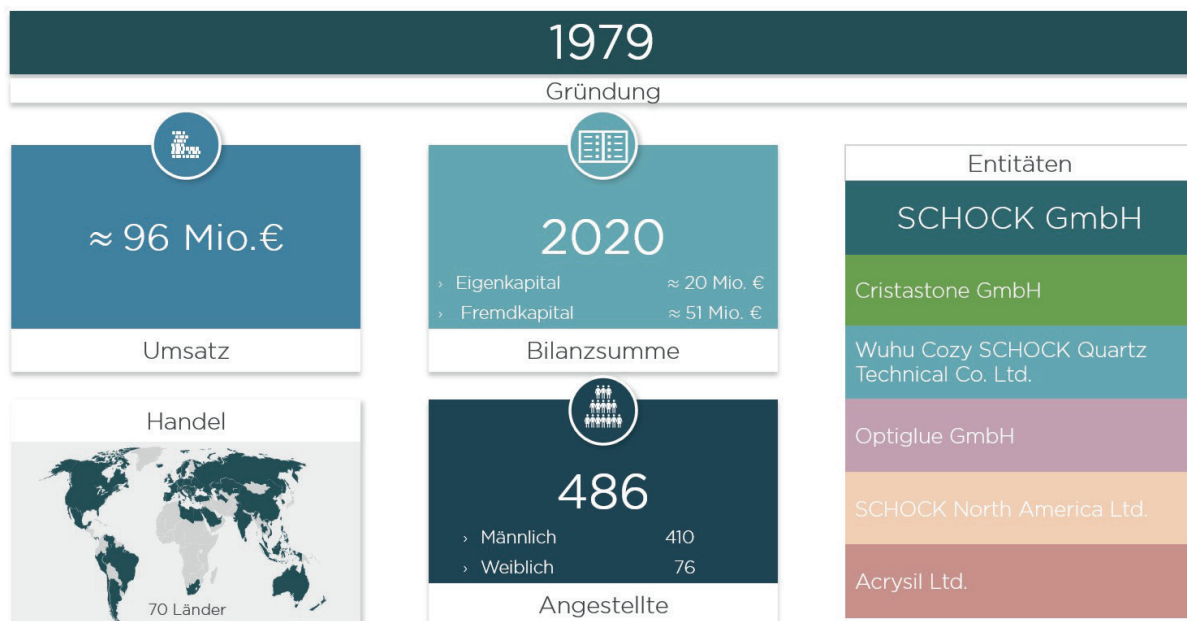


Abbildung 2 SCHOCK Kennzahlen ²

² Kennzahlen gerundet

Mit der Erfindung der Quarzkomposit-Spüle waren wir 1979 Pioniere. Bis heute haben wir nicht damit aufgehört, Innovator zu sein. Wir handeln, wenn andere noch diskutieren. Deshalb setzen wir uns als weltweit agierendes Unternehmen dafür ein, mit Umsicht und Weitsicht unseren Beitrag für eine bessere Welt zu leisten: durch unternehmerischen Mut, Kreativität, Innovationsgeist und exzellente Handwerkskunst „Made in Germany“. Mit unseren innovativen Produkten und der Etablierung der CRISTADUR® Green Line unterstützen wir die Bestrebungen, eine ressourceneffiziente und nachhaltige Zukunft zu realisieren. Wir wollen Farbe, Vielfalt und Nachhaltigkeit – oder kurzum: Lifestyle in die Küchenwelten bringen. Dabei sind wir uns unserer Verantwortung als Global Player bewusst und verfolgen das Ziel des verantwortungsvollen Konsums und Produktion an unserem Standort. Für SCHOCK ist der Schutz der Umwelt nicht nur ein Trend, sondern tief in der DNA der Marke verwurzelt. Die Verbundenheit mit der Natur und dem Menschen sowie die daraus resultierende Denkweise zeigen sich in den verschiedenen Facetten des nachhaltigen Ansatzes des Unternehmens. Sie prägt das Handeln des Unternehmens und die Beschaffenheit seiner Produkte. Als Zeichen unseres Engagements und unserer Leidenschaft für soziale, ökologische und ökonomische Belange unterstützen wir Sozialchartas wie den United Nations Global Compact und den amfori BSCI-Verhaltenskodex „Trade With Purpose“. Im Hinblick auf den Klima- und Umweltschutz ist SCHOCK Mitglied im Umweltpakt Bayern und unser Umweltmanagement wird durch die Zertifizierungen EMAS, DIN EN ISO 14001 und DIN EN ISO 50001 unterstrichen. Darüber hinaus unterstützen wir regionale Werkstätten für Menschen mit Behinderung, arbeiten mit regionalen Vereinen zusammen und führen Spendenaktionen durch, die unter anderem dem gemeinnützigen Verein Technik für Kinder e.V. in Regen zugutekommen.

GENAUIGKEIT

Die Angaben zu den Umwelt- und Energiethemen wurden von Intechnica Cert im Rahmen des jährlichen DIN EN ISO 14001-, DIN EN ISO 50001- sowie EMAS-Audits bewertet und von der Deutschen Akkreditierungs- und Zulassungsgesellschaft für Umweltgutachter mbH DAU sowie der Industrie- und Handelskammer Niederbayern zertifiziert.

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

STRUKTUR



Abbildung 3 SCHOCK Unternehmensstruktur

Das Leitungsgremium bei SCHOCK besteht aus dem Aufsichtsrat. Nach Abstimmung mit dem Aufsichtsrat bringt die Geschäftsführung von SCHOCK neue Themen in den Führungskreis ein, welcher aus erfahrenen Führungskräften besteht. Zusätzlich gibt es Fachgremien, die sich aus Mitgliedern des Eigentümers und dem leitenden Personal von SCHOCK zusammensetzen. Innerhalb dieser Fachausschüsse werden spezifische Themen diskutiert und bearbeitet. Alle Ausschüsse sind in die Entscheidungsfindung zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen eingebunden. In Übereinstimmung mit der DIN EN ISO 50001 wurde für energierelevante Themen ein Energieteam bestehend aus den Abteilungsleitern der energiebeeinflussenden Bereiche gegründet. Zu den Aufgaben des Energieteams gehören unter anderem

- die Sicherstellung, dass das Energiemanagementsystem (EnMS) eingeführt, verwirklicht, aufrechterhalten und fortlaufend verbessert wird;
- die Gewährleistung, dass das Unternehmen die Anforderungen der Norm erfüllt;
- das Umsetzen von Aktionsplänen zur fortlaufenden Verbesserung der energiebezogenen Leistung;
- das Berichten an die oberste Leitung über die Leistung des EnMS und die Verbesserung der energiebezogenen Leistung in festgelegten Zeitabständen;
- das Festlegen von Kriterien und Verfahren, die für das Sicherstellen einer wirksamen Funktion und Steuerung des EnMS erforderlich sind.

Die Entwicklung von nachhaltigen Konzepten, einschließlich ökonomischer, ökologischer und sozialer Aspekte, wurde der Abteilung Nachhaltigkeit, Compliance und Qualität übertragen. In enger Zusammenarbeit mit den anderen Unternehmensbereichen und der Geschäftsleitung ist diese Abteilung für die Umsetzung und Erfüllung unserer Nachhaltigkeits-Roadmap verantwortlich.

VORGEHENSWEISEN UND GRUNDSÄTZE

Die Corporate-Governance-Praktiken leiten sich aus unserer Vision und unseren gemeinsamen Werten ab. Sie bilden die Grundlage für einen respektvollen Umgang unter allen Beschäftigten, aber auch extern mit unseren Partnern. Die Einhaltung verantwortungsvoller Vorgehensweisen auf jeder Ebene der Wertschöpfungskette ist entscheidend für unsere Unternehmensführung. Zu den wichtigsten Richtlinien, die der gesamten Belegschaft bekannt sind, gehören neben abteilungsspezifischen Dokumenten die Unternehmensphilosophie, die Richtlinie zum Integrierten Managementsystem (IMS), das Handbuch für Mitarbeiter:innen sowie die FehlerFibel. Die ersten drei behandeln unter anderem das Unternehmensprofil, die Unternehmenswerte, Interessenkonflikte, Umwelt-, Qualitäts- und Energiepolitik.

Die genannten Richtlinien behandeln außerdem

- die Vermeidung von Kinder- und Zwangsarbeit,
- den Umgang mit Beschwerden,
- die Vorgehensweise bei der Erfüllung von Kundenwünschen,
- die Bedeutung der Personalentwicklung,
- die Unternehmensstruktur,
- die Fehlerkultur,
- die Unternehmensidentität,
- den Datenschutz,
- Verantwortlichkeiten,
- Kommunikations- und Interaktionsrichtlinien,
- Arten von Prüfungen und Fehlern,
- verwendete Messmittel und den Umgang mit nicht konformen Produkten,
- Bekenntnis und Teilnahme im United Nations Global Compact,
- UK Modern Slavery Act 2015 sowie
- Bekenntnis zur Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte.

INTEGRIERTES MANAGEMENTSYSTEM

Das Integrierte Managementsystem (IMS) von SCHOCK vereint Methoden und Instrumente zur Einhaltung von Anforderungen aus verschiedenen Bereichen wie Qualität, Umwelt und Energie in einer einheitlichen Struktur. Die Anforderungen umfassen gesetzliche Vorschriften, Produktnormen und Richtlinien der DIN EN ISO 9001, DIN EN ISO 14001 und DIN EN ISO 50001. Das IMS bildet den Rahmen für alle Managementsysteme bei SCHOCK, um die Einhaltung von Gesetzen, internen und externen Anforderungen sowie Vorschriften zu gewährleisten und gleichzeitig eine effiziente Arbeitsweise sicherzustellen. Erreicht wird dies durch interne Regelungen und geltende Prozesse mit klaren Rollen und Verantwortlichkeiten. Damit ermöglicht das IMS ein effektives Risikomanagement und trägt zur Sicherung der Geschäftsfähigkeit des Unternehmens bei. Darüber hinaus dient das IMS der Kontrolle und Steuerung unserer wertorientierten Unternehmensführung und stellt gleichzeitig sicher, dass unsere Kundschaft die gewünschten Anforderungen an unsere Produkte und Dienstleistungen erhalten. Die Effektivität und Effizienz des Integrierten Managementsystems wird jährlich durch einen akkreditierten Zertifizierer (ISO 9001, 14001, 50001) überwacht und nach einem festgelegten Zeitplan verifiziert. Audits von externen Auftraggebern finden nach deren Vorgaben statt, interne Audits nach dem Auditplan der Schock GmbH.

COMPLIANCE

SCHOCK führt seine Geschäfte verantwortungsbewusst, mit Integrität und in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen und Vorschriften des deutschen Rechts. Unter Compliance versteht man die Einhaltung aller gesetzlichen Bestimmungen sowie interner Richtlinien durch ein Unternehmen und seiner Beschäftigten. Compliance ist eine wesentliche Voraussetzung für den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens. Gesteuert wird das Compliance Management des Unternehmens durch das Sustainability, Compliance and Quality (SCQ) Management innerhalb von SCHOCK. Diese Abteilung wird vom Director of Corporate Sustainability and Compliance geleitet, der in dieser Funktion direkt an den Chief Executive Officer (CEO) berichtet.

Potenzielle Compliance-Risiken (z.B. Korruption) werden gemeinsam mit den operativen Abteilungen identifiziert, um eine systematische und präventive Erfassung und Bewertung von Risiken zu gewährleisten. Potenzielle Risiken werden anschließend in die unternehmensweite Risikomatrix eingetragen, aus der geeignete Maßnahmen für konkrete Prozesse oder Geschäftsaktivitäten entwickelt werden. Darüber hinaus bewerten wir unsere Geschäftspartnerschaften nach definierten Risikokriterien und überprüfen deren Compliance-Treue. Die Einhaltung der Corporate-Compliance-Grundsätze ist unter anderem Gegenstand von Prüfungen im Rahmen interner Audits durch die Compliance-Abteilung von SCHOCK. Diese Abteilung behält darüber hinaus den Überblick über geltende Gesetze und Vorschriften und ist für die Festlegung geschäftsspezifischer Standards verantwortlich.

COMPLIANCE-SCHULUNGEN UND KOMMUNIKATIONSMASSNAHMEN

Wir unterstützen unsere Beschäftigten dabei, integer zu handeln und mögliche Verstöße proaktiv zu vermeiden. Die Abteilung Nachhaltigkeit, Compliance und Qualität legt gemeinsam mit der Geschäftsleitung die Compliance-Kommunikations- und Schulungsaktivitäten des Unternehmens fest. Sowohl Vorgesetzte als auch Compliance-Fachkräfte stehen den Mitarbeiter:innen für Fragen zu gesetzmäßigem und ethischem Verhalten zur Verfügung.

UMGANG MIT COMPLIANCE-VERSTÖßEN UND ETHISCHEN BEDENKEN

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, die Compliance-Grundsätze zu beachten und Verstöße gegen interne und externe Gesetze und Vorschriften unverzüglich zu melden. Verdächtige Compliance-Verstöße können auf Wunsch auch anonym gemeldet werden. Die Whistleblower-Kontaktadresse wird der gesamten Belegschaft kommuniziert, darüber hinaus ist sie auf jedem Informationsboard angegeben. Neben der anonymen Variante ermutigen wir alle Beschäftigten, sich bei Kenntnis oder Verdacht von Compliance-Verstößen an ihren Vorgesetzten zu wenden. Ebenso können sich die Mitarbeitenden an den Betriebsrat wenden, der sich um alle Belange der Belegschaft kümmert. Darüber hinaus gibt es bei SCHOCK mehrere Beauftragte, die sich mit speziellen Themen wie Inklusion und Gleichstellung befassen. Auch diese Beauftragten stehen den Mitarbeiter:innen jederzeit zur Verfügung. Die Beauftragung wird unternehmensweit kommuniziert und steht als Information an den Informationstafeln zur Verfügung. Auch anonym verfasste und über im Werk verteilte „Kummerkästen“ übermittelte Briefe an das Führungspersonal werden berücksichtigt und führen zu entsprechenden Maßnahmen. Die Sanktionen für Compliance-Verstöße reichen von strafrechtlichen Verurteilungen, die zu Geld- oder Freiheitsstrafen führen können, über zivilrechtliche Schadensersatzansprüche bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses oder anderen disziplinarischen Maßnahmen.

UMGANG MIT BESCHWERDEN

SCHOCK betreibt eine Politik der offenen Türen, die jedem Beschäftigten das Recht und die Möglichkeit einräumt, sich mit seinen Beschwerden oder Anliegen an uns zu wenden. Darüber hinaus gibt es bei SCHOCK einen Betriebsrat, der für die Wahrung der Arbeitnehmerrechte zuständig ist und als Ansprechpartner für die Belegschaft dient.

DATENSCHUTZ

Daten werden in jedem Geschäftsbetrieb generiert und ihre Bedeutung und ihr finanzieller Wert nehmen stetig zu. Daher haben die Betroffenen ein zunehmendes Interesse daran, dass ihre Daten geschützt bleiben. SCHOCK verpflichtet sich zum Schutz der Daten sämtlicher Stakeholder, seien es Beschäftigte, Personen unserer Geschäftspartnerschaften, der Kundschaft oder Lieferanten. Als international tätiges Unternehmen mit Hauptsitz in Deutschland halten wir uns an die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) (EU) 2016/679, die festlegt, dass EU-Angehörigen das Recht auf Schutz ihrer personenbezogenen Daten haben. Wir wenden diese Verordnung auf alle unsere Tätigkeiten an und gewährleisten den Datenschutz durch zahlreiche Maßnahmen. Darunter die Schaffung eines Verfahrens zur Sicherstellung der Datenschutzrechte gemäß DSGVO Art. 14 bis 22; Recht auf Auskunft, Löschung, Berichtigung, Einschränkung, Widerspruch; DSGVO-konforme Entsorgungsrichtlinie sowie eine verpflichtende Datenschutzbildung für alle Mitarbeiter:innen. Ein externer Berater und Experte für Datenschutz fungiert als Datenschutzbeauftragter für SCHOCK. Im Jahr 2020 sind SCHOCK keine Beschwerden im Zusammenhang mit dem Verlust oder der Verletzung des Kundendatenschutzes bekannt geworden.

MARKETING-COMPLIANCE

SCHOCK verpflichtet sich zur zeitgerechten, akkuraten und vollständigen Weitergabe von Informationen in angemessener

Weise. Unsere Standards und weiterführenden Ziele in Bezug auf Compliance innerhalb unserer Marketing- und Außenkommunikation bestehen aus den folgenden Punkten:

- Rechtssicherheit: Erfüllung aller gesetzlichen und berichtspflichtigen Anforderungen.
- Transparenz: Klärung von Verantwortlichkeiten und Prozessen für die tägliche Kommunikation, aber auch für den Krisenfall.
- Konsistenz: Verfolgung einer One-Voice-Policy für die Kommunikationsaktivitäten von SCHOCK.
- Informationssicherheit: Sicherstellung eines einheitlichen Informationsstandes im gesamten Unternehmen.
- Strategie: Sicherstellen, dass die Kommunikation der Strategie folgt und nicht andersherum.
- Anpassungsfähigkeit: Möglichkeiten für Anpassungen in Bezug auf Zielgruppe und Kommunikationsthema vorsehen.

RISIKOMANAGEMENT

Als Unternehmen, das ausschließlich in Deutschland tätig ist, dessen Produkte aber international vertrieben werden, sind wir verschiedenen internen und externen Entwicklungen und Ereignissen ausgesetzt, die einen erheblichen Einfluss auf die Erreichung unserer finanziellen und nichtfinanziellen Ziele haben können. Daher beinhaltet unsere Unternehmenssteuerung in großen Teilen ein Chancen- und Risikomanagement. Um eine frühzeitige Identifikation, Bewertung und Handhabung von Risiken zu gewährleisten, haben wir ein ganzheitliches Risikomanagementsystem implementiert. Die operativen Geschäftseinheiten sind für die Identifizierung, Bewertung, Behandlung und jährliche Berichterstattung von Risiken verantwortlich. Die Risiken werden von den Risikoeigner:innen in den jeweiligen Bereichen identifiziert. Soweit möglich, werden die identifizierten Risiken unter anderem hinsichtlich ihrer potenziellen Auswirkungen und Eintrittswahrscheinlichkeiten unter Berücksichtigung etablierter Risikosteuerungsmaßnahmen bewertet. In internen Audits werden die Risikomatrizen bewertet und auf ihre Wirksamkeit hin überprüft.

PRÄVENTION VON KORRUPTION UND BESTECHUNG

Unsere Mitarbeiter:innen werden darin geschult, alle geltenden Gesetze und bestehenden internen Unternehmensrichtlinien einzuhalten. Um die Prävention von Korruption und Bestechung im Unternehmen zu etablieren, setzen wir folgende Maßnahmen um:

- Schulung, Bereitstellung und unternehmensinterner Aushang unseres Verhaltenskodizes;
- Ganzheitliche Risikoanalyse;
- Schulungen und
- Whistleblower-Mechanismen.

VORSORGEPRINZIP

Das Vorsorgeprinzip steht bei uns besonders im Fokus, wenn es um die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter:innen geht. Die Arbeitssicherheit wird durch mehrere Instanzen gewährleistet, einerseits durch Betriebsvereinbarungen, die sich mit der Sicherheit unserer Beschäftigten befassen, andererseits durch eine Sicherheitsfachkraft, die die Sicherheit der Betriebsstätte durch regelmäßige Begehungen, Verbesserungsmaßnahmen und die Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften überwacht. Der Fokus liegt bei allem, was wir tun, auf der Prävention von Risiken, daher werden alle Betriebszugehörigen regelmäßig geschult und nehmen an mehreren unternehmensweiten und abteilungsspezifischen Workshops teil. Ein Betriebsarzt und ausgebildete Ersthelfende stehen der Belegschaft zur Gesundheitsförderung, Prävention und Behandlung bei Bedarf zur Verfügung. Die Absicherung im Notfall für unsere Mitarbeitenden und deren Familien ist uns ebenfalls ein großes Anliegen, daher versichern wir grundsätzlich alle Beschäftigten gegen Unfälle im betrieblichen Umfeld mit Invaliditäts- und Todesfolge. Für die Herstellung unserer Quarzkomposit-Spülen werden auch synthetische Stoffe eingesetzt. In den Bereichen, in denen Chemikalien eingesetzt werden, sind alle Beteiligten im Umgang mit Gefahrstoffen geschult. Darüber hinaus untersagen wir Personen, die jünger als 18 Jahre sind, den Umgang mit diesen. Um den Einsatz von Gefahrstoffen zu reduzieren, wenden wir das sogenannte Substitutionsprinzip an, wie es im deutschen Chemikaliengesetz vorgeschrieben wird. Gemäß der EU-Richtlinie 98/24/EG über chemische Arbeitsstoffe sowie der REACH-Verordnung 1907/2006 sind wir ein nachgeschalteter Anwender und überprüfen unsere Materialien halbjährlich hinsichtlich der ECHA-Kandidatenliste für verdächtige Stoffe und erneuern unsere Konformitätsbescheinigung entsprechend. SCHOCK unternimmt insbesondere große Anstrengungen, fossile Rohstoffe durch recycelte oder nachwachsende Rohstoffe zu ersetzen. Zusätzlich achtet SCHOCK darauf, dass keine Chemikalien in das Grundwasser oder den Boden gelangen können. Dies ist für uns eine Selbstverständlichkeit, da unsere Produkte mit Lebensmitteln in Berührung kommen und wir somit eine große Verantwortung gegenüber unseren Kundinnen und Kunden tragen. In den letzten fünf Jahren wurde ein stetiger Anstieg des Fallaufkommens bezüglich Cybercrime in Deutschland festgestellt. Die Corona-Pandemie hat die Cyber-Kriminalität zusätzlich befeuert. Um unser Unternehmen vor diesen Gefahren zu schützen, werden jährlich Cybercrime- und Datenschutz-Schulungen mit allen relevanten Beschäftigten durchgeführt. Diese tragen aktiv zur Bewusstseinsbildung und zur Identifikation von potenziellen Bedrohungen bei.

NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

Nachhaltigkeit ist tief in der Unternehmensstrategie verankert. Bereits seit 2010 sind wir bestrebt, Nachhaltigkeitsthemen im Unternehmen voranzutreiben und unser Handeln danach auszurichten. Seit 2011 sind wir EMAS-zertifiziert und veröffentlichen seitdem einen jährlichen Umweltbericht, der von einer externen Prüfungsgesellschaft begutachtet und verifiziert wird. Seit Mitte 2014 führen wir Audits in den Bereichen Environment, Social and Governance (ESG) sowie Corporate Social Responsibility (CSR) durch. Im Jahr 2019 wurde eine eigenständige Nachhaltigkeitsabteilung (SCQ) mit Vertretung im Führungskreis geschaffen. In 2020 führten wir eine ESG-Due-Diligence Betrachtung in Zusammenarbeit mit einer Big-Four-Beratungsgesellschaft durch. Im selben Jahr wurden wir mit dem Gütesiegel „Nachhaltiges Unternehmen 2020“ des Deutschen Instituts für Nachhaltigkeit und Ökonomie ausgezeichnet.

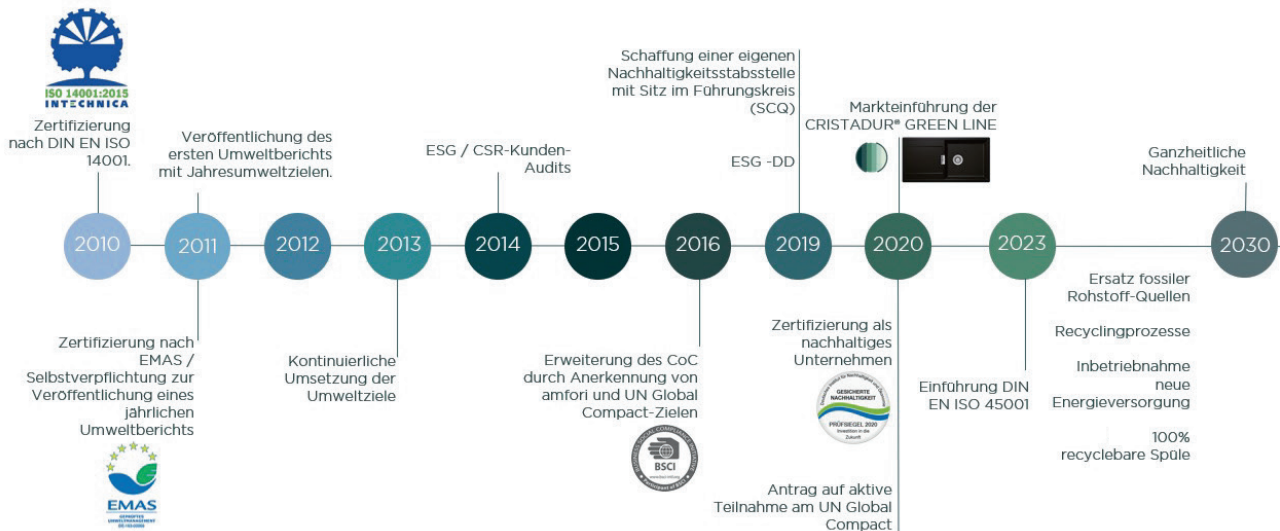


Abbildung 4 Nachhaltigkeits-Roadmap SCHOCK

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

GESUNDHEIT

Unter Gesundheit verstehen wir den Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens. Es liegt daher in unserer Verantwortung, ein vertrauensvolles und angenehmes Arbeitsumfeld für unsere Beschäftigten zu schaffen und langfristig zu erhalten. Am Standort Regen fördert SCHOCK die Sensibilisierung sowie die Umsetzung eines gesunden Lebensstils der Belegschaft durch ein ganzheitliches betriebliches Gesundheitsmanagement, die Bezuschussung von gesundheitsfördernden Maßnahmen und Sportkursen, die Bereitstellung eines Fitnessstudios, Verwendung von weitgehend regionalen Zutaten in der Kantine, ergonomische Büroausstattung und regelmäßige Vorträge zu Ernährung und Gesundheit durch Experten, unter anderem durch unseren Betriebsarzt. Der Umgang miteinander basiert auf Inklusion, Respekt und Wertschätzung. Diese Werte bilden die Grundlage für die Mitarbeiterzufriedenheit.

Zu einem gesunden Leben gehören ebenfalls die Aspekte des Umweltschutzes und der Gesundheit, welche in unserer Nachhaltigkeitsstrategie SINK GREEN Anwendung finden. SCHOCK setzt sich dafür in der gesamten Wertschöpfungskette ein – von der Produktentwicklung über die Herstellung bis hin zur Minimierung unserer Treibhausgasemissionen, Abfälle, Energie und Abwässer.

SICHERHEIT

Die Sicherheit am Arbeitsplatz hat für uns Priorität. Unser Ziel ist die Vermeidung von arbeitsbedingten Verletzungen und Erkrankungen sowie die Schaffung von sicheren, produktiven und gesunden Arbeitsbedingungen sowie eines guten Arbeitsumfelds. Wir konzentrieren uns auf die Prävention, unter anderem durch Schulungen wie

- Arbeitssicherheit,
- Gesundheit,
- Evakuierungstraining und Brandschutzübungen,
- Brandschutz Ausbildung,
- Erste-Hilfe Ausbildung,
- Umgang mit Defibrillatoren,
- ergonomischer Arbeitsplatz.

Die Sicherheitsschulung ist für alle Angestellten und Arbeiter obligatorisch und wird jährlich durchgeführt. Die Sicherheit am Arbeitsplatz wird außerdem durch das Arbeitsmanagementteam und regelmäßige Sicherheitsinspektionen überwacht. Um den Arbeits- und Gesundheitsschutz in unserem Unternehmen weiter zu erhöhen, wollen wir bis spätestens 2023 die DIN EN ISO 45001 an unserem Standort einführen.

COVID-19

Die COVID-19-Pandemie ist nicht spurlos an uns vorbeigegangen. Während dieser Zeit stand – nach wie vor – die Gesundheit unserer Belegschaft und Kundschaft im Vordergrund. Um unser Personal, dessen Familien und unsere geschäftlichen Kontakte vor dem Virus zu schützen und gleichzeitig unsere Belegschaft in einer solch unsicheren Situation durch die Aufrechterhaltung des Betriebes finanziell abzusichern, wurden mit großem Aufwand zahlreiche Konzepte und Maßnahmen zum Umgang mit dem Corona-Virus entwickelt und umgesetzt. Im Frühjahr 2020 wurde die Grenze zwischen Deutschland und der Tschechischen Republik aufgrund der hohen Anzahl an COVID-19-Fällen geschlossen. Rund 12 Prozent unserer Belegschaft, die ihren Wohnsitz in der Tschechischen Republik haben, durften zu diesem Zeitpunkt die Grenze nicht mehr überqueren, so dass wir personelle Engpässe in einigen Abteilungen zu verzeichnen hatten. Die Personalabteilung sowie die Sicherheitsfachkraft standen bezüglich der Regelungen zur Überschreitung der deutsch-tschechischen Grenze in ständigem Austausch mit den Behörden und der Botschaft in Prag. Um der Pandemie und ihren Auswirkungen zu begegnen, gründete SCHOCK im April 2020 eine COVID-19-Taskforce, bestehend aus elf Mitgliedern um die Geschäftsleitung und der Sicherheitsfachkraft. Die Taskforce vereinbarte drei Treffen pro Woche, in denen in kurzen Sitzungen der Erfolg der Maßnahmen und die nächsten Schritte besprochen wurden. Bereits beim ersten Treffen am 23. April wurden 22 Maßnahmen beschlossen und mit deren Umsetzung begonnen. Darunter die Erstellung eines COVID-19-Fragebogens mit Angaben zu Symptomen, Kontakt mit infizierten Personen und Besuchen in Risikogebieten, den jeder Gast und jede Fremdfirma, die das Gelände betreten wollten, ausfüllen mussten; weiterhin gehörten auch die Reduzierung von Kundenbesuchen und die Erstellung eines tiefgehend intensivierten Reinigungsplans für stark beanspruchte Flächen wie Türklinken oder Betriebsmittelfahrzeuge zum Maßnahmenpaket. In den Meisterkabinen, Besprechungsräumen und im Großraumbüro wurden Luftfilteranlagen der Klasse H14 aufgestellt. Gleichzeitig wurde mit der Beurteilung der Homeoffice-Optionen begonnen. Insbesondere ging es um die Arbeitsmittel, die den Mitarbeiter:innen zur Verfügung gestellt werden müssen, damit ein effizientes Arbeiten auch von zuhause aus möglich ist. Im Zuge dieser Maßnahmen arbeitete bereits im November die Hälfte des rund 100-köpfigen Verwaltungsteams vom Homeoffice aus. Um das Infektionsrisiko innerhalb unserer Räumlichkeiten zu minimieren, haben wir zudem weitere Risikobereiche identifiziert, in denen es vermehrt zu Personenkonzentrationen kam, unter anderem die Kantine, die Raucherbereiche sowie die Pausenräume. Aus diesem Grund haben wir die Anzahl der Personen, die sich in den Raucherbereichen aufhalten durften, reduziert und gleichzeitig mehr Raucherbereiche innerhalb der Räumlichkeiten geschaffen. Darüber hinaus haben wir ein To-Go-Konzept in der Kantine eingeführt und die Pausenzeiten einzelner Abteilungen neu geplant, um die Ansammlung von Personen zu verhindern. Besuche von Externen wurden minimiert, Kundenkontakte digital gepflegt, und Besprechungen fanden virtuell statt. Für alle Mitarbeitenden, bei denen ein Abstand von 1,5 Metern nicht eingehalten werden konnte – und generell für alle Gäste und Fremdfirmen – wurde das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes zur Pflicht. Masken unterschiedlicher, jeweils gesetzlich vorgeschriebener Klassen wurden allen Betriebszugehörigen in angemessener Menge kostenlos zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus erhielten alle Beschäftigten eine Schulung zur Handhabung des Mund-Nasen-Schutzes. Die Geschäftsleitung beschränkte sich nicht nur auf das Tragen von Schutzmasken, sondern entschied sich, noch einen Schritt weiter zu gehen. Die Sicherheitsfachkraft wurde vom Betriebsarzt in der Durchführung von Corona-Schnelltests geschult. So konnten ab Oktober alle Beschäftigten zweimal pro Woche getestet werden. Bei einem positiven Schnelltest wurde die betroffene Person an die nächstgelegene Teststation überwiesen. Auch dem Außendienstpersonal wurden Schnelltests zur Verfügung gestellt. Im Rahmen der Maßnahmen wurden ebenfalls Antikörper-Tests kostenlos angeboten. Selbst Angehörige unserer Mitarbeiter:innen konnten dieses Angebot kostenlos in Anspruch nehmen. Ab November wurden zudem alle Gäste, Lieferanten und externe Personen vor Betreten des Geländes getestet. Zur Überprüfung von Corona-Symptomen wurden zusätzlich zu den Schnelltest stationäre Fieberthermometer neben den Stempeluhren angebracht, welche die Belegschaft zur freiwilligen Überprüfung verwenden konnten. Darüber hinaus wurden allen leitenden Personen Geräte zur Messung der Temperatur an der Stirn zur Verfügung gestellt. Ab einer freiwillig ermittelten Körpertemperatur von 37,5 Grad war ein Corona-Schnelltest erforderlich. Eine weitere Herausforderung, das Hygienekonzept im Betrieb umzusetzen, lag in der Desinfektionsmittelknappheit, die

sich in der ersten Welle der Pandemie einstellte. Dies erforderte Kreativität und agiles Handeln. Wir haben uns gefragt, was wir tun können, um unsere Belegschaft, Kundschaft als auch unsere Region in Zeiten der Pandemie zu unterstützen. Durch die Nutzung unserer internen Kapazitäten und unseres langjährig erworbenen Know-hows entstand ein neues, nach WHO-Kriterien hergestelltes Produkt, VirusSCHOCK, ein Hand- und Oberflächendesinfektionsmittel. Durch die Eigenproduktion war es uns möglich, Verantwortung für die Region zu übernehmen und dazu beizutragen, dass Arztpraxen und weitere Gesundheitsorganisationen mit dem benötigten Desinfektionsmittel versorgt wurden. Auch dem Krisenstab unseres Landkreises Regen wurde eine bedeutende Menge Desinfektionsmittel kostenlos zur Verfügung gestellt. Nachdem auch die Nachfrage nach Desinfektionsmittelpendern anstieg, bauten wir eigene Spender, die im ganzen Unternehmen verteilt wurden. Anfang Oktober waren das Gewerbeaufsichtsamt und die Berufsgenossenschaft vor Ort, um die Maßnahmen zu begutachten und auf Wirksamkeit zu prüfen. Aufgrund des Erfolges der Maßnahmen vor Ort wurde unsere Sicherheitsfachkraft vermehrt von anderen Unternehmen angesprochen, um das Vorgehen und Wissen weiterzugeben.

STAKEHOLDER



Abbildung 5 SCHOCK Interessierte Parteien

Im Rahmen der Einführung der DIN EN ISO 9001 an unserem Standort wurden alle relevanten Parteien durch unternehmensweite Zusammenarbeit identifiziert, woraus sich die interne Stakeholder-Matrix ergab. Diese wird jeweils um die Eigentümerstruktur erweitert.

STAKEHOLDER	KERNANLIEGEN	EINBINDUNG
ABNEHMER	<ul style="list-style-type: none"> • Authentische Informationen • Versorgungs-/ Liefermanagement • Gutes Unternehmensimage und Markenbekanntheit • Innovative Produktwelt • Projekt- und Marketinganfragen • Glaubwürdigkeit des Unternehmens • Serviceorientierung • (After-) Sales-Unterstützung • Transparenz • Informationsaustausch, insbesondere in Bezug auf Nachhaltigkeit • Partnerschaft 	<ul style="list-style-type: none"> • Persönlicher Kontakt (einmal im Monat bis täglich, je nach Kundengruppe) • Kommunikationskanäle wie E-Mail, virtuelle Treffen, Telefonanrufe • Kundenportale • Außendienstbesuche • Persönliche Einladungen • Messen • Persönlicher Ansprechpartner • Homepage • Soziale Medien

STAKEHOLDER	KERNANLIEGEN	EINBINDUNG	
UNTERNEHMEN	Belegschaft und Leiharbeitnehmende	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeitergespräche, Umfragen, Ideenmanagement • Besprechungen, Betriebsversammlungen • Betriebliches Gesundheitsmanagement, SCHOCK- Fitnessraum • Open-Door-Politik • CYC-Programm für junge Führungskräfte • Mentorings • Intranet, Schwarze Bretter, Monitore, Interner Newsletter, E-Mails 	
	Anteilsinhabende	<ul style="list-style-type: none"> • Verlässliche Daten und Informationen • Angemessenes und nachhaltiges Handeln • Erfolgreiche wirtschaftliche Leistung • Gewinn- und Verlusterwartungen • Innovatives und zukunftsorientiertes Unternehmen 	
	Geschäftsführung	<ul style="list-style-type: none"> • Geschäftsentwicklung • Personalentwicklung • Angemessenes Wachstum • Rechtskonformität 	
	Gewerkschaft	<ul style="list-style-type: none"> • Faire Löhne und Gehälter • Sichere Arbeitsumgebung • Sicherer Arbeitsplatz • Gesundheit und Sicherheit • Personalförderung und -betreuung 	
HANDELSVERBÄNDE	<ul style="list-style-type: none"> • Erarbeitung gemeinsamer Positionen und Konzepte • Beidseitig vorteilhafte Partnerschaft • Innovative Produktwelt • Beschaffungs- und Liefermanagement 	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunikationskanäle (E-Mail, virtuelle Treffen, persönliche Einladungen, Telefonanrufe) • Kundenportale 	
LOKALE KOMMUNEN	<ul style="list-style-type: none"> • Transparenz • Kommunikationsaustausch • Niedrige Emissionen • Gewerbesteuereinnahmen • Engagement für lokale Anliegen • Bereitstellung von attraktiven Arbeitsplätzen • Lokale Entwicklung • Umweltschutz 	<ul style="list-style-type: none"> • persönlicher Kontakt und regelmäßige Interaktion • Nachbarschaftliche Beziehungen 	
AKTIONÄRE UND KAPITALGEBER	IK Investment	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbau der Leistungsfähigkeit • Erweiterung des Portfolios • Profitabilität der Investition • Gewinnrealisierung • Zielerfüllung 	<ul style="list-style-type: none"> • Gesellschafterdialoge, Besprechungen und Sitzungen • Nachverfolgung und Überprüfung der Ziele • Kommunikationskanäle (Briefe, Telefonate, persönliche sowie virtuelle Treffen)
	Bank	<ul style="list-style-type: none"> • Compliance und Vertragserfüllung • Bonitätsprüfung • Langfristige Unternehmensplanung • Risikomanagement 	<ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßige Berichterstattung • Veröffentlichung von jährlichen Leistungsberichten • Besprechungen

STAKEHOLDER	KERNANLIEGEN	EINBINDUNG
LIEFERANTEN	<ul style="list-style-type: none"> • Beschaffungsmanagement • Beiderseitig vorteilhafte Partnerschaft • Leitlinien, Normen, Anforderungen • Effektiver Informationsfluss • Termingerechte Zahlungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Lieferanten-Monitoring • Lieferantengespräche (monatlich, halbjährlich oder jährlich per Telefon, E-Mail, virtuell oder persönlich) • Regelmäßiger (täglich) Informationsaustausch per Telefon und/oder E-Mail • Fachmessen
REGIERUNG	Staat Politik Gesetze <ul style="list-style-type: none"> • Diversität und Gleichberechtigung • Energiewende • Nachhaltigkeit • Gesellschaftliches Engagement des Unternehmens • Biodiversität • Schaffung von Arbeitsplätzen • Compliance gegenüber Gesetzen und Vorschriften 	<ul style="list-style-type: none"> • Gespräche mit Politikern auf Landesebene
POTENZIELLE BEWERBER	<ul style="list-style-type: none"> • Sicherer Arbeitsplatz und erfüllende Beschäftigung • Angemessener Lohn • Persönliche Entwicklung • Gesundheitsmanagement und Work-Life-Balance • Authentische Führung • Attraktiver Arbeitgeber • Praktika und Ausbildungs-plätze, Werkstudentenstellen 	<ul style="list-style-type: none"> • Homepage • Bewerbungsportal • Job-Messen • Örtliche Schulen und Universitäten
MEDIEN	<ul style="list-style-type: none"> • Transparenz • Glaubwürdigkeit • Neuigkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> • Interviews zu Veranstaltungen • Regelmäßige Pressemitteilungen und schriftliche Stellungnahmen zu Anfragen (10-15 pro Jahr) • Gespräche • Homepage
BEHÖRDEN	Kreisverwal- tung Bezirksamt European Chemicals Agency (ECHA) Finanz-, Zollamt Umwelt- bundesamt EMAS, ISO, TÜV, Auditierer <ul style="list-style-type: none"> • Compliance • Glaubwürdigkeit • Erfüllung vertraglicher Ziele • Transparenz • aufrichtiges Engagement • Reduzierung von Emission, Energie- und Wasserverbrauch • Zuverlässige Daten 	<ul style="list-style-type: none"> • Intern und extern durchgeführte Audits • Jährlich durchgeführte Audits zu DIN EN ISO 9001, DIN EN ISO 50001, DIN EN ISO 14001 und EMAS • Konsultationen • Gespräche und Zusammenkünfte • Deklaration des Energie- und Wasserverbrauchs, Überprüfung in jährlichen Audits • Berechnung der Emissionen nach GHG
ZIVILGESELLSCHAFT	<ul style="list-style-type: none"> • Engagement für soziale Aspekte über den gesetzlichen Rahmen hinaus • Ökologische und ökonomische Produktion • Arbeitssicherheit 	<ul style="list-style-type: none"> • Einbindung der Bevölkerung durch verschiedene Events • Homepage und soziale Medien • DIN EN ISO 14001 / EMAS • Ausschließliche Produktion in DE • Kooperation mit regionalen Anbietern, Schulen und Werkstätten für Menschen mit Behinderung

Tabelle 2 Stakeholder Einbeziehung bei SCHOCK

WESENTLICHKEITSANALYSE

Im Hinblick auf die Hauptthemen wurde eine Analyse hinsichtlich des Einflusses der Themen auf Stakeholder-Bewertungen und -Entscheidungen sowie der Bedeutung ihrer wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Auswirkungen durchgeführt. Darüber hinaus wurden die Themen auf ihre Anwendbarkeit geprüft. Bestimmte Angaben, die hinsichtlich der Stakeholder-Bewertungen und der ökonomischen, ökologischen sowie sozialen Auswirkungen wichtig sind, sind für SCHOCK nicht relevant und daher nicht Inhalt dieses Berichts. Im ersten Schritt unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir die für das Unternehmen am stärksten zutreffenden GRI-Standard identifiziert. In einem zweiten Schritt haben wir die themenspezifischen GRI-Standards ermittelt, die den strategischen Zielen des Unternehmens im Jahr 2020 am besten entsprechen. Von den 30 themenspezifischen Standards haben wir insgesamt neun Standards identifiziert, die für uns im Jahr 2020 priorisiert wurden.

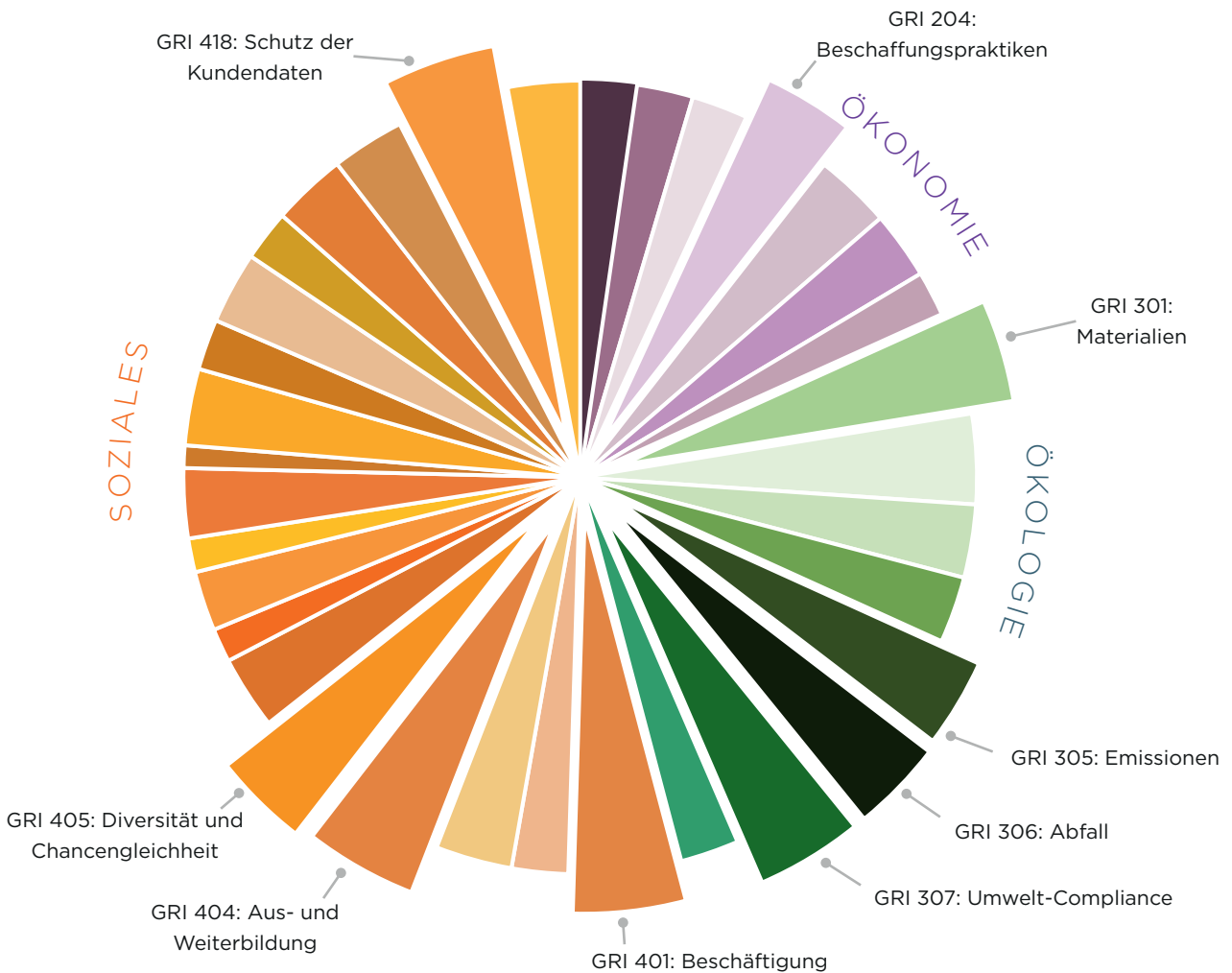


Abbildung 6 Themen spezifische Standards – Auswahl der wichtigsten Themen für SCHOCK im Jahr 2020

Die Bewertung von SCHOCK berücksichtigt die wesentlichen Themen, die sowohl SCHOCK selbst als auch unsere Stakeholder betreffen. Das SCHOCK-Nachhaltigkeitsmanagement-Team hat sich während des Wesentlichkeitsprozesses mit internen Stakeholdern – darunter Marketing, Unternehmensentwicklung, Finanzen, Export, Einkauf und Personal – ausgetauscht, um die von den Stakeholdern geäußerten Hauptanliegen zu ermitteln.

GRI 408/409 Kinderarbeit; Zwangs- oder Pflichtarbeit – Die einzige Produktionsstätte von SCHOCK befindet sich in Regen, Deutschland. Nach den europäischen und insbesondere den in Deutschland geltenden Gesetzen wird Kinderarbeit als Verstoß angesehen. Sie ist daher verboten und wird von SCHOCK weder aktuell noch wurde diese in der Vergangenheit praktiziert. SCHOCK verfolgt in Bezug auf Kinderarbeit eine Null-Toleranz-Politik. Die strikte Einhaltung aller relevanten Gesetze, einschließlich der Einhaltung durch Lieferanten und Zulieferer, wird, soweit möglich, durch externe Audits überprüft. Wird die illegale Beschäftigung von Kindern festgestellt, wird der Lieferant aufgefordert, diese Praxis sofort einzustellen. Wird dem nicht nachgekommen, wird die Geschäftsbeziehung umgehend gekündigt.

UK MODERN SLAVERY ACT 2015

SCHOCK verpflichtet sich zur freiwilligen Einhaltung der Transparenzbestimmungen des britischen Modern Slavery Act und setzt diese in der Praxis konsequent um.

ALLGEMEINE ERKLÄRUNG DER MENSCHENRECHTE (AEMR) DER VEREINTEN NATIONEN (A/RES/217, UN-Doc. 217/A-(III))

SCHOCK steht für ein klares Bekenntnis zu den 30 Artikeln der UN-Menschenrechtserklärung und richtet seine Geschäftspraktiken strikt daran aus.

GRI 411 RECHTE INDIGENER VÖLKER – SCHOCK ist sich der Bedeutung der Wahrung der Rechte indigener Völker bewusst.

GRI 202 MARKTPRÄSENZ – Der GRI-Standard besagt: „Diese Angabe gilt für jene Organisationen, die einen erheblichen Anteil ihrer Angestellten und ihrer Mitarbeiter (ausgenommen Angestellte), die für die Organisation aktiv sind, in einer Art und Weise vergüten, die eng mit den Gesetzen oder Vorschriften zum Mindestlohn verknüpft ist.“ Diese Bestimmung trifft bei SCHOCK nicht zu, da alle Angestellten und Leiharbeitende nach dem Haustarif und damit über dem Mindestlohn entlohnt werden. Für SCHOCK ist es grundlegend, dass gute Arbeit angemessen honoriert wird.

BELEGSCHAFT

Unsere Mitarbeiter:innen gehören zum wichtigsten Kapital des Unternehmens. Ohne das Engagement unserer Beschäftigten, ihren Einsatz und Beitrag wären wir nicht das Unternehmen, das wir heute sind und auf das wir so stolz sind. Zu unserer Belegschaft zählten im Jahr 2020 486 Personen³, einschließlich Auszubildende und Personen in Elternzeit, ausgenommen Leiharbeitskräfte. Da wir unsere Mitarbeiter:innen wertschätzen, möchten wir sicherstellen, dass alle Beschäftigten einbezogen werden. Daher berichten wir regelmäßig über Neuigkeiten, die das Unternehmen und die Beschäftigten betreffen. Die neuesten Nachrichten können jederzeit auf den firmeninternen Info-Monitoren nachgelesen werden. Darüber hinaus wird vierteljährlich ein Newsletter mit den wichtigsten Entwicklungen veröffentlicht und an alle Beschäftigten kommuniziert. Die jährlichen Betriebsversammlungen finden in der Regel in der gleichen Frequenz statt. Bei Anliegen können sich die Mitarbeitenden direkt an den Betriebsrat wenden oder den anonymen Hinweisgeberkanal nutzen, auch bietet die Geschäftsleitung regelmäßig Sprechstunden an. Um die Zufriedenheit der Mitarbeitenden am Standort stetig zu verbessern sowie der Belegschaft die Möglichkeit zu geben, etwaige Anliegen zu äußern, werden alle zwei Jahre Befragungen im Rahmen der GreatPlaceToWork®-Umfrage durchgeführt. Diese werden ausgewertet, und auf der Grundlage der Ergebnisse werden Maßnahmenpakete definiert und schrittweise umgesetzt. Für alle Beschäftigten, einschließlich der Auszubildenden, gelten Tarifverträge nach dem Haustarif des Unternehmens. 93 Prozent aller Beschäftigten sind tarifvertraglich abgesichert. Lediglich 34 Mitarbeitende gehören zur Kategorie der außertariflichen Personen. Da unser Unternehmen in Regen, Deutschland, ansässig ist, hat die Mehrheit unserer Mitarbeitenden ihren Wohnsitz in Deutschland oder im benachbarten Tschechien.

RESIDENCY

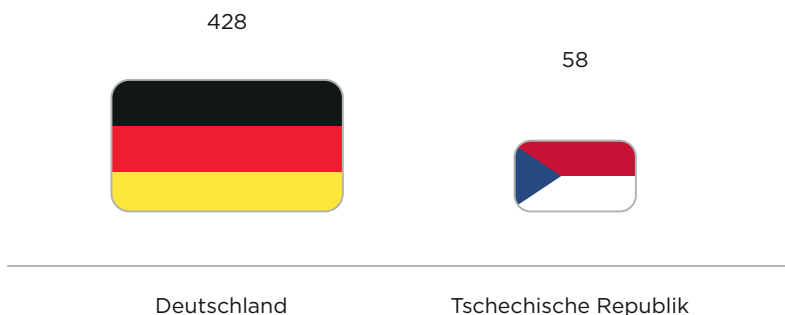


Abbildung 7 Wohnsitz der SCHOCK-Belegschaft

Im Jahr 2020 lag der Frauenanteil bei 15,6 Prozent der Belegschaft. Diese setzen sich aus 56 Vollzeit- und 20 Teilzeitbeschäftigten zusammen. Gender Equality ist für uns keine Frage, sondern ein Handlungsfeld, auf dem wir uns konsequent verbessern wollen. Wir sind überzeugt, dass vielfältige Teams effizienter, effektiver und nachhaltiger sind. Deshalb ermutigen wir alle Geschlechter, sich zu bewerben und unserem Team beizutreten. Wir bieten eine Vielzahl von individuellen

³ Gesamtzahl (head count) der Belegschaft

Arbeitszeitmodellen an, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu ermöglichen. Im Vergleich sind 97,1 Prozent unserer männlichen Mitarbeiter in Vollzeit beschäftigt.

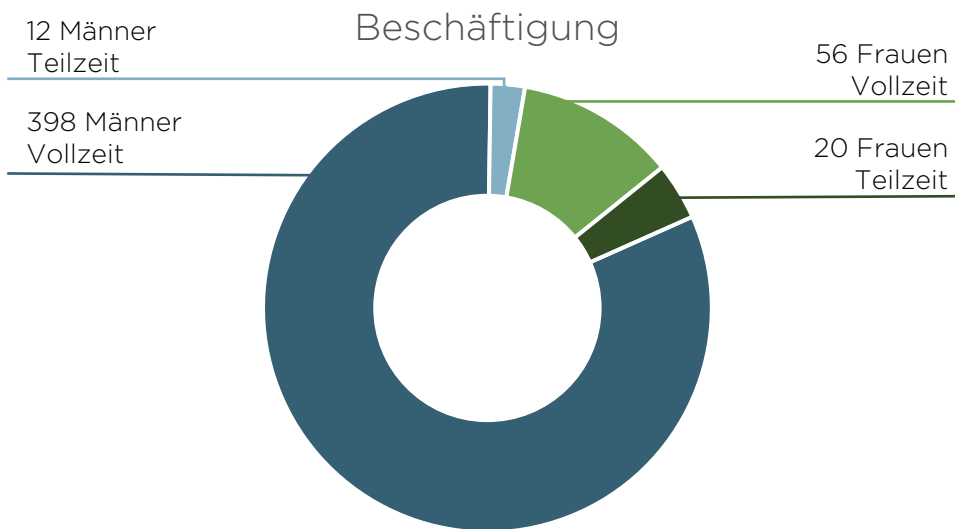


Abbildung 8 Beschäftigung bei SCHOCK in Bezug auf Voll- und Teilzeit

Bei SCHOCK ist der überwiegende Teil der Belegschaft fest angestellt. Das Personal bestand 2020 zu 22,7 Prozent aus Leiharbeitskräften. Einer der Gründe dafür ist die zunehmend hohe Nachfrage nach unseren Quarzkomposit-Spülen „Made in Germany“. 100 Prozent der Leiharbeitnehmenden fallen unter tarifvertragliche Bestimmungen. Unser Ziel ist es, langfristige Arbeitnehmer-Beziehungen aufzubauen. Das gilt für Festangestellte ebenso wie für Zeitarbeitskräfte, denen wir nach einem erfolgreichen externen Arbeitsverhältnis vielfach eine Festanstellung anbieten. Die Übernahmequote lag im Jahr 2020 bei 65 Prozent. Darüber hinaus gibt es bei SCHOCK keine saisonalen Personalschwankungen.

GLEICHSTELLUNG & VIELFALT

SCHOCK agiert in Übereinstimmung mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Daher bieten wir eine integrative Arbeitsatmosphäre für alle Beschäftigten, unabhängig von Geschlecht, Religion, Herkunft und persönlichen Charakteristika. Die individuellen Lebenserfahrungen, Kenntnisse, Fähigkeiten und Talente, über die unsere Mitarbeiter:innen verfügen und, die sie bei ihrer täglichen Arbeit einsetzen, prägen unsere Kultur. Sie sind ein wesentlicher Bestandteil unseres Erfolgs. Um die Gleichberechtigung sowie die Gleichbehandlung aller zu gewährleisten, gibt es bei SCHOCK Gleichstellungs- sowie Inklusionsbeauftragte. Im Hinblick auf die Gleichberechtigung sehen wir es als unsere Aufgabe an, Entgeltgleichheit zu praktizieren, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu fördern und Frauen eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Als Unternehmen stehen wir in der Verantwortung, Chancengleichheit für alle unsere Mitarbeiter:innen zu schaffen, und zwar über alle Geschäftsprozesse hinweg, auch in Bezug auf das gezahlte Einkommen. Deswegen richten sich seit 2016 die im Haustarif festgelegten Gehälter unserer Belegschaft nach dem Tarif der IG Metall Bayern / Holz und Kunststoff. Das Grundgehalt ist in Tarifgruppen eingeteilt, die sich an der Ausbildung der betroffenen Personen, den Berufsjahren und den ausgeübten Tätigkeiten orientieren. Die Grundvergütung innerhalb der verschiedenen Tarifgruppen ist für alle Geschlechter gleich. Unser Anspruch lautet: gleiche Entlohnung für gleiche Arbeit. Selbiges gilt für bereitgestellte Vergütungen, darunter dienstzeitabhängige Zahlungen, Sozialleistungen, Überstunden, Schichtarbeit, Nacharbeit sowie Urlaubsgeld. Die Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten ist auf 37,5 Stunden festgelegt, der jährliche Urlaubsanspruch beträgt 30 Tage. Dies entspricht zehn Tagen mehr als gesetzlich vorgeschrieben. Jährlich erhält unsere Belegschaft eine zusätzliche Zahlung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Die genannten Vergütungsgrundsätze werden am Standort Regen angewendet. Die Grundvergütung und die Eingruppierung nach Tarif sind generell geschlechtsunabhängig. Um das Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen zu ermitteln und somit den Prozentsatz der Gender Pay Gap innerhalb von SCHOCK zu identifizieren, wurden Auswertungen durch die Personalabteilung durchgeführt. Die Erkenntnis daraus war, dass keine Abweichungen bei der Grundvergütung zwischen weiblichen und männlichen Arbeitskräften vorliegen. SCHOCK bietet über das Gehalt hinaus allen Mitarbeitenden eine Reihe von Vergünstigungen und Zusatzleistungen wie zum Beispiel ein E-Bike-Leasing, kostenlose Sportkurse und Eventveranstaltungen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements, die kostenlose

Benutzung des firmeneigenen Fitnessraums SCHOCKletics sowie vergünstigte Mitarbeiterpreise für SCHOCK-Produkte an. Weniger Ungleichheit beginnt mit gleichen Chancen für alle Bewerber. Unser Auswahlverfahren für neue Mitarbeiter:innen orientiert sich ausschließlich an der Leistung sowie der Eignung bezüglich der ausgeschriebenen Position und basiert auf unseren Unternehmenswerten. Als Unternehmen handeln wir und unsere Beschäftigten in Übereinstimmung mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Bei Verstößen gegen diese Bestimmungen handelt SCHOCK gemäß seiner Null-Toleranz-Politik.

Bei SCHOCK bemühen wir uns jeden Tag darum, unseren Beschäftigten eine inklusive und angenehme Arbeitsatmosphäre zu bieten. Vielfalt und Inklusion wird bei SCHOCK gelebt – im Jahr 2020 arbeiteten Menschen aus 13 Nationen bei SCHOCK zusammen.

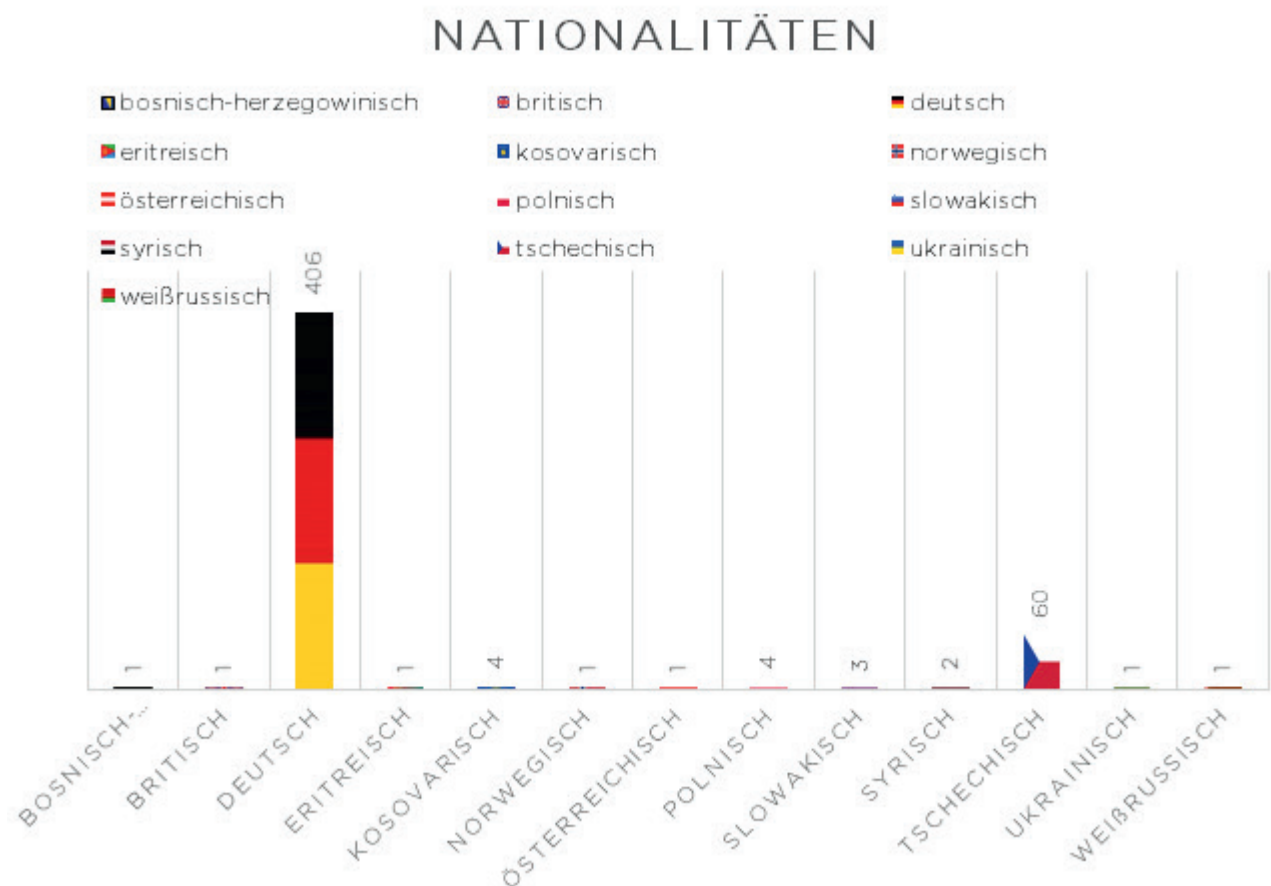


Abbildung 9 Verteilung der Nationalitäten in der Belegschaft von SCHOCK

Die Gleichstellung der Geschlechter sowie gleiche Entlohnung haben für uns Priorität, dementsprechend handeln wir auch. Als Unternehmen im produzierenden Gewerbe und als Hersteller von Spülen aus einem Quarzkomposit-Verbundmaterial beschäftigen wir in der Mehrheit männliches Personal. Wir bemühen uns, die Stereotypen der Fertigungsindustrie zu beseitigen und mehr Frauen für unser Unternehmen zu gewinnen. Wir erachten es ebenfalls für sehr wichtig, dass Frauen auf allen Ebenen der Hierarchie vertreten sind. Im Jahr 2020 konnten wir dies noch nicht auf allen Hierarchieebenen erreichen. Dieser Tatsache sind wir uns bewusst und werden dieses Ziel kontinuierlich weiterverfolgen.

PERSONAL STRUKTUR SCHOCK 2020

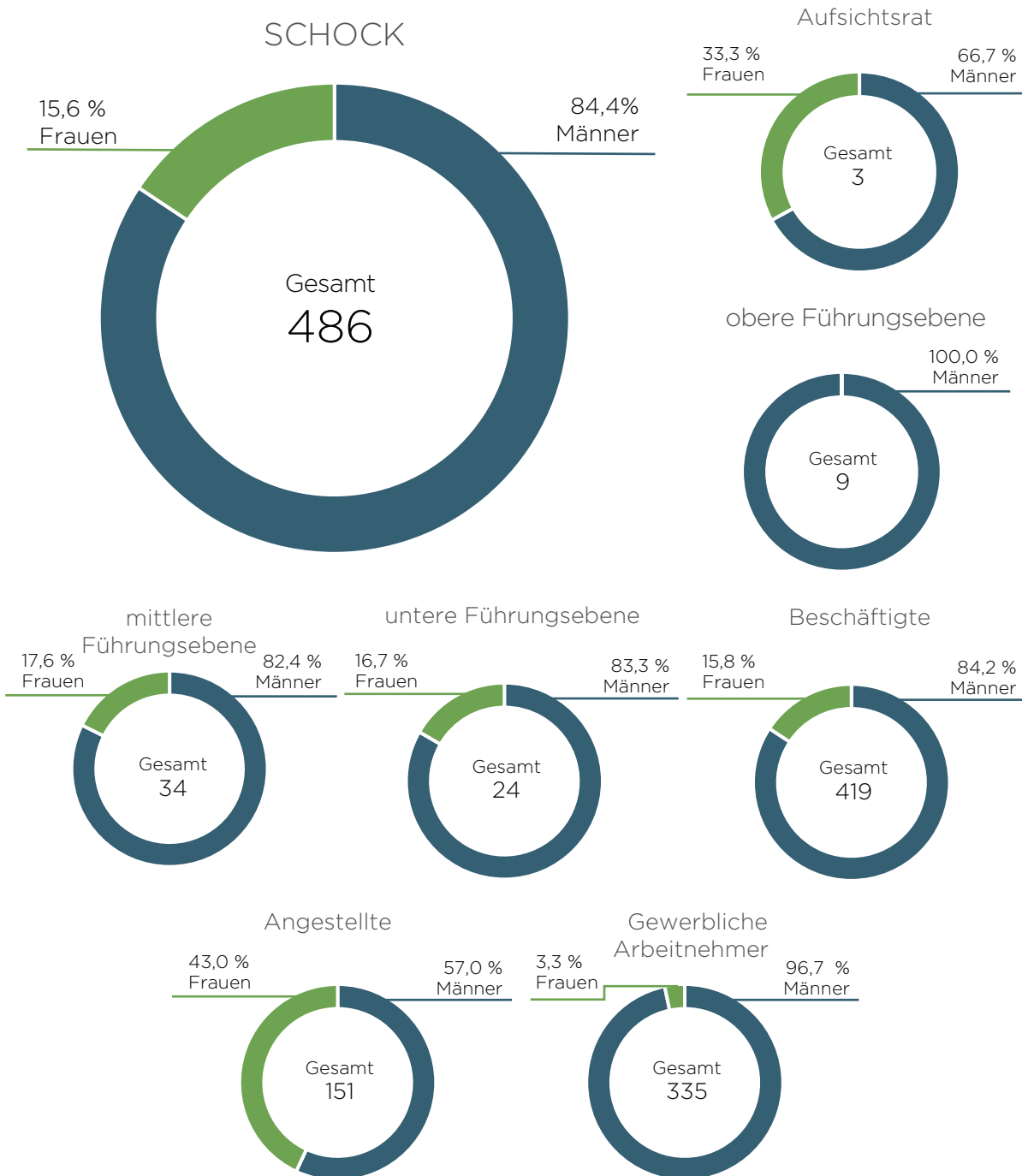
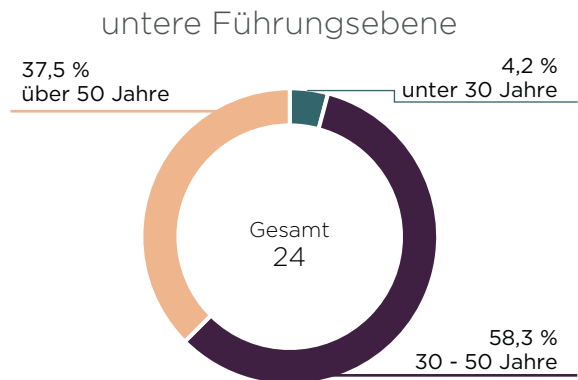
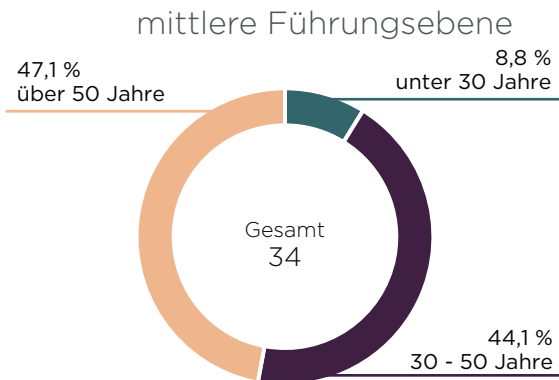
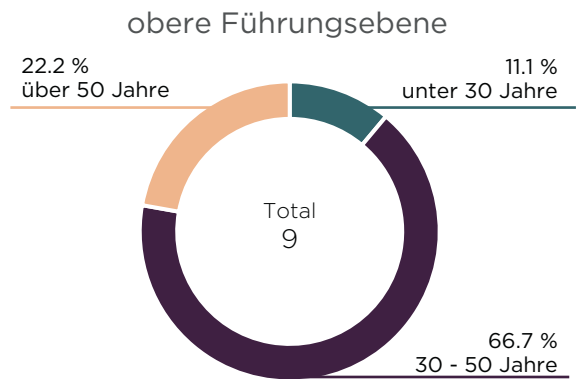
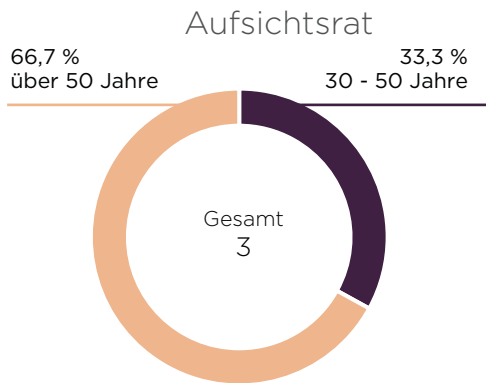
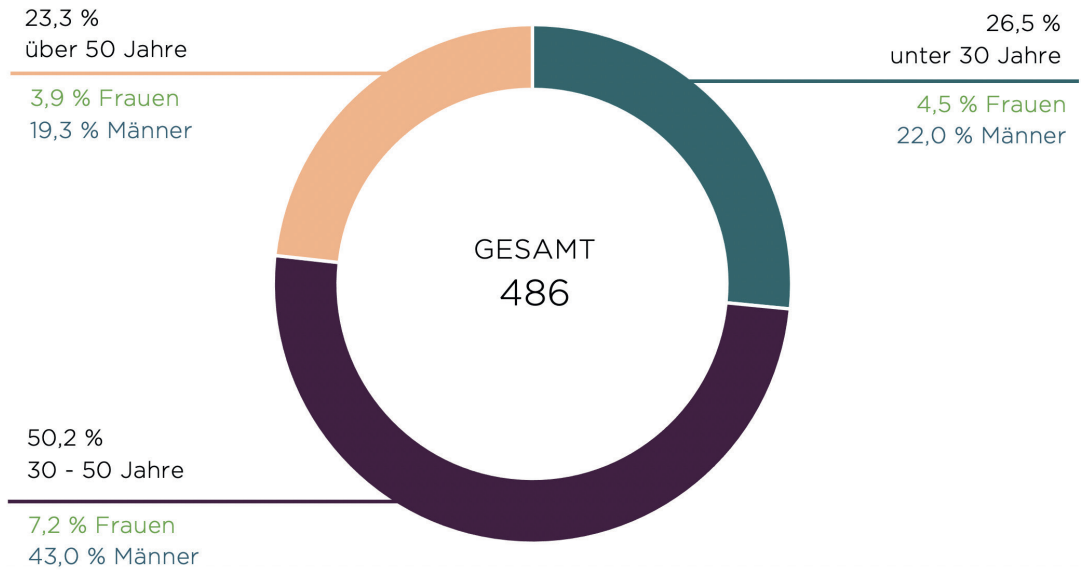


Abbildung 10 SCHOCK Personalstruktur

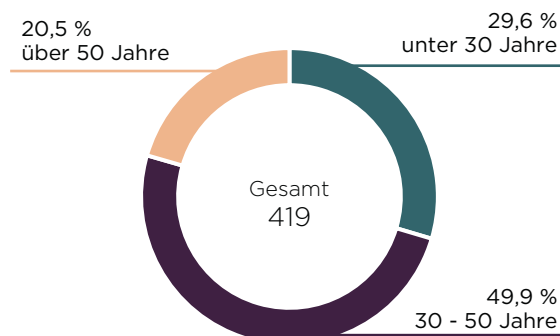
Bei SCHOCK profitieren wir maßgeblich von der Vielfalt, die durch die übergreifende Zusammenarbeit in Bezug auf Altersgruppen oder auch Nationalitäten unserer Mitarbeitenden entsteht. Jeden Tag arbeiten und wirken bei SCHOCK vier Generationen (sogenannte Babyboomers bzw. Mitglieder der Generation X, Generation Y und Generation Z) zusammen. Die verschiedenen Gruppen bringen neue Perspektiven und Ansätze in das Unternehmen ein. Diese Ideenvielfalt sichert die Innovationskraft von SCHOCK.

ALTERS STRUKTUR SCHOCK 2020

Altersgruppen bei SCHOCK



Beschäftigte



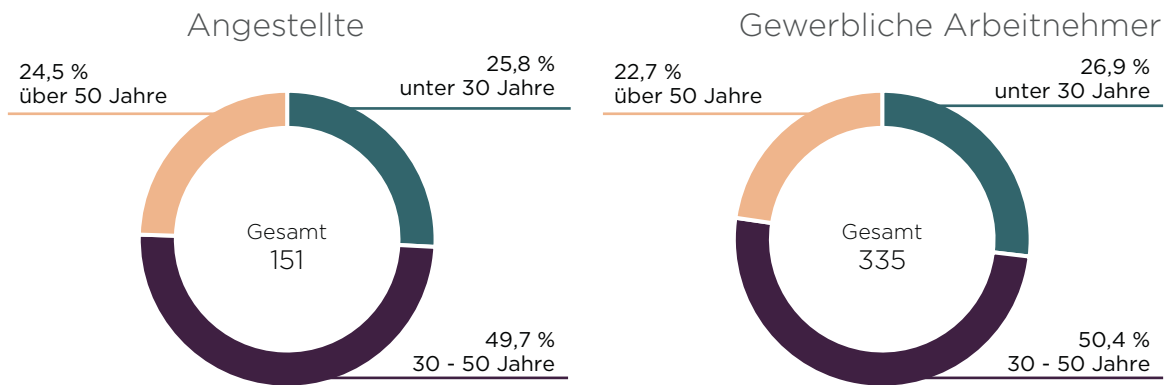


Abbildung 11 SCHOCK Altersstruktur

Die Förderung aller Altersgruppen bei SCHOCK ist essenziell, wobei die Unterstützung junger Menschen für die Chancengleichheit der nächsten Generationen sorgt. Zu diesem Zweck hat SCHOCK eigens ein Nachwuchsförderprogramm entwickelt. Unsere jungen Mitarbeiter:innen werden aufgrund ihrer Leistungen und Betriebszugehörigkeit für das zweijährige Nachwuchsführungskräfte-Programm COLOUR YOUR CAREER nominiert und werden bei ihrer Auswahl während dieses Zeitraums von erfahrenen Führungskräften als Mentoren begleitet. Das aus zehn Personen bestehende junge Team, alle unter 35 Jahre alt, nimmt im Rahmen des Programms an verschiedenen Workshops teil, um die erforderlichen Fähigkeiten zu erwerben, die für eine spätere Übernahme einer Führungsrolle erforderlich sind. Im Jahr 2020 bestand das Team aus drei Frauen und sieben Männern. Dem CYC-Team werden regelmäßig Projekte zugewiesen, die es eigenständig bearbeitet und gemeinsam mit der Geschäftsleitung umsetzt. Auch übernimmt die Gruppe das Mentoring für die Auszubildenden bei SCHOCK, um diese auf ihrem Weg zu begleiten. Darüber hinaus gibt es bei SCHOCK eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), die sich für die Belange der jungen Mitarbeitenden wie auch der Auszubildenden einsetzt. Wir arbeiten kontinuierlich an neuen Wegen und Methoden, um auch in Zukunft Menschen, die zu unserer Unternehmenskultur passen und dazu beitragen wollen, das Leben unserer Kunden weltweit bunter zu gestalten, für uns zu gewinnen und diese durch zahlreiche Maßnahmen im Unternehmen zu halten. So erhielten unsere Mitarbeitenden während der schwierigen Zeit der Corona-Pandemie Zugang zu einer Notfallbetreuung für ihre Kinder und die Möglichkeit, ihre Arbeit bei Bedarf und bei Möglichkeit im Homeoffice zu erledigen. Zur Verbesserung der finanziellen Situation unserer Belegschaft, die aufgrund der pandemiebedingten Kurzarbeitsphasen Lohn- und Gehaltseinbußen hatten, wurde die temporäre, mehrmonatige Auszahlung einer leistungsabhängigen Erfolgsprämie eingeführt, um diese Einbußen kompensieren zu können. Dabei handelte es sich um eine steuer- und sozialversicherungsfreie Corona-Prämie.

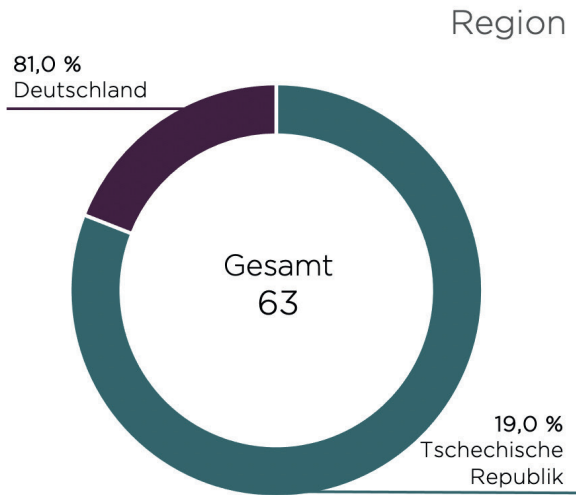
INKLUSION

Inklusion und Offenheit bilden ein weiteres Fundament unserer Unternehmenskultur. Neben der Zugehörigkeit unserer Mitarbeitenden zu 13 Nationalitäten ist uns ebenso die Inklusion von Menschen mit Behinderungen wichtig. Als Unternehmen halten wir uns an die gesetzliche Vorgabe gemäß § 154 SGB IX, wonach öffentliche und private Arbeitgeber verpflichtet sind, mindestens fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze mit Menschen mit Behinderung zu besetzen. Im Jahr 2020 beschäftigte SCHOCK 33 Menschen mit Behinderungen. Mit einem prozentualen Anteil von knapp 6,8 Prozent handeln wir somit über die gesetzlichen Anforderungen hinaus. Wir verfolgen eine aktive Inklusion von Menschen mit Schwerbehinderung beziehungsweise einer entsprechenden Gleichstellung durch eine, wo immer möglich, individuelle Anpassung des Arbeitsumfeldes, Bereitstellung von Arbeitshilfen sowie regelmäßige Kommunikation. Treffen des Betriebsrats sowie der Schwerbehindertenvertretung mit den betroffenen Mitarbeitenden finden regelmäßig statt, ebenso wie die Kommunikation neuer geltender Gesetze und Vorschriften. Darüber hinaus führen die Beauftragten regelmäßig Sensibilisierungsgespräche über die individuellen Bedürfnisse und die Situation von Menschen mit Behinderungen mit den Abteilungsleitern sowie den Teamleitern. Gleichstellungsbeauftragte, der Betriebsrat sowie die Schwerbehindertenvertretung sind stets für alle Beschäftigten ansprechbar und behandeln deren Anliegen mit Sorgfalt und Einfühlungsvermögen. Die eben genannten Beauftragten sind zudem mit der Einrichtung von Arbeitserleichterungen sowie der Entwicklung von individuellen und maßgeschneiderten Aufgaben betraut. Die Wirksamkeit der Inklusion zeigt sich in der eigenverantwortlichen Arbeitsorganisation der Menschen mit Behinderung. SCHOCK arbeitet eng mit dem örtlichen Integrationsamt zusammen. Durch die zentralen Werte Inklusion und Offenheit bei SCHOCK wollen wir ein diverses und integratives Arbeitsklima für alle unsere Beschäftigten schaffen. Uns ist eine Teilnahme an fördernden Initiativen wichtig. Deshalb haben wir uns der IG-Metall-Kampagne „Kein Platz für Rassismus“ angeschlossen. Das Management von SCHOCK verfolgt eine strikte Null-Toleranz-Politik, wenn es um Diskriminierung, Rassismus, Mobbing, Stalking, Belästigung, Korruption und andere Handlungen geht, die sich störend und schädigend auf unseren Betrieb und insbesondere unsere Belegschaft auswirken.

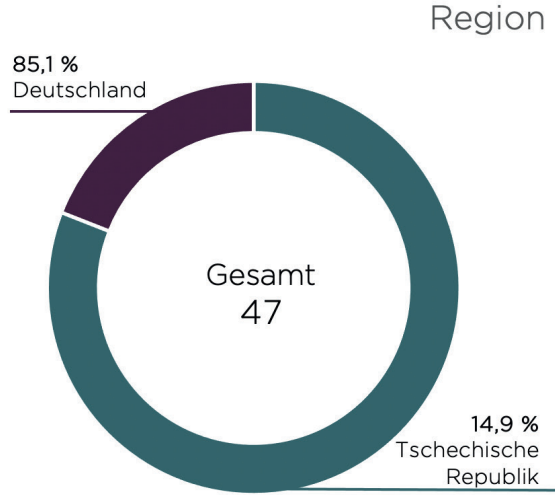
BESCHÄFTIGUNG

Die Wirksamkeit unserer Maßnahmen in den Bereichen Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion wirkt sich auf die Personalfuktuation aus. Dieser Kennwert ist deswegen eine der Messgrößen für Mitarbeiterzufriedenheit. Wir sind dankbar, dass wir trotz der Corona-Pandemie und ihrer vielfältigen negativen Auswirkungen im privaten als auch im beruflichen Umfeld unserer Belegschaft stabile Arbeitsplätze bieten und sogar zusätzliches Personal einstellen konnten. Im Jahr 2020 haben wir insgesamt 63 Personen eingestellt, davon zehn Frauen und 53 Männer, wobei 81 Prozent der Neueinstellungen in Deutschland und die restlichen 19 Prozent in der Tschechischen Republik ansässig sind.

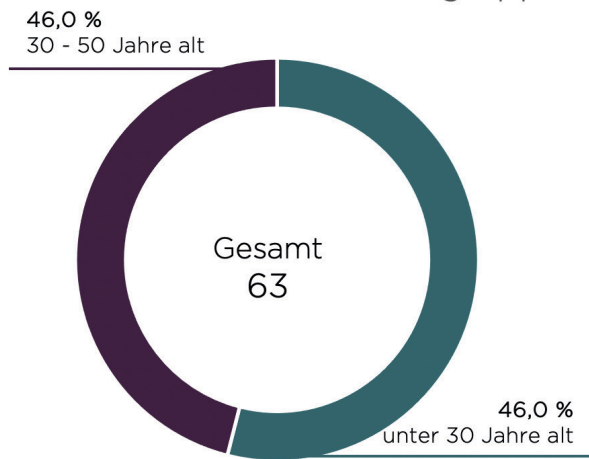
Neueinstellungen



Fluktuation



Altersgruppen



Altersgruppen

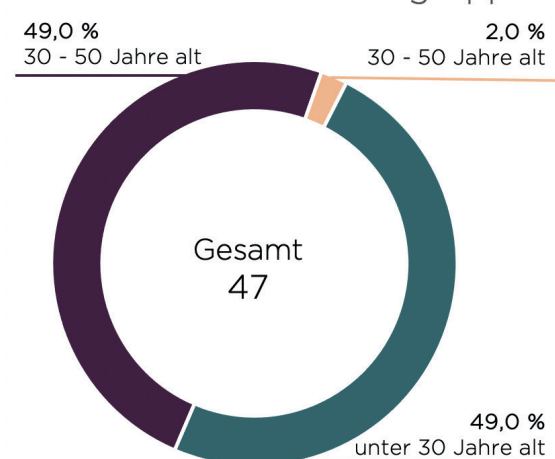
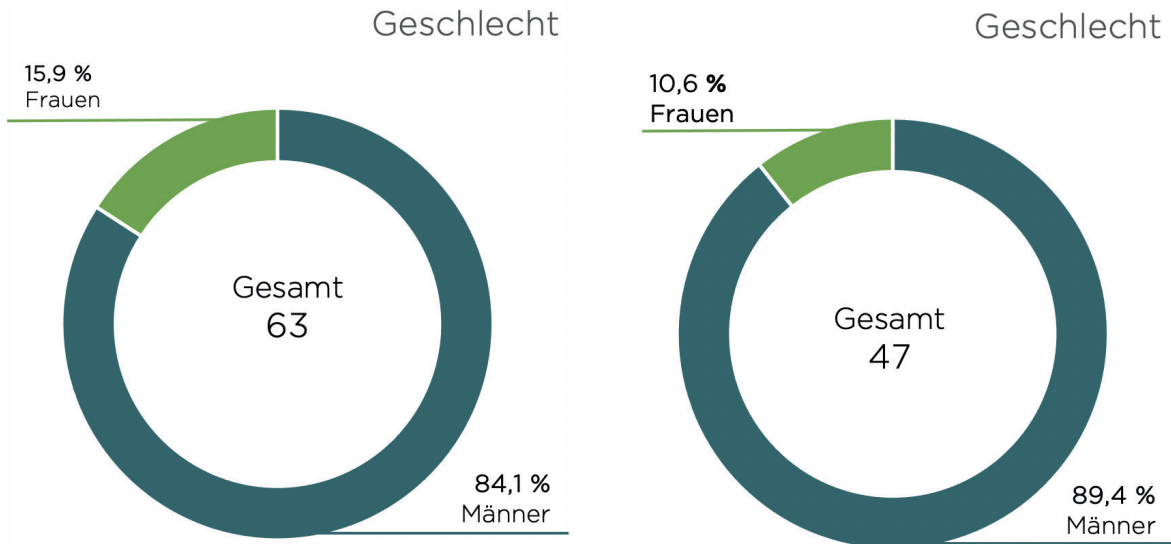


Abbildung 12 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation

Die Rate der Personalfuktuation, welche wir nach Schlüter-Formel berechnen.

$$\text{Fluktuationsrate} = \frac{\text{Abgänge}}{\text{Personalbestand am Anfang der Periode} + \text{Zugänge}} \times 100$$

gibt uns wichtige Aufschlüsse über die Mitarbeiterzufriedenheit an unserem Standort. Im Berichtszeitraum lag die Fluktuationsrate bei 8,9 Prozent. Im Jahr 2020 verließen 47 Beschäftigte das Unternehmen, davon 42 Männer und fünf Frauen. Alle Beschäftigten erhalten gleiche betriebliche Leistungen, wir unterscheiden hierbei nicht zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten.



Am Standort Regen erhalten alle Beschäftigten eine Versicherung gegen Unfälle im betrieblichen Umfeld, die zu Invalidität und Tod führen. Im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen sind alle Beschäftigten krankenversichert. SCHOCK zahlt einen Arbeitgeberanteil an die gesetzliche bzw. an die private Krankenversicherung der Belegschaft. Darüber hinaus beschäftigt SCHOCK einen Betriebsarzt, der Erstuntersuchungen, Impfaktionen sowie weitere Vorsorge- und Präventionskurse im Unternehmen durchführt. Des Weiteren können alle unsere Beschäftigten Elternzeit auf gesetzlicher Grundlage sowie eine Altersvorsorge auf freiwilliger Basis in Anspruch nehmen. Weitere Leistungen, die wir unserer Belegschaft bieten, sind:

- dienstzeitabhängige Zahlungen,
- Arbeitgeberanteil zu vermögenswirksamen Bonusleistungen,
- Arbeitskleidung für die gewerblichen Mitarbeiter:innen,
- Bezuschussung der Mahlzeiten in der Betriebskantine,
- Firmenwagen für Außendienstmitarbeiter:innen sowie
- Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Die Inanspruchnahme der Elternzeit ist, wie bereits erwähnt, in Deutschland gesetzlich geregelt. Folglich hatten alle 486 Beschäftigte, davon 410 Männer und 76 Frauen, darauf Anspruch.

Im Jahr 2020 kehrten 50 Prozent der 20 Beschäftigten, die sich ab dem Jahr 2018 in Elternzeit befanden, nach Beendigung der Elternzeit an ihren Arbeitsplatz zurück, die übrigen blieben in Elternzeit. Alle 15 Personen, die 2019 Elternzeit genommen hatten, waren mehr als zwölf Monate nach ihrer Rückkehr an ihren Arbeitsplatz weiterhin bei SCHOCK beschäftigt, als ihre Elternzeit endete. Wir freuen uns, dass sowohl die Rückkehrquote als auch die Verbleibquote 100 Prozent beträgt.

$$\text{Rückkehrrate} = \frac{\text{Gesamtzahl der Angestellten, die nach der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind}}{\text{Gesamtzahl der Angestellten, deren Rückkehr an den Arbeitsplatz nach der Elternzeit vereinbart war}} \times 100$$

$$\text{Verbleibrate} = \frac{\text{Gesamtzahl der Angestellten, die zwölf Monate nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz nach der Elternzeit noch beschäftigt waren}}{\text{Gesamtanzahl der Angestellte, die in früheren Berichtszeiträumen nach der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind}} \times 100$$

ELTERNZEIT

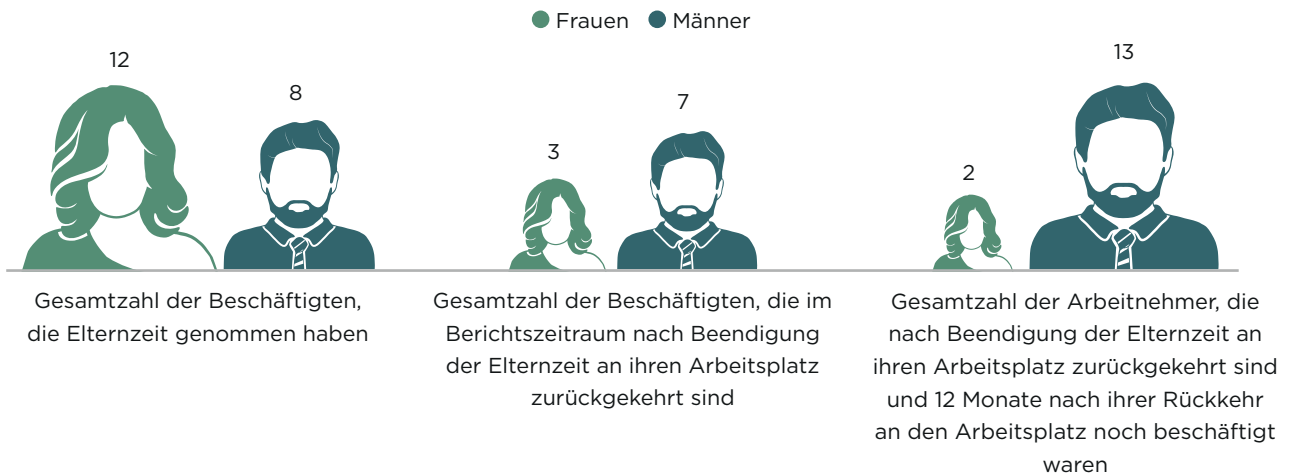


Abbildung 13 Elternzeit bei SCHOCK

AUS- UND WEITERBILDUNG

Aus- und Weiterbildung hat bei SCHOCK einen hohen Stellenwert. Wir orientieren uns am lebenslangen Lernen und legen daher großen Wert auf die kontinuierliche Weiterentwicklung der Fähigkeiten unserer Beschäftigten durch interne und externe Schulungen. Unser Ziel ist es, durch Schulungen und Trainings unser Personal bei der Entwicklung von Zukunftskompetenzen zu fördern, um den Grundstein für Innovationen und neue Ansätze zu legen.

Wir bieten unseren Mitarbeiter:innen eine Vielzahl von internen und externen Weiterbildungsmöglichkeiten. Für die Aus- und Weiterbildung unserer Belegschaft gründeten wir 2016 die SCHOCK Academy, in welcher berufsorientierte und persönlichkeitsfördernde Schulungen angeboten werden. Die Auswahl der Schulungen erfolgt durch die SCHOCK Academy unter Berücksichtigung von Anforderungen und Vorschlägen aus der Belegschaft zu den Schulungsthemen. Das jährliche Schulungsheft besteht aus Schulungen zu folgenden Themen:

- Führung, Verhalten und Kommunikation,
- SCHOCK (das Unternehmen),
- Software und EDV,
- Gesundheit und Fitness,
- Kochen sowie
- gesellschaftliche Veranstaltungen.

Um die Beschäftigten bei der Entwicklung neuer Fähigkeiten zu unterstützen, stellte SCHOCK ein jährliches Budget zur Durchführung der benötigten Schulungen bereit. Alle Vollzeit-, Teilzeit- und Zeitarbeitskräfte erhalten die erforderlichen Compliance- und berufsspezifischen Schulungen in Form von Präsenzs Schulungen und Online-Schulungen. Zudem erfolgt das Training der Mitarbeiter:innen gemäß der Qualifikationsmatrix sowie dem internen Unterweisungsplan. Darüber hinaus bieten wir individuelle und bedarfsgerechte Schulungen für Gruppen und Einzelpersonen an sowie die Möglichkeit für alle Beschäftigten, sich extern weiterzubilden. Letzteres unter anderem durch Kostenübernahme oder Gewährung von Zusatzurlaub für Präsenz-, Lern- und Prüfungstage. Die Führungskräfte erhalten modulare Trainingsprogramme, die ihre Kompetenzen bezüglich der Personalführung kontinuierlich verbessern. Zudem verfügt SCHOCK über das Nachwuchsführungskräfte-Programm COLOUR YOUR CAREER, welches in einjährigen Zyklen neu nachbesetzt wird. Das Ziel dieses Programms ist es, die ausgewählten jungen Mitarbeiter:innen während der zwei Jahre auf ihre zukünftigen Führungspositionen vorzubereiten und ihnen das benötigte Fachwissen dafür zu vermitteln. Hierfür steht jedem Programmmitglied eine erfahrene Führungskraft als Mentorin beziehungsweise als Mentor zur Seite. 2020 entfielen auf jede Mitarbeiterin beziehungsweise jeden Mitarbeiter durchschnittlich 4,5 Aus- und Weiterbildungsstunden.

PERSONALKATEGORIE	FRAUEN	MÄNNER	GESAMT
angestellt	480	1166	1646
gewerblich	15	503	518
Gesamt	495	1.669	2.164

Tabelle 3 Gesamtstundenzahl der Aus- und Weiterbildungen bei SCHOCK 2020

Im Durchschnitt nutzten weibliche Mitarbeiterinnen 6,5 Stunden für die Aus- und Weiterbildung, während sich die Stundenzahl bei den männlichen Beschäftigten auf 4,1 Stunden belief. Bezogen auf die Personalkategorien absolvierten Angestellte durchschnittlich 10,9 Stunden im Vergleich zu 1,5 Stunden bei gewerblichen Angestellten.

SCHOCK bietet seinen Beschäftigten individuelle Vereinbarungen zur Vorbereitung auf den Berufsausstieg aufgrund von Ruhestand. Die Maßnahmen werden dabei an die persönlichen Bedürfnisse der betroffenen Person angepasst. Zu den Vereinbarungen gehören die Reduzierung der Arbeitszeit, Freistellungen und Hilfestellung bei beantragter vorzeitiger Rente. Für Beschäftigte, die weiterhin bei uns arbeiten möchten, bieten wir im Rahmen unserer Möglichkeiten Umschulungen an. Diese Maßnahme wird vor allem dann eingesetzt, wenn unternehmenszugehörige Personen Verletzungen erlitten haben, die sie daran hindern, die ihnen zugeteilten Aufgaben zu erfüllen. In diesen Fällen ist es uns wichtig, einen geeigneten Arbeitsplatz für die betroffene Person zu finden und sie so im Unternehmen zu halten. SCHOCK bietet ebenfalls ein betriebliches Eingliederungsmanagement, welches Personen mit krankheitsbedingten Fehlzeiten von mehr als 6 Wochen freiwillig wahrnehmen können. Abfindungen können bei SCHOCK im Rahmen von Aufhebungsverträgen erfolgen.

BERUFSAUSBILDUNG

Die Entwicklung junger Menschen wird auch durch die Vielfalt der angebotenen Ausbildungsberufe geprägt. Um den Bedarf an Fachkräften zu decken, bot SCHOCK am Standort Regen 2020 acht Ausbildungsberufe an. Für jeden Fachbereich stehen dezidierte Ausbilder zur Verfügung. SCHOCK beschäftigte im Jahr 2020 16 Auszubildende (davon 38 Prozent Frauen), die in acht Ausbildungsberufen eingesetzt wurden. Besonders stolz sind wir auf unsere Übernahmequote von über 90 Prozent. Die Ausbildungsvergütung bei SCHOCK folgt den Tarifen der IG Metall. Darüber hinaus bietet SCHOCK Praktika für Schüler und Studenten sowie Werkstudentenplätze an.

LIEFERKETTE



Abbildung 14 Lieferkette

Die Versorgung unseres Unternehmens mit Rohstoffen, Gütern und Dienstleistungen erfolgt über den Einkauf. Der Einkauf agiert nach festgelegten Einkaufs- und Lieferantemanagementprozessen. Diese Prozesse folgen sozialen, rechts- und umweltbezogenen Grundsätzen, welche ebenfalls Teil unserer Einkaufsrichtlinie sind. In dieser Richtlinie sind neben wirtschaftlichen auch soziale und ökologische Aspekte verankert. Diese Grundsätze sind sowohl für unsere Mitarbeiter:innen als auch für unsere Lieferanten bindend, Gemeinsam mit unserer Belegschaft und unseren Lieferanten leisten wir so einen Beitrag zur kontinuierlichen Verbesserung der Nachhaltigkeit in unserer Lieferkette.

LIEFERANTEN

Die Lieferanten, welche eine Geschäftsbeziehung mit SCHOCK pflegen, sind in folgende Gruppen eingeteilt: Rohstoffe, Verpackungen und Handelswaren. Die Gesamtzahl der von der Organisation beauftragten Lieferanten beläuft sich auf 50, während die geschätzte Anzahl der Lieferanten in der gesamten Lieferkette etwa 500 beträgt. Die folgende Grafik zeigt, wie viel Prozent des Beschaffungsbudgets von SCHOCK am Standort Regen für die Lieferanten der oben definierten Lieferantengruppen ausgegeben werden. Die Ausgaben für lokale Lieferanten sind in der untenstehenden Grafik grün dargestellt. Unter Lokalbezug verstehen wir die Beschaffung von Waren, Gütern und Dienstleistungen aus dem Land, in dem SCHOCK seinen Hauptsitz hat, also aus Deutschland. Wir beziehen 25,5 Prozent unserer Rohmaterialien aus Deutschland. Unseren wichtigsten Rohstoff, Quarzsand, beziehen wir zu 84 Prozent aus Bayern. Bei den Verpackungen setzen wir ausschließlich auf lokale Lieferanten (100 Prozent). Rund 73 Prozent unserer lokalen Verpackungslieferanten befinden sich in unmittelbarer Nähe zu unserem Hauptsitz in Bayern.

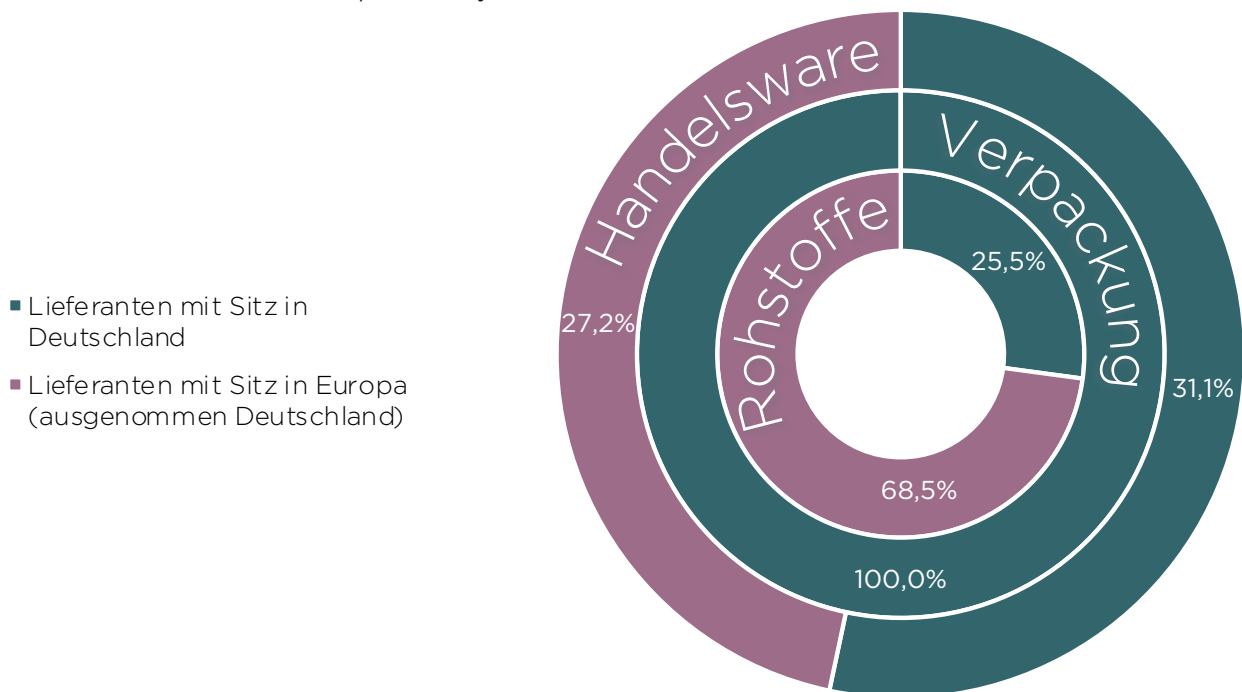


Abbildung 15 Prozentualer Anteil an Ausgaben für lokale und internationale Lieferanten

WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

SOZIOKULTURELLE ASPEKTE

Beschäftigung und Integration von ausländischen Arbeitnehmern

Bei SCHOCK herrscht eine integrative Arbeitsatmosphäre, unabhängig von Geschlecht, Religion und Herkunft. Wir sind bestrebt, kontinuierlich Verbesserungen zu erzielen.

Umweltschonende und gesundheitsfördernde Mobilität

Wir bieten unserer Belegschaft die Miete eines E-Bikes zu Vorzugskonditionen an.

Fachkräftemangel

Auch bei uns zeichnet sich ein Fachkräftemangel ab. Als „Hidden Champion“ sind wir bestimmten Personenkreisen noch nicht bekannt. Wir sind bestrebt, diese Situation laufend zu verbessern. Sowohl durch eine markante Homepage und ansprechende Stellenbeschreibungen sowie öffentlichkeitswirksame Employer-Branding-Präsenz als auch den Austausch mit relevanten regionalen Stakeholdern versuchen wir, neue Mitarbeiter:innen für uns zu gewinnen.

TECHNOLOGISCHE ASPEKTE

Technische Infrastruktur & Implementierung und Aktualisierung von Software

Durch die Expansion des Unternehmens innerhalb kurzer Zeit ist es notwendig, die Systemstruktur weiter auszubauen und die IT zu erweitern, um auf zukünftige Anforderungen zeitnah und angemessen reagieren zu können.

POLITISCHE UND RECHTLICHE ASPEKTE

Neue Richtlinien (Whistleblower-Schutz)

Die Sicherstellung des aktuellen Stands der geltenden Gesetze und Vorschriften ist mit einem hohen internen Aufwand verbunden. Die bis Dezember 2021 umzusetzende europäische Richtlinie ist bekannt und wird zeitgenau umgesetzt.

Strenge Umweltauflagen

Die Komplexität, um die geltenden gesetzlichen, internen und externen Umweltvorschriften einzuhalten und auf dem neuesten Stand zu bleiben, nimmt stetig zu. Um diesen Anforderungen weiterhin gerecht zu werden, sind alle Abteilungen des Unternehmens gefordert und eingebunden. Im Rahmen unserer Unternehmensphilosophie SINK GREEN - Nachhaltig Denken und Spülen setzten wir uns über den gesetzlichen Rahmen hinaus Umweltziele. SCHOCK verpflichtet sich freiwillig der Einhaltung der EMAS Anforderungen und lässt diese jährlich durch externe Zertifizierer auditieren.

Schadstoff- und Gefahrstoffmanagement

Um den Einsatz von Gefahrstoffen zu reduzieren, wenden wir das sogenannte Substitutionsprinzip an. Im halbjährlichen Zyklus überprüfen wir die ECHA-Kandidatenliste auf verdächtige Stoffe und erneuern entsprechend unser Konformitätszertifikat.

WIRTSCHAFTLICHE ASPEKTE

Wettbewerb

Die Wettbewerbssituation zeigt sich auch im Bereich Quarzkomposit-Spülen und Armaturen dynamisch. Als Innovator auf dem Markt ist es unser Ziel und Bestreben, durch Innovation und Kreativität funktionale und optisch ansprechende Produkte für unsere Kunden anzubieten, um Küchenwelten individuell mitzugestalten. Wir arbeiten daran, die farbige Küchenspüle als Lifestyle-Objekt für die Küche weiter zu etablieren. Durch die vielfältige Farbauswahl unsere Produkte bieten wir unseren Kunden Individualität und freie Entfaltungsmöglichkeiten bei der Küchengestaltung.

Fehlende 100%ige Transparenz über Lieferanten und Unterlieferanten

Fehlende Transparenz führt zu einem Restrisiko für ökologische und soziale Belange entlang der Lieferkette. Auch aus diesem Grund sind für uns die Pflege und der Austausch entlang der Lieferkette sehr wichtig.

Rechnungslegung nach IFRS

Zusätzlich zu den lokalen Rechnungslegungsvorschriften halten wir uns an die neuesten International Financial Reporting Standards (IFRS). Damit wollen wir Transparenz schaffen und unsere Jahresabschlüsse international vergleichbar aufstellen.

Prävention von Geldwäsche

Unser Fokus in diesem Bereich liegt auf der Prävention und Vermeidung von Korruption und Geldwäsche. Die Umsetzung und Optimierung des Know-Your-Customer-Prinzips wird kontinuierlich vorangetrieben, ein CMS-System zur Bündelung aller Compliance-Themen befindet sich bereits im Aufbau.

Ressourcenknappheit

Mit dem Bewusstsein, dass Rohstoffe begrenzt sind, setzen wir uns für eine nachhaltige Beschaffung von Rohstoffen ein und sind bestrebt, sofern möglich, recycelte oder erneuerbare Materialien zu verwenden. Der Gedanke der 6R-Nachhaltigkeit (Wiederverwenden, Recyceln, Reduzieren, Reparieren und Müllvermeiden) wird stets verfolgt.

Schwankende Wechselkurse

Änderungen der Wechselkurse können dazu führen, dass Produkte in bestimmten Ländern unseres Vertriebsnetzes Teuerungen unterliegen.

UMWELTASPEKTE

Regionale Beschaffung

So weit wie möglich beziehen wir alle benötigten Materialien in unmittelbarer Nähe, um Transportwege zu minimieren.

Verbesserung der Artenvielfalt

Unser Werk befindet sich in einem Mischgebiet. Insgesamt sind 17.500 m² der 65.473 m² Gesamtfläche überbaut und 10.300 m² sind in Form von Straßen und Wegen befestigt. Damit verbleiben 38.973 m², also 59 Prozent der Gesamtfläche, als Grünfläche, die der Artenvielfalt ausreichend Raum zum Gedeihen bietet. Umgeben von diesem Grüngürtel, fügt sich das Werksgelände gut in das Mischgebiet ein. Die ungenutzten Felder im Besitz von SCHOCK werden nur zweimal im Jahr gemäht, damit das Gras und die vielfältige Pflanzenwelt wachsen und gedeihen können und ein natürlicher Lebensraum auch für Bienen entsteht. Der ökologisch angebaute Schnitt wird von einem öko-zertifizierten Landwirt auch als Futter für seine Tiere verwendet.

Schärfung des Bewusstseins für Plastik in der Umwelt

Wir vermeiden und eliminieren den Einsatz von Kunststoff in unseren Verpackungen so weit als möglich.

Emission und Immission

Unser Ziel ist es, Luft- und Lärmemissionen kontinuierlich zu senken.

Aus den Heizungsanlagen: Überwachung durch Kaminkehrer

Aus der Hallenabluft der Produktion: Überwachung gemäß TA-Luft

EMISSIONEN AUS STROM UND GASVERBRAUCH

Gas

Die CO₂-Emissionen aus dem Gaseinsatz betragen ca. 170 g CO₂/kWh, die durch die Verbrennung entstehen. Strom: Die CO₂-Emission für Strom liegt gemäß den Angaben des Stromlieferanten (Stand 11/2020) bei 300 g/kWh und liegt damit deutlich unter der durchschnittlichen Emission für die Stromerzeugung in Deutschland mit 435 g/kWh. Sonstige Gase: Die Grenzwerte der TA-Luft für Gesamtkohlenstoff werden für die Hallenabluft eingehalten und häufiger als gesetzlich gefordert überprüft. Andere reglementierte Emissionen treten nicht auf.

Lärmemissionen

Im gesamten Werk achtet man darauf, dass lärmträchtige Arbeiten in den Hallen durchgeführt werden. Insbesondere zu den Nachtstunden besteht die Forderung, die Anwohner möglichst wenig zu belasten. Der Lieferverkehr kommt daher auch erst ab 7:00 Uhr morgens auf das Gelände. Die für uns maßgeblichen Immissionswerte für Lärm werden eingehalten. Interne Herausforderungen.

Umfangreiche Maßnahmen für nachhaltiges Wirtschaften

Innovationskraft zeichnet uns als Unternehmen aus und prägt unser Handeln. Nachhaltigkeit ist tief in der Unternehmensidentität verankert und wir verfolgen die Umsetzung nachhaltiger Maßnahmen mit großem Ideenreichtum. Umweltschutz ist kostenintensiv, und dennoch scheuen wir keine Anstrengung, um den blauen Planeten und seine Schönheit zu erhalten. Aus diesem Grund setzen wir, soweit es möglich ist, zahlreiche Maßnahmen wie den Ersatz von Rohstoffen durch organische oder recycelte Materialien sowie den Verzicht auf Plastik um.

Ruhestand von Leistungsträgern

Das Ausscheiden langjähriger und erfahrener Mitarbeiter:innen stellt eine Herausforderung des Wissenstransfers dar. Durch ein Mentorenprogramm und durch die Aufzeichnung des spezifischen Wissens durch die Mitarbeiterin beziehungsweise den Mitarbeiter selbst ist das Unternehmen bestrebt, das Wissen zu erhalten und an die jüngere Generation weiterzugeben und das erworbene Wissen in unserem Wissensmanagementsystem zu erhalten. Die Wichtigkeit und Notwendigkeit der Dokumentation von Informationen und Wissen vermitteln wir deswegen bereits zu Beginn der Anstellung.

Fluktuation der Mitarbeitenden

Unsere Mitarbeitenden sind unser wertvollstes Gut. Wir bemühen uns, durch unsere Unternehmenskultur, Anreize und persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten die zu uns passenden Personen zu gewinnen und zu halten. Trotz aller Maßnahmen, die wir ergreifen, um gute Arbeitsbedingungen für unsere Belegschaft zu schaffen und zu erhalten, lässt sich die freiwillige

Fluktuation allerdings nicht immer ausschließen.

WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN

Unterstützung der Gemeinde

Einerseits beteiligen wir uns kommunal durch die Zahlung der Gewerbesteuer, andererseits bedeutet uns auch die bilaterale Zusammenarbeit mit Gemeindevorstehern sowie die Unterstützung lokaler Organisationen, etwa von Sportvereinen, sehr viel.

Unterstützung der örtlichen Vereine

SCHOCK unterstützt unter anderem den Wirtschaftsimpuls Regen und den FC Bürgerholz.



Wirtschaftliche Kraft

Der Landkreis Regen profitiert von den ansässigen Beschäftigten, die Kaufkraft generieren, sowie von den Besuchern, Lieferanten und Kunden, die regelmäßig zu SCHOCK kommen.

Kreislaufwirtschaft/Nachhaltigkeit

Der Gedanke der Kreislaufwirtschaft sowie der Nachhaltigkeit ist tief in unseren Unternehmenswerten verankert. Diese spiegeln sich sowohl in unserem Supply Chain Management als auch in unserer verantwortungsvollen Beschaffungspraxis wider. Auch in der Innovation von neuen Produkten findet der Nachhaltigkeitsgedanke Anwendung. Dadurch entstand die CRISTADUR® Green Line. Auch ein Recycling-Kreislauf für unsere Produkte wird weiter entstehen.

Klimawandel

Der Klimawandel betrifft uns alle. Wir haben uns als Unternehmen verpflichtet, die Ziele des Pariser Klimaabkommens und seiner Nachfolger zu unterstützen und unseren Beitrag in Form unserer Nachhaltigkeits-Roadmap SINK GREEN zu leisten.

Energie

Wir streben an, ausschließlich erneuerbare oder grüne Energie zu beziehen. Wir streben im Interesse der Energiewende in Deutschland Energieeffizienz in Produktion und Verwaltung an. Der Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtenergieverbrauch aus Gas und Strom ist in 2020 von 21,5 Prozent auf 22,4 Prozent leicht gestiegen.

Strom

Seit Einführung der Umweltmanagementsysteme in 2010 konnten die spezifischen Stromverbräuche pro Spüle kontinuierlich reduziert werden und liegen heute ca. 45 Prozent unter den Verbräuchen von 2010. Der Anteil erneuerbarer Energien beläuft sich gemäß den Angaben des Stromversorgers auf 58,2 Prozent (Stand 11/2020).

Stromverbrauch kWh / Stück netto

kWh /
Stück netto

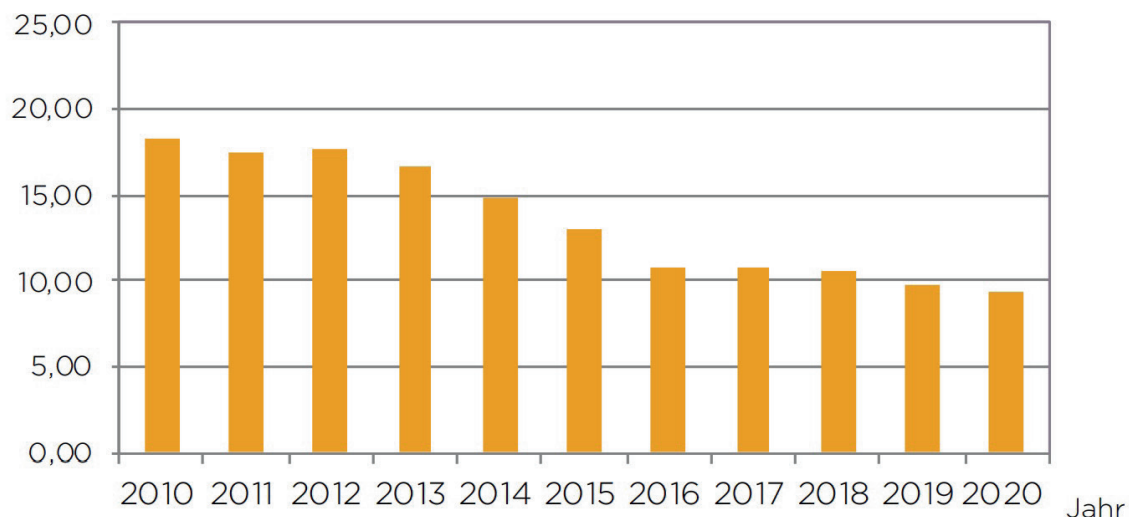


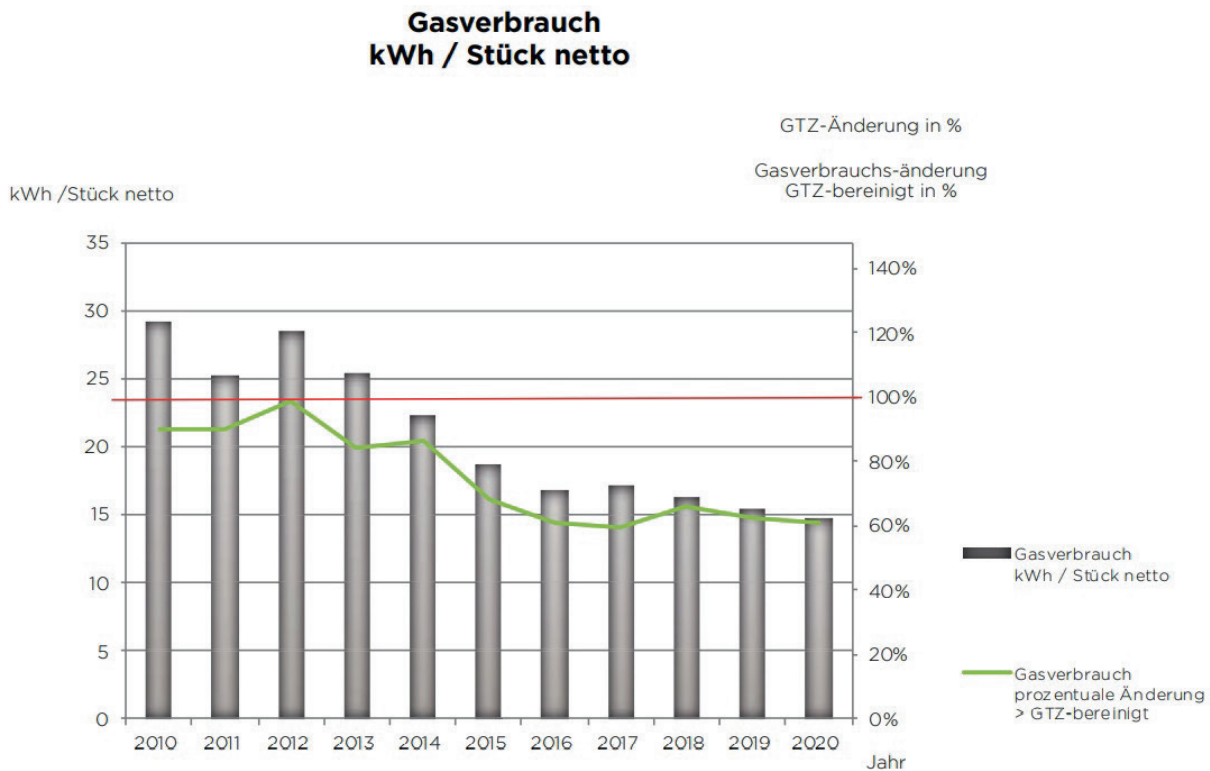
Abbildung 16 Stromverbrauch je produziertem Gutteil, SCHOCK, Werk Regen

Der geringe spezifische Stromverbrauch konnte in 2020 nochmal verringert werden und liegt nun bei 9,29 kWh/Stück gegenüber 9,68 kWh/Stück in 2019. Verantwortlich hierfür sind sowohl die gute Produktionsauslastung als auch das konsequente Bestreben, technisch effizientere Betriebsmittel und Anlagen einzusetzen.

Gas

Nachfolgend finden Sie die Darstellung des Gasverbrauchs. Um die witterungsbedingten Verbrauchsschwankungen zu normalisieren, wurden die Verbrauchswerte in der Abbildung auf die Gradtagzahlen (= GTZ) des Deutschen Wetterdienstes gemäß VDI 2067 normiert. Als 100 -Basis gelten im Diagramm die Werte von 2007. Dieser Wert wird durch die horizontale rote Linie verdeutlicht. Folgende Daten finden Sie in der untenstehenden Darstellung:

- Die Säulen zeigen den Gasverbrauch je produziertem Gutteil, welcher über die linke, vertikale Achse abzulesen ist. Über die rechte vertikale Achse sind die folgenden zwei Werte nachvollziehbar:
- Die rote, horizontale Linie zeigt die 100%-Linie an (Basislinie 2007).



- Die grüne Linie zeigt den prozentualen Gasverbrauch pro Spüle an, bezogen auf die Basislinie 2017 und GTZ-bereinigt.

Abbildung 17 Gasverbrauch je produziertem Gutteil Firma SCHOCK, Werk Regen

Innovationen & nachhaltige Produktstrategie

Als Erfinder der Quarzkomposit-Spüle definieren wir uns als Innovationsträger, indem wir Kreativität fördern und rund 130 Patente innehaben, von denen zwei im Jahr 2020 anerkannt wurden.

Produkte inkl. Design und Entwicklung

Wir entwickeln Produkte entlang der Kundenbedürfnisse und auch Lebenssituationen. Der Spülbereich ist das Zentrum der Küche und erhält immer mehr Aufmerksamkeit. Aspekte wie Reinigungsfreundlichkeit, Langlebigkeit, aber auch Design sind zentrale Argumente für Endkunden während des Kaufprozesses.

Wir verschreiben uns dem Verzicht von bedenklichen Inhaltsstoffen. Es ist uns wichtig, alle Standards und Forderungen aus dem Lebensmittelrecht und darüber hinaus einzuhalten. Im Vordergrund stehen für uns die Nachhaltigkeit zum Beispiel durch die Langlebigkeit der Produkte und der Kundenschutz.

THEMENSPEZIFISCHE GRI-STANDARDS

MATERIALIEN

Im Fokus unserer Entwicklung von neuen Produkten stehen unsere Kundinnen und Kunden. SCHOCKs Mission lautet, den Spülenbereich immer wieder auf ein neues Level zu heben – und ihn nachhaltiger, vielfältiger, stylicher und farbenfroher zu gestalten. Um dies zu erreichen, werden unsere Produkte und deren Materialität kontinuierlich durch das hauseigene Forschungs- & Entwicklungsteam optimiert. Mit der CRISTADUR® Green Line bieten wir dem Markt und unseren Endkunden eine Produktlinie, die bewusstem Konsum und zukunftsorientiertem Handeln entspricht. Das innovative Material ist eine konsequente Fortsetzung unserer Nachhaltigkeitsbestrebungen – unsere Quarzkomposit-Spülen werden seit jeher entlang hoher Standards von Umweltbewusstsein und Nachhaltigkeit gefertigt: Als einziger Quarzkomposit-Spülen-Hersteller produziert SCHOCK ausschließlich in Deutschland und nutzt für die Herstellung der Produkte natürlichen Quarzsand, den wir fast ausschließlich regional aus Bayern beziehen. Wir legen großen Wert auf die ressourcenschonende Herstellung unserer Produkte und haben es uns zum Ziel gesetzt, den Anteil der natürlichen, nachwachsenden und recycelten Rohstoffe sowohl in unseren Produkten als auch in deren Verpackung zu verbessern und, wo möglich, die Ressourcen regional zu erwerben. Des Weiteren verfolgen wir das Ziel, unsere Spülen nachhaltig zu gestalten sowie die Spüle als Lifestyle-Objekt von höchster Qualität für unsere Kundschaft zu etablieren. Darunter verstehen wir unter anderem die Langlebigkeit unserer Spülen, die Erfüllung von Kundenbedürfnissen sowie die Bereitstellung von funktionalem, passgenauem und möglichst nachhaltigem Spülenzubehör, durch welche die SCHOCK-Quarzkomposit-Spüle zum vielseitigen Alleskönner in der Küche wird.

	IN METRISCHEN TONNEN T	BESCHAFFUNG
Nicht erneuerbare Materialien	14.287,48	
Rohstoffe	13.428,75	extern
Hilfs- und Betriebsstoffe	271,54	extern
Arten von Materialien und Komponenten mit Ausnahme der Rohstoffe, die Bestandteil des Endprodukts sind	474,51	extern
Verpackungsmaterialien	112,68	extern
Erneuerbare Materialien	9.158,90	
Rohstoffe	2,82	extern
Hilfs- und Betriebsstoffe	5.583,00	extern
Arten von Materialien und Komponenten mit Ausnahme der Rohstoffe, die Bestandteil des Endprodukts sind	37,70	extern
Verpackungsmaterialien	3.535,39	extern

Tabelle 3 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen – SCHOCK 2020. Die angegebenen Werte wurden durch Anfragen beim Hersteller bzw. Lieferanten sowie durch Daten im ERP-System und durch Absprachen mit der Abteilung Einkauf ermittelt.

Der weitgehend regional gesourcete, natürliche Quarzsand ist in allen unseren Spülen anteilig ~75 % vorhanden. Der Quarz wird bei der Produktlinie CRISTADUR® Green Line um natürliche Farbadditive und Bindemittel aus wiederverwendeten oder nachwachsenden Komponenten nachhaltig ergänzt. Diese zum Patent angemeldete Technologie markiert einen ersten Meilenstein auf dem Weg, das Portfolio immer nachhaltiger zu gestalten. An unserem Standort ist ein eindeutiger Trend zu nachhaltigen Verpackungen zu erkennen. Bei den Verpackungen achten wir auf recyclingfähige und zu über 95 Prozent sortenrein trennbaren Materialien. Wir sind an entsprechende Rücknahmesysteme angeschlossen. 75 Prozent unserer Kartonagen beziehen wir von einem Hersteller, dessen Kreislauf laut eigenen Angaben mit 100 Prozent erneuerbaren und nachhaltigen Primärrohstoffen beginnt und dessen bei uns verwendete Verpackungen einen Recyclinganteil von 61,8 Prozent aufweisen.

Nur die Kunststoffe, die in Einzelfällen noch für die Verpackung unserer Produkte verwendet werden, gehören zu den nicht erneuerbaren, aber recyclingfähigen Verpackungsmaterialien. SCHOCK ist bestrebt, die Menge der verwendeten Kunststoffe so weit als möglich zu reduzieren und sie durch erneuerbare Materialien zu ersetzen. Zu den Hilfs- und Betriebsstoffen zählen sowohl das Öl, welches für den Betrieb der Maschinen verwendet wird, als auch das bei der Herstellung genutzte Prozesswasser. Das verwendete Öl wird nach einem externen Recycling-Prozess dem Kreislauf wieder hinzugefügt. Das Prozesswasser wird bis zu 95 Prozent wiederaufbereitet und dem Prozess anschließend wieder zugeführt.

SINK GREEN bedeutet für uns, Dinge zu Ende zu denken. So muss auch die langlebigste und nachhaltigste SCHOCK- Spüle irgendwann einmal ausgetauscht werden. Hier kommt unsere Recyclingtechnologie ins Spiel, mit der CRISTADUR® Green Line-Modelle in unseren geschlossenen Kreislauf zurückgeführt und von uns zu neuen Spülen verarbeitet werden können. In 2020 haben wir dieses System in Deutschland zusammen mit dem Launch der CRISTADUR® Green Line eingeführt. Die Rückführungsrate wiederzuverwertender Green-Line-Spülen kann eng getrackt werden. Aufgrund der Einführung der CRISTADUR® Green Line im Berichtsjahr sowie der Langlebigkeit unserer Produkte sind bislang noch keine entsprechenden Spülen an uns zurückgeliefert worden.

MATERIALEFFIZIENZ

Die Materialeffizienz hat sich im Vergleich zum Vorjahr nochmals erhöht und liegt nun bei 92,1 Prozent. Sie resultiert aus Qualitätsverbesserungen mit einhergehender Ausschussreduzierung.

Materialeffizienz in %

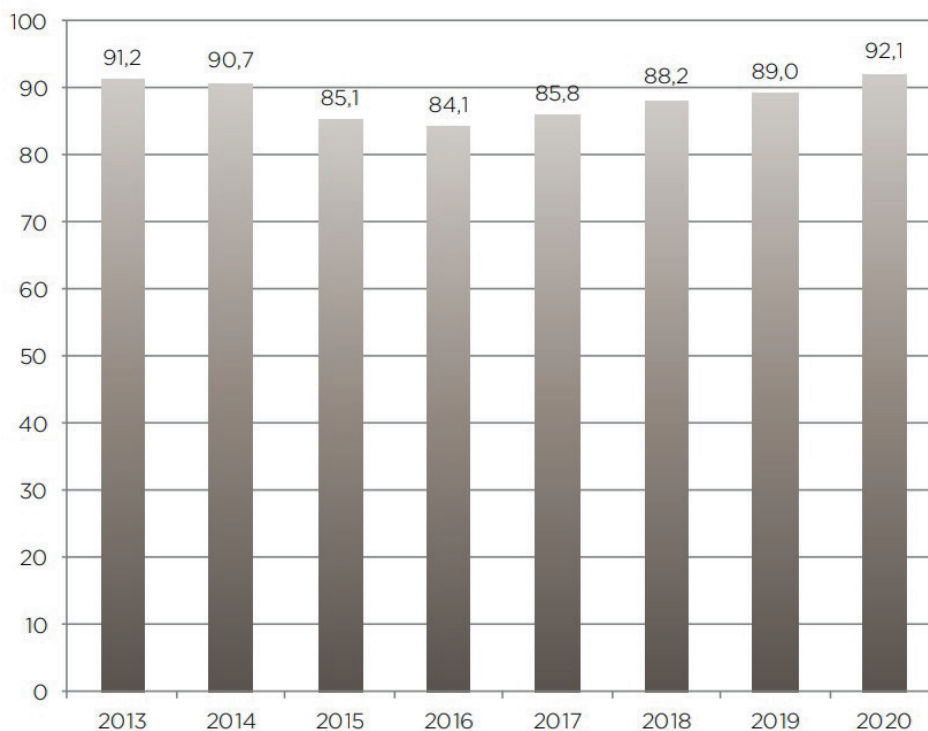


Abbildung 18 Materialeffizienz in Prozent bezogen auf die Bruttonproduktionsmenge Firma SCHOCK, Werk Regen

EMISSIONEN

2019 wurde die Abteilung Sustainability, Compliance and Quality Management ins Leben gerufen. Diese Umstrukturierung hatte zum Ziel, Nachhaltigkeit im Unternehmen stärker zu fokussieren und die Managementziele entsprechend auszurichten. Dies ist auch der Grund, 2019 als das Basisjahr der Emissionsberechnungen bei SCHOCK heranzuziehen. Zur ordnungsgemäßen Anfertigung der Emissionsberechnungen wurde in 2019 mit einer der Big-Four- Beratungsgesellschaften zusammengearbeitet, welche die Berechnungen durchgeführt und überprüft hat. Die größte Veränderung im Jahr 2020 bestand in der Produktionssteigerung um ca. 9,6 Prozent.

CO ₂ Schock GmbH		2019	2020
Gesamt CO₂		24.852	25.688
Scope 1 (direkte CO ₂ Emissionen)	t CO ₂ e	2.924	2.961
Scope 2 (indirektw CO ₂ Emissionen)	t CO ₂ e	3.504	3.686
Scope 3 (andere indirekte CO ₂ Emissionen)	t CO ₂ e	18.424	19.042

Tabelle 5 SCHOCK Emissionen

SCOPE 1 (DIREKTE EMISSIONEN):

Die für SCHOCK wesentlichen Scope-1-Emissionen beziehen sich auf die Emissionen

- aus Verbrennungsprozessen stationärer Anlagen,
- aus Verbrennungsprozessen mobiler Anlagen und
- direkten Emissionen flüchtiger Gase.

BERECHNUNG SCOPE 1 – VERBRENNUNGSPROZESSE STATIONÄRER ANLAGEN

SCHOCK generiert Emissionen durch Verbrennungsprozesse stationärer Anlagen im Rahmen der Wärmeerzeugung durch die Nutzung von Erdgas. Die Berechnung der CO₂-Emissionen (inkl. Äquivalenten) wurden mit Hilfe der Emissionsfaktoren gemäß DEFRA (Department of Environment Food and Rural Affairs) berechnet. Die Summe des verbrauchten Erdgases wurde durch den Einkauf auf Basis des ERP-Systems bestimmt. Die Summe wurde mit dem DEFRA-Emissionsfaktor für Erdgas multipliziert und ergab so die Tonnen CO₂ e.

BERECHNUNG SCOPE 1 – VERBRENNUNGSPROZESSE MOBILER ANLAGEN

Die Verbrennungsprozesse mobiler Anlagen umfassen zum einen den SCHOCK-internen Fuhrpark sowie die von uns genutzten Gabelstapler, welche mit Flüssiggas betrieben werden.

Für die Berechnung der Scope-1-Emissionen der Tankmengen (Diesel und Benzin bleifrei/plus) wurden die Tankbelege aus dem Jahre 2020 verwendet. Mit deren Hilfe wurden die gesamten Liter des getankten Treibstoffes je Treibstoffart (Diesel oder Benzin [Elektro = null]) addiert. Elektrofahrzeuge, die bei SCHOCK bereits im Einsatz sind, erhöhten den Gesamtverbrauch hier nicht. Nachdem die Literangaben jeder Treibstoffart von Liter in MWh umgerechnet wurden, wurden sie mit dem jeweiligen DEFRA Emissionsfaktor multipliziert, um daraus die gesamten tCO₂-Äquivalente zu erhalten.

Bei der Berechnung des Flüssiggases der Gabelstapler wurde ebenfalls die gesamte Menge an Flüssiggas mit dem DEFRA-Emissionsfaktor für Flüssiggas multipliziert, um so die Tonnen CO₂-Äquivalente zu erhalten.

BERECHNUNG SCOPE 1 – DIREKTE EMISSIONEN FLÜCHTIGER GASE

Im Rahmen des Produktionsprozesses entweichen flüchtige Gase. Die Menge der jährlichen Abgabe wurde durch eine Hochrechnung der Ableseprotokolle auf 220 Tage Betriebszeit kalkuliert.

SCOPE 2 (INDIREKTE EMISSIONEN):

Die Scope-2-Emissionen von SCHOCK setzen sich aus dem Gesamtstromverbrauch zusammen.

BERECHNUNG SCOPE 2 – STROM

Der für die Berechnung genutzte Emissionsfaktor geht aus den monatlichen Abrechnungen des Energieversorgers hervor. Aus dem jeweiligen Strommix jeder Rechnung wurde über alle Monate hinweg ein Mittel bestimmt, welches als Durchschnittsemissionsfaktor verwendet wurde. Zusätzlich zu dem Emissionsfaktor wurde die Gesamtstrommenge mit einem weiteren Faktor multipliziert, um die Tonnen CO₂ in Tonnen CO₂-Äquivalente umzurechnen.

SCOPE 3 (ANDERE INDIREKTE EMISSIONEN):

BERECHNUNG SCOPE 3 – EINGEKaufTE GÜTER UND DIENSTLEISTUNGEN

Diese Berechnung enthält die Emissionen, welche „cradle-to-gate“ anfallen, das heißt, sie bezeichnen den CO₂- Fußabdruck der eingekauften Vorprodukte von ihrem Abbau, im Falle von Rohstoffen, bis zur Lieferung an unser Werk. In die Berechnung wurden alle strategischen Güter miteinbezogen. Die Informationen zu den Emissionsfaktoren dieser Güter, dargestellt als Greenhouse Warming Power (GWP), haben wir bei unseren Zulieferern beziehungsweise den Herstellern angefragt.

BERECHNUNG SCOPE 3 – BRENNSTOFF- UND ENERGIEBEZOGENE EMISSIONEN (NICHT IN SCOPE 1 UND 2)

Die Emissionen dieser Kategorie beziehen sich auf die Bereitstellung der in Scope 1 und 2 genannten Energieträger. Es handelt sich somit um Emissionen, die in der Vorkette entstehen. Hierbei werden beispielsweise Leitungsverluste berücksichtigt. Für die Schock GmbH sind die in Scope 1 und 2 beschriebenen Energien wesentlich: Diesel, Benzin, Erdgas, Flüssiggas und Strom. Die dort genannten Mengen wurden mit den DEFRA- Well-to-Tank-Werten multipliziert, um die Emissionen zu berechnen.

BERECHNUNG SCOPE 3 – LOGISTIK

Die Emissionen dieser Kategorie beziehen sich auf die Emissionen, die durch die Anlieferung der eingekauften Güter ab dem Gate des Zulieferers bis zu der Anlieferung bei SCHOCK entstehen. Die Informationen Tonnen, einfache Kilometer, Transportmittel und Annahme der Lieferfahrten wurden auf Basis des ERP-Systems ermittelt. Das Umweltbundesamt stellt einen LKW-Emissionsfaktor zur Verfügung, welcher für große LKWs (ab 3,5 Tonnen), Sattelzüge und Lastzüge gilt. Dieser bezieht nicht nur die CO₂-Emissionen mit ein, sondern auch CH₄ und N₂O. Für die Berechnung der CO₂-Emissionen pro Fahrt wurde die Ladekapazität pro Gut mit der einfachen Distanz in Kilometer und dem Emissionsfaktor multipliziert und durch 1000 geteilt, um die Anzahl der Tonnen zu ermitteln. Durch die Multiplikation mit der Gesamtzahl der Fahrten wurden hieraus die CO₂-Äquivalente der gesamten Strecke pro Produkt berechnet. Anschließend wurde die Summe aus den Anlieferungsemissionen pro eingekauftem Produkt gebildet.

BERECHNUNG SCOPE 3 – DIENSTREISEN

Die Berechnung der Tonnen CO₂-Äquivalente wurde mit Hilfe der Meilen berechnet, welche uns von dem beauftragten Reisebüro zur Verfügung gestellt wurden. Insgesamt handelte es sich um 102.093 Meilen, diese wurden mit dem Emissionsfaktor der DEFRA multipliziert. Daher war es notwendig, die Meilen in Kilometer umzuwandeln. Hierbei ist zu beachten, dass sich Flugmeilen von Landmeilen unterscheiden (1 Flugmeile = 1,852 Kilometer). Die Ergebnisse wurden anschließend von Gramm in Tonnen CO₂-Äquivalente umgerechnet.

BERECHNUNG SCOPE 3 – PENDELN DER BELEGSCHAFT ZUR ARBEITSSTÄTTE (PKW)

Die abgeschätzte PKW-Pendlerkilometerzahl von Schock beträgt 8.553.600 Kilometer. Diese setzt sich wie folgt zusammen: 486 Personen fahren durchschnittlich 40 Kilometer (einfach) in 220 Tagen im Jahr. Dies führt zu einer Kilometerzahl von 4.276.800 Kilometern. Nimmt man dieses Mal zwei, um Hin- und Rückfahrt zu berücksichtigen, erhält man 8.553.600 Kilometer. Diese Kilometer wurden mit Hilfe der prozentualen Abschätzung des Kraftfahrt-Bundesamtes prozentual auf Benzin- und Dieselfahrzeuge verteilt. Laut Kraftfahrt-Bundesamt sind 31,7 Prozent der Fahrzeuge in Deutschland Dieselfahrzeuge und 65,9 Prozent Benzin. Die restlichen 2,4 Prozent setzen sich aus Elektrofahrzeugen, Hybridfahrzeugen und anderen zusammen. Zur Vollständigkeit wurden die 2,4 Prozent dieser Gruppe auf die 65,9 Prozent der Benzinfahrzeuge addiert. Somit ergeben sich für die Benzinfahrzeuge insgesamt 68,3 Prozent. Wir haben diesen Wert den Benzinfahrzeugen zugewiesen, da wir bei der CO₂-Berechnung von dem Worst-Case-Szenario ausgehen. Mit dem durchschnittlichen Verbrauch in Liter pro 100 Kilometer wurde der Literverbrauch pro Kilometer errechnet. Der durchschnittliche Verbrauch eines Benziners ist laut Statista im Jahr 2020 7,8 Liter pro 100 Kilometer und bei einem Dieselfahrzeug 7,0 Liter pro 100 Kilometer. Die Literangaben wurden in kWh umgerechnet und anschließend mit dem DEFRA-Emissionsfaktor in Tonnen CO₂-Äquivalente multipliziert. Da es sich bei Scope 3 um den größten Anteil unseres CO₂-Fußdrucks handelt, wurden in der Berechnung des Intensitätsquotienten alle THG-Emissionen einbezogen. Die Tonne CO₂-Emissionen pro produzierter Einheit lagen demnach im Jahr 2020 bei ca. 0,02 Tonnen CO₂ e/Einheit. Berechnet man den kombinierten Intensitätsquotienten anhand der monetären Einheit, erhält man ca. 0,00027 Tonnen CO₂ e/€.

ABFALL

AUSWIRKUNGEN VON ABFALL

Die sachgemäße Handhabung und Entsorgung von Abfällen sind von größter Bedeutung, da unbeaufsichtigte Deponien zu Boden- und Luftverschmutzung sowie zu einer unkontrollierten Anhäufung von Abfallstoffen aller Art führen können. Die sachgemäße Trennung und Sammlung von Abfällen werden allen relevanten Personen bei SCHOCK durch unter anderem Arbeitsanweisungen kommuniziert. Wir verwenden in der Produktion Gefahrstoffe, in einer sicheren und kontrollierten Umgebung. Somit stellen wir die Erfüllung aller anwendbaren Normen, Regeln und Gesetze sicher und verhindern somit jedwede Beeinträchtigung unserer Mitarbeiter:innen und der Umwelt. Umgang, Transport und Entsorgung erfolgen nur durch zugelassene und erfahrene Partner. Darüber hinaus wird der Transport und Umgang mit diesen Stoffen durch Verfahrensanweisungen gesteuert und ein Gefahrgutbeauftragter schult die verantwortlichen Personen im Umgang mit Gefahrstoffen und deren vorgeschriebenen Transport.

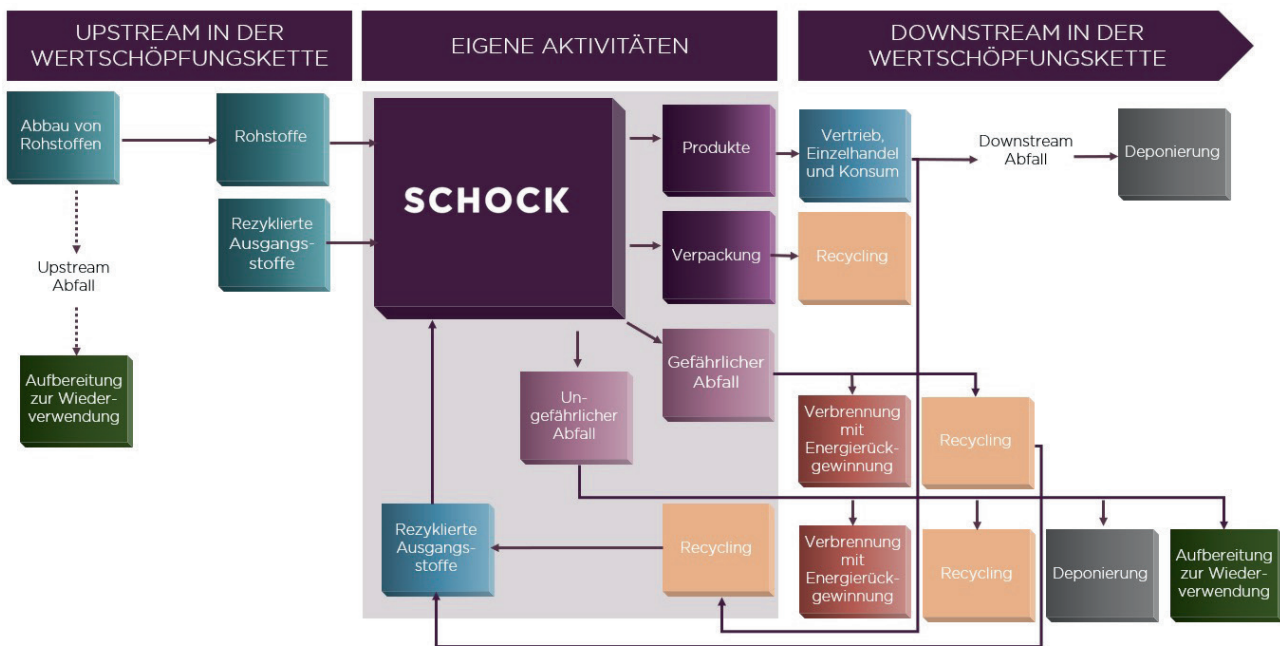


Abbildung 19 Prozessablauf Value Chain

UMGANG MIT ABFALL

Auch im Umgang mit Abfall ist der Umweltschutz für SCHOCK seit langem ein bedeutendes Thema. Vorrangig setzen wir in allen Bereichen auf konsequente Müllvermeidung und Mülltrennung – dies gilt für die Beschaffung ebenso, wie für alle internen Prozesse. Wo sich Abfälle nicht vermeiden lassen, nutzen wir die vorhandenen Recyclingmöglichkeiten. Lässt sich ein Wertstoff nicht weiter durch Recycling oder sonstige Verwertung im Wirtschaftskreislauf halten, so achtet SCHOCK auf die fachgerechte Entsorgung durch zertifizierte Entsorger. Ein Entsorgungskonzept definiert den Anwendungsbereich, die Verantwortlichkeiten, die relevanten Umweltaspekte sowie die rechtlichen Grundlagen. Die Verantwortung für den richtigen Umgang mit Abfällen liegt bei den Abfallbeauftragten. Zu den Umweltaspekten gehören neben der Trennung und Sammlung von Abfällen auch die Vermeidung von

- Einleitungen in die Umwelt,
- Freisetzung von Emissionen,
- Staub,
- Leckagen,
- Lärm,
- Feuer und Explosion.

SCHOCK erfüllt in Bezug auf Abfälle alle geltenden gesetzlichen Vorschriften. Darüber hinaus erfüllen wir die Anforderungen der EMAS und der DIN EN ISO 14001.

Nach geltendem Recht werden die gefährlichen Abfälle mit Energierückgewinnung verbrannt und alle fünf Jahre Entsorgungsnachweise bei den beauftragten Entsorgungsunternehmen angefordert

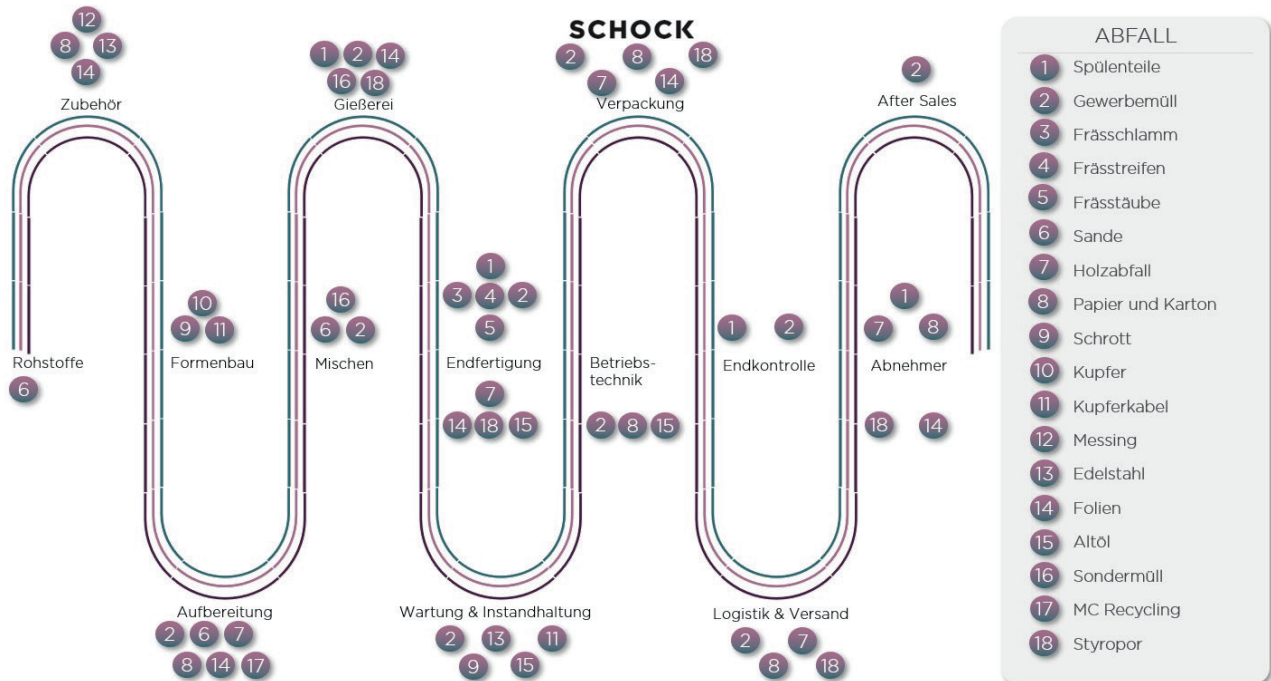


Abbildung 20 Prozessablauf - Abfallgenerierung

Um die Entstehung von Abfällen zu vermeiden, haben wir zum einen die Prozesse innerhalb unserer Lieferkette angepasst, um effektiver und effizienter zu arbeiten und damit unseren internen Ausschussanteil im Jahr 2020 gegenüber 2019 bei einer Produktionssteigerung um 9,6 Prozent um ca. 0,6 Prozent reduziert, zum anderen haben wir unsere Materialauswahl im Hinblick auf erneuerbare und recycelbare Materialien verbessert. Wir verfügen bereits über einen Prozesswasserkreislauf innerhalb unserer Anlage. Das verbrauchte Wasser wird im Werk aufbereitet und fast vollständig wiederverwendet. Mit der CRISTADUR® Green Line haben wir nun den ersten Werkstoff entwickelt, der zu ~ 99 % aus natürlichen, nachwachsenden und recycelten Rohstoffen besteht. Wie alle SCHOCK-Spülen bestehen auch diese ausgewählten Modelle bis zu 75 Prozent aus Quarzsand. Dieser wird mit natürlichen Farbzusätzen und Bindemitteln aus recycelten oder nachwachsenden Rohstoffen kombiniert. Auch bei unseren Ablaufgarnituren dieser Serie verwenden wir recycelte Materialien. Mit der Einführung unserer Green-Line-Spülen haben wir ein Verfahren eingeführt, bei dem die gekauften Spülen am Ende ihrer Lebensdauer an uns zurückgegeben werden können. Die Materialien der zurückgegebenen Spülen werden anschließend wieder für die Produktion von Spülen verwendet. Für den deutschen Markt wurde das System 2020 zusammen mit der CRISTADUR® Green Line vorgestellt.

Wir beauftragen Dritte damit, die Abfälle gemäß den vertraglichen oder gesetzlichen Verpflichtungen zu entsorgen oder sie der Wiederverwendung sowie dem Recycling zuzuführen. Gefährliche Abfälle werden durch zertifizierte Entsorgungsunternehmen gehandhabt, von denen wir im Fünf-Jahres-Zyklus aktualisierte Entsorgungsnachweise anfordern. Durch die jährliche Einholung dieser Nachweise stellt das Unternehmen sicher, dass die Abfälle gemäß den vertraglichen und gesetzlichen Verpflichtungen entsorgt werden. Diese Bescheinigungen wiederum erhalten die beauftragten Unternehmen durch Überprüfungen ihrer Aktivitäten von anerkannten Zertifizierungsstellen.

Die Daten zum Abfallaufkommen erhalten wir durch die regelmäßigen Entsorgungsnachweise, die wir von den beauftragten Entsorgungsunternehmen beziehen. Diese Informationen werden gesammelt und für die interne Auswertung verwendet. Im Rahmen des jährlichen Audits wurden die Angaben bezüglich der Abfälle von der Auditfirma und anschließend von der Deutschen Akkreditierungs- und Zulassungsgesellschaft für Umweltauditoren (DAU) als Zertifizierungsstelle sowie von der Industrie- und Handelskammer Niederbayern geprüft.

ANGEFALLENER ABFALL

Derzeit erfolgt sowohl das Recycling als auch die Entsorgung der Abfälle vollständig außerhalb des Werksgeländes, da SCHOCK weder die Anlagen noch die Kapazitäten für dieses Verfahren unterhält.

ZUSAMMENSETZUNG DES ABFALLS	ANGEFALLENER ABFALL	VON ENTSORGUNG UMGELEITETER AB- FALL	ZUR ENTSORGUNG WEITERGELEITETER ABFALL
Spülenteile	813,0 t	813,0 t	
Gewerbemüll	626,0 t		626,0 t
Frässhchlamm	534,0 t		534,0 t
Frässtreifen	637,0 t		637,0 t
Frässtäube	44,0 t		44,0 t
Sande	114,0 t		114,0 t
Holzabfall	122,0 t	122,0 t	
Papier und Karton	197,0 t	197,0 t	
Schrott	63,0 t	63,0 t	
Kupfer	0,3 t	0,3 t	
Kupferkabel	2,0 t	2,0 t	
Messing	6,0 t	6,0 t	
Edelstahl	2,0 t	2,0 t	
Folien	13,0 t	13,0 t	
Altöl	7,5 t	7,5 t	
Sondermüll	3,0 t		3,0 t
Recycelte Reinigungsmittel	242,2 t	242,2 t	
Styropor	39,6 t	39,6 t	
Gesamt	3.465,6 t	1.507,6 t	1.958,0 t

Tabelle 4 Zusammensetzung des Abfalls, in metrischen Tonnen (t)

VON ENTSORGUNG UMGELEITETER ABFALL

	AM STANDORT	AUSSERHALB DES STANDORTS	GESAMT
Gefährlicher Abfall			
Aufbereitung zur Wiederverwertung			0 t
Recycling		242,2 t	242,2 t
Sonstige Verfahren zur Rückgewinnung			0 t
Ungefährlicher Abfall			
Aufbereitung zur Wiederverwertung		813,0 t	813,0 t
Recycling		412,8 t	412,8 t
Sonstige Verfahren zur Rückgewinnung		39,6t	39,6t
Vermiedener Abfall			373,2 t

Tabelle 5 Durch ein Verfahren zur Rückgewinnung von der Entsorgung umgeleiteter Abfall, in metrischen Tonnen (t)

Die verwendeten Reinigungsmittel werden in einem externen Recyclingprozess aufbereitet und wieder in unsere Produktion zurückgeführt. Der Transport wird von einem zertifizierten Unternehmen durchgeführt, zumal für den Transport von Gefahrgut besondere Vorschriften gelten, deren Einhaltung von uns regelmäßig kontrolliert wird. Die Abfälle in Form von Spülenteilen, die sowohl beim Gießen als auch bei der Bearbeitung anfallen, werden einem externen Recyclingprozess zugeführt, so dass diese zur Untergrundstabilisierung verwendet werden können. Was das Styropor betrifft, so wird die gesamte von uns eingekaufte Menge an den Hersteller zurückgegeben und zur Wiederverwendung aufbereitet. Laut Angaben des Herstellers wird das Styropor zerkleinert und an die Ziegelindustrie weitergeleitet. Dort wird es mit dem Ton vermischt und im Verbrennungsprozess verbrannt. Auf diese Weise erhält der Ziegel eine bessere Wärmedämmung. Darüber hinaus wird das geschredderte Styropor auch für die Herstellung von Schüttdämmung für Estrichböden verwendet. Das Recycling von Materialien wie unbehandeltem Holz, Papier und Pappe, Metallschrott, Kupfer, Kupferkabel, Messing, Edelstahl, Folien sowie Altöl wird in externen Anlagen wiederverwertet. Die Abfallreduzierung vor Ort wurde durch Verbesserungen der Materialeffizienz sowie durch die Verringerung der internen Ausschussrate erreicht

ZUR ENTSORGUNG WEITERGELEITETER ABFALL

Alle Entsorgungsvorgänge finden außerhalb des Standortes statt, wobei zwischen Verbrennung mit Energierückgewinnung und Entsorgung auf einer Deponie unterschieden wird.

	AUSSERHALB DES STANDORTS	GESAMT
Gefährlicher Abfall		
Verbrennung (mit Energierückgewinnung)	3 t	3 t
Gesamt	3 t	3 t
Ungefährlicher Abfall		
Verbrennung (mit Energierückgewinnung)	626 t	626 t
Deponierung	1.329 t	1.329 t
Gesamt	1.955 t	1.955 t

Tabelle 6 Durch ein Entsorgungsverfahren zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall, in metrischen Tonnen (t)

Bemerkung 1 Gefährliche Abfälle - Verbrennung mit Energierückgewinnung: Sondermüll; Ungefährliche Abfälle - Verbrennung mit Energierückgewinnung: Industrieabfälle; Deponierung: Frässtaub, Frästreifen, Sand, Frässchlamm.

ABFALLAUFKOMMEN

Das hier dargestellte Abfallaufkommen umfasst die Menge der Abfälle aus der Produktion (inkl. Ausschuss) und der Verwaltung je produziertes Gutteil.

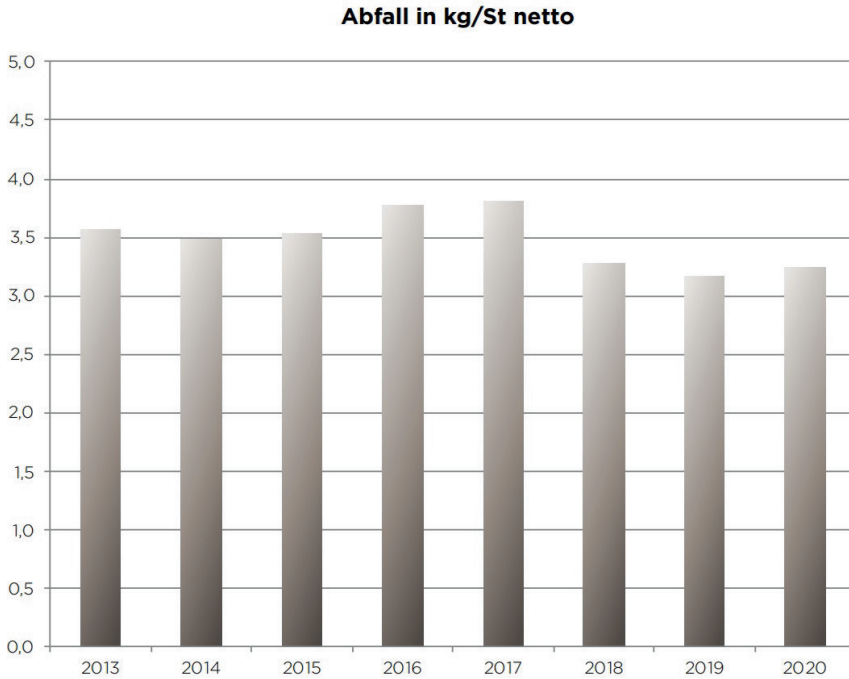


Abbildung 21 Abfallmenge inkl. Ausschuss in Kilogramm je produziertes Gutteil, Firma SCHOCK, Werk Regen

Der spezifische Abfall pro Spüle konnte in 2020 nahezu konstant gehalten werden und liegt nun bei 3,25 kg/Stück.

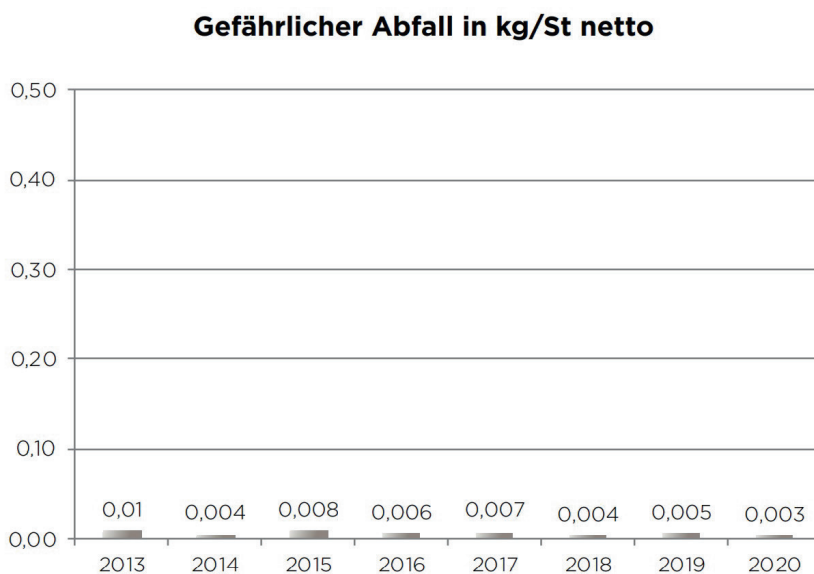


Abbildung 22 Menge des gefährlichen Abfalls je produziertes Gutteil, Firma SCHOCK, Werk Regen

Dieses Diagramm zeigt die Menge an gefährlichen Abfällen (Sondermüll) in Kilogramm je produziertes Gutteil. Seit mehreren Jahren stabilisiert sich der spezifische Anteil gefährlichen Abfalls auf niedrigem Niveau und liegt in 2020 bei 3 g/Stück netto. Durch die geringe Entsorgungshäufigkeit des gefährlichen Abfalls ist eine relativ große Schwankungsbreite bei der Erfassung der Jahresmenge möglich.

LEITLINIE – UMWELTPOLITIK

VERPFLICHTUNG UND VERANTWORTUNG

Die Verpflichtung zum Umweltschutz wird von allen Betriebsbereichen von SCHOCK wahrgenommen. Die Führungskräfte tragen besondere Verantwortung dafür, die Umweltleitlinien umzusetzen und vorzuleben. Sie motivieren die Mitarbeiter:innen, umweltverantwortlich zu handeln. So wird Verantwortung gegenüber der Natur durch energie- und ressourcenbewusstes Handeln im Betriebsalltag auf allen Ebenen gelebt.

UMWELTPOLITIK

SCHOCK überprüft regelmäßig die Einhaltung und den Erfolg der Umweltmaßnahmen. Kontinuierliche Verbesserungen gehören für uns dabei ebenso zum Thema Umweltschutz wie die Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen und Normen. Durch den Einsatz der SCHOCK-Produkte im Lebensmittelkontaktbereich unterliegen wir ohnehin sehr strengen Auflagen. Daher beginnen für uns Produktsicherheit und Umweltschutz bereits in der Entwicklungsphase mit der sorgfältigen Auswahl der Rohstoffe und der technischen Umsetzung im Produktionsprozess. In diesen Prozess sind alle Fertigungs- und Verwaltungsbereiche eingebunden. Nur so können wir unsere Umweltziele sinnvoll, effizient und zielgerichtet umsetzen. Ein wichtiger Teil der Umweltpolitik liegt in der Nachhaltigkeits-Roadmap, die SCHOCK verfolgt. Zu SINK GREEN – Nachhaltig Denken und Spülen gehört eine ressourcenschonende Herstellung aller Quarzkomposit-Spülen am Standort im Bayerischen Wald ebenso wie die Entwicklung der nachhaltigsten Materialzusammensetzung von SCHOCK, der CRISTADUR® Green Line. Aber auch unternehmensweite Maßnahmen, wie die Erhöhung der Grünflächen, der Biodiversität am Standort, aber auch die permanente und enge Zusammenarbeit und Abstimmung mit Behörden und Anwohnern, sind Teil dieses Weges.

VORSORGE GEGEN UMWELTBEEINTRÄCHTIGUNGEN

Um Umweltbeeinträchtigungen zu vermeiden, werden die Mitarbeiter:innen der einzelnen Bereiche regelmäßig geschult. Zudem sind umweltrelevante Anlagen mit Sicherheits- und Frühwarnsystemen ausgestattet. Sollte es dennoch zu einem Notfall kommen, so kann diesem schnell mit entsprechenden Notfallplänen und Arbeitsanweisungen begegnet werden. Die Notfallpläne sind mit den jeweiligen öffentlichen Notdiensten, wie z. B. der Feuerwehr, abgestimmt.

EINBEZIEHUNG DER LIEFERANTEN

Bevorzugt wird bei lokalen Lieferanten beschafft, um unnötige Transportwege und somit Umweltbelastungen zu vermeiden. Die Beschaffung von Rohstoffen oder Zulieferteilen erfolgt, wenn möglich, über Mehrwegverpackungen oder Großgebäude. Zudem wird von SCHOCK vorausgesetzt und überprüft, dass die Lieferanten eine Umweltmanagementzertifizierung oder einen vergleichbaren Standard befolgen. Diese Kriterien werden zusätzlich zu Verhalten und Performance in der Lieferantenauswahl und Lieferantenbewertung mitberücksichtigt.

EMAS UND DIN EN ISO 14001 FÜR EFFIZIENTEN UMWELTSCHUTZ

SCHOCK verfolgt für die effiziente Umsetzung des Umweltschutzes nicht nur die Ziele der DIN EN ISO 14001, sondern erfüllt auch die darüber deutlich hinausgehenden Forderungen und Ziele gemäß EMAS VO (EG) Nr. 1221/2009. Konkretisiert werden die Anforderungen durch folgende Dokumente:

- Umweltmanagementanweisungen (UMS-Dokumente: UMA, UMP, UMV): Hierin sind die einzelnen Umweltaspekte sowie eine umweltfreundliche Vorgehensweise bei der Arbeit beschrieben.
- Umweltmanagementhandbuch (integriert im IMS-Handbuch): Dieses enthält die Grundinformationen und Zielsetzungen der beiden eingeführten Umweltmanagementsysteme. Neben Umweltpolitik und Umweltzielen sind die damit verbundenen organisatorischen Abläufe und die Dokumentenlenkung beschrieben.

Zur Unterstützung bei der Erreichung der ehrgeizigen Umweltziele wurde in 2020 ein Energiemanagement gemäß DIN EN ISO 50001 aufgebaut und zertifiziert. Unsere Konformität mit EMAS sowie DIN EN ISO 14001 wird jährlich von Intechnica Cert überprüft und begutachtet, wobei die Deutsche Akkreditierungs- und Zulassungsgesellschaft für Umweltgutachter e.V. (DAU) als Zertifizierungsstelle fungiert und im Falle der EMAS-Norm zusätzlich von der Industrie- und Handelskammer Niederbayern bestätigt wird. Nach dem Geltungsbereich des Bodenschutzgesetzes und des Bayerischen Umweltschutzgesetzes sind nach Auskunft des Altlastenkatasters des Landkreises Regen keine Altlasten in Bezug auf SCHOCK vorhanden.

SCHOCK STEHT FÜR TRANSPARENZ UND NACHHALTIGKEIT

Sowohl für unsere Kunden als auch für die Öffentlichkeit steht unsere aktuelle Umwelterklärung sowie unsere Zertifizierungen im Internet unter www.sinkgreen.de und auf der SCHOCK-Homepage zur Verfügung.

UMWELTASPEKTE IM BEREICH PRODUKTION

BEWERTUNG DER UMWELTASPEKTE

Eine aktuelle Bewertung von Umweltaspekten erfolgt in der Umweltprüfung aller Produktionsabteilungen und relevanten Fertigungsprozesse. Umweltaktionen können zudem von allen Beschäftigten über das betriebliche Vorschlagswesen eingebracht werden. Ein paritätisch besetztes Gremium bewertet die Relevanz und die Umsetzbarkeit dieser Vorschläge. Die von SCHOCK hergestellten Produkte bestehen größtenteils aus natürlichen Rohstoffen, unsere CRISTADUR® Green Line Spülen sogar zusätzlich aus Rohstoffen, die aus rezyklierten und nachwachsenden Quellen stammen. Durch die Einführung eines Compliance-Managements innerhalb des Unternehmens stellen wir sicher, dass geltende und neu verabschiedete sowie geänderte Verordnungen und Gesetze frühzeitig wahrgenommen und angemessene Maßnahmen abgeleitet werden. Die Emissionen aus der Hallenabluft werden, obwohl gesetzlich nicht gefordert, gemäß der TA-Luft überprüft. Die geforderten Grenzwerte werden eingehalten. Sonstige Emissionen resultieren aus Heizungsanlagen. Der hauptsächliche Bedarf der primären Energien resultiert aus der Beheizung der Formen und der Gebäude. Als Energieträger werden ausschließlich Gas und Strom eingesetzt. Die Abwässer stammen fast ausschließlich aus dem Sanitärbereich. Die für den Produktionsbetrieb notwendigen Wassermengen werden im Kreislauf gehalten, sodass nur der Ersatz geringer Verdunstungsverluste erforderlich ist.

UMWELTBILANZEN

Zur Ermittlung der Wirksamkeit von Verbesserungsprozessen werden Umweltbilanzen mittels Input-Output-Vergleichen erstellt. Aus den Verbräuchen und der Stückzahl der gefertigten Produkte werden die Umweltkennzahlen ermittelt. Auf diese Weise ist eine produktivitätsabhängige Bewertung der umweltrelevanten Ressourcen darstellbar.

DIREKTE UND INDIREKTE UMWELTASPEKTE

DIREKTE UMWELTASPEKTE

Zu den direkten Umweltaspekten gehören bei SCHOCK

- Energieverbrauch Primärenergien: Gas zur Beheizung der Formen, Gas zur Beheizung der Gebäude, Strom für den Betrieb der Produktionsanlagen
- Sekundärenergien (u. a. Druckluft zum Ausblasen der Formen)
- Emissionen
 - aus den Heizungsanlagen: Überwachung durch Kaminkehrer
 - aus der Hallenabluft der Produktion: Überwachung gemäß TA-Luft
- Einsatz von Rohstoffen in der Produktion:
Hier kommen vor allem natürliche Produkte sowie auch unbedenkliche synthetische Stoffe zum Einsatz.
- Chemikalien
Beim Einsatz von Chemikalien steht das Substitutionsprinzip an oberster Stelle. Demnach sollen Chemikalien, wenn möglich, durch natürliche, nachwachsende und recycelte Stoffe ersetzt werden. SCHOCK achtet zudem darauf, dass keine Chemikalien in Grundwasser und Boden gelangen können. Durch die Nähe unserer Produkte zum Lebensmittelkontaktbereich und der daraus resultierenden hohen Verantwortung gegenüber unseren Kunden ist dieses Vorgehen für uns selbstverständlich.

- **Gefährlicher Abfall**
Abfall wird in geschlossenen und zugelassenen Transportbehältern gesammelt. Er wird ausschließlich von entsprechend zertifizierten Entsorgern transportiert und entsorgt. Sonstige Abfälle werden, nach Stoffart getrennt, gesammelt und von Entsorgungsfachbetrieben verwertet oder entsorgt.
- **Wasser / Abwasser**
Im Wesentlichen fällt hier nur häusliches Abwasser an. Für die Produktion wird nur wenig Wasser verbraucht, da alle Reinigungs-, Bearbeitungs-, Heiz- und Kühlwässer im Kreislauf gefahren werden.
- **Not- und Störfallvorsorge**
Uns ist es wichtig, die Belegschaft entsprechend zu schulen. Daher werden zweimal jährlich Brandschutzübungen durchgeführt. Notfallpläne wurden erstellt, aktualisiert und mit entsprechenden Behörden sowie der Feuerwehr abgestimmt. Es stehen ausreichend Ersthelfer und Brandschutzhelfer zur Verfügung. Die eingehende Prüfung der Anlagen ergab, dass diese nicht unter die Störfallverordnung fallen. Die entsprechenden Bau- und Nutzungsgenehmigungen liegen vor.

INDIREKTE UMWELTASPEKTE

Indirekte Umweltaspekte stehen für Bereiche des Umweltmanagements, die nicht direkt von SCHOCK beeinflusst werden können.

- **Ressourcen & Energie**
Im Rahmen der deutschlandweit gestarteten Energiewende verfolgen wir das Ziel einer Energieeffizienz in den Bereichen Produktion und Verwaltung. Um die Gesundheit unserer Belegschaft zu fördern und Emissionen zu reduzieren wurde 2018 im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements das Projekt „E-Bike für Mitarbeiter:innen“ gestartet.
- **Verkehr**
Eine entsprechende Organisation bei der Schichteinteilung unterstützt die Bildung von Fahrgemeinschaften durch die Beschäftigten. Die Routen der im Außendienst beschäftigten Personen werden entsprechend optimiert, um unnötige Strecken zu vermeiden. Sofern möglich, erfolgt die Beschaffung auf regionalen Märkten. Transporte werden auf diese Weise optimal, ressourcen- und umweltschonend gestaltet.
- **Sonstige**
Mit Behörden und Anwohnern steht SCHOCK in offenem und engem Kontakt, um weitere Optimierungen zu gestalten. So werden auch bei zukünftigen baulichen Projekten beide Parteien bereits im Vorfeld in die Planungen einbezogen. Der Wert dieser engen Kooperation zeigte sich etwa in positiven Rückmeldungen seitens der Anwohner.

NACHHALTIGKEIT

GELEBTE NACHHALTIGKEIT – SINK GREEN

Die Wichtigkeit der Nachhaltigkeit und die Verantwortung für die Umsetzung des Umweltmanagements werden über alle Hierarchieebenen hinaus unterstützt. Für uns ist umweltbewusstes Denken eine Grundeinstellung im Unternehmen, was sich auch im neu etablierten Nachhaltigkeitsmanagement widerspiegelt.

MITWIRKUNG DER BELEGSCHAFT

Ohne die Mitwirkung aller Mitarbeiter:innen kann ein Unternehmen die Umsetzung seiner Umweltziele und Umweltpolitik nicht erreichen. So sind die Mitarbeiter:innen aus Produktion und Verwaltung über das betriebliche Vorschlagswesen als aktive Umweltschützer am Gelingen beteiligt. Nur wenn alle bewusst und schonend mit den Ressourcen umgehen, kann die Gemeinschaft etwas erreichen. In allen Abteilungen erfolgen deshalb regelmäßig Unterweisungen zu Umweltaspekten und Umweltmaßnahmen.

NACHHALTIGES WIRTSCHAFTEN ENTLANG DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

SCHOCK achtet bei allen Prozessen auf optimale Nutzung der Ressourcen und einen schonenden Umgang mit der Umwelt. Dies kann nur durch die aktive Beteiligung und die Aufmerksamkeit aller geschehen, die dadurch zum täglichen Umwelt-

schutz und dem kontinuierlichen Verbesserungsprozess beitragen. Eine tragende Säule hierbei stellen Lieferanten-Auswahlssysteme sowie -Bewertungssysteme dar.

MANAGEMENTSYSTEM

Um einen sicheren Alltag für Mitarbeiter:innen, Umwelt und Anwohner zu gewährleisten, wurde bei SCHOCK ein Beauftragtenwesen mit entsprechenden Benennungen aufgebaut. Die benannten und weiteren beauftragten Personen werden regelmäßig fortgebildet, um bezüglich des Themas Sicherheit immer auf dem aktuellen Stand zu sein.

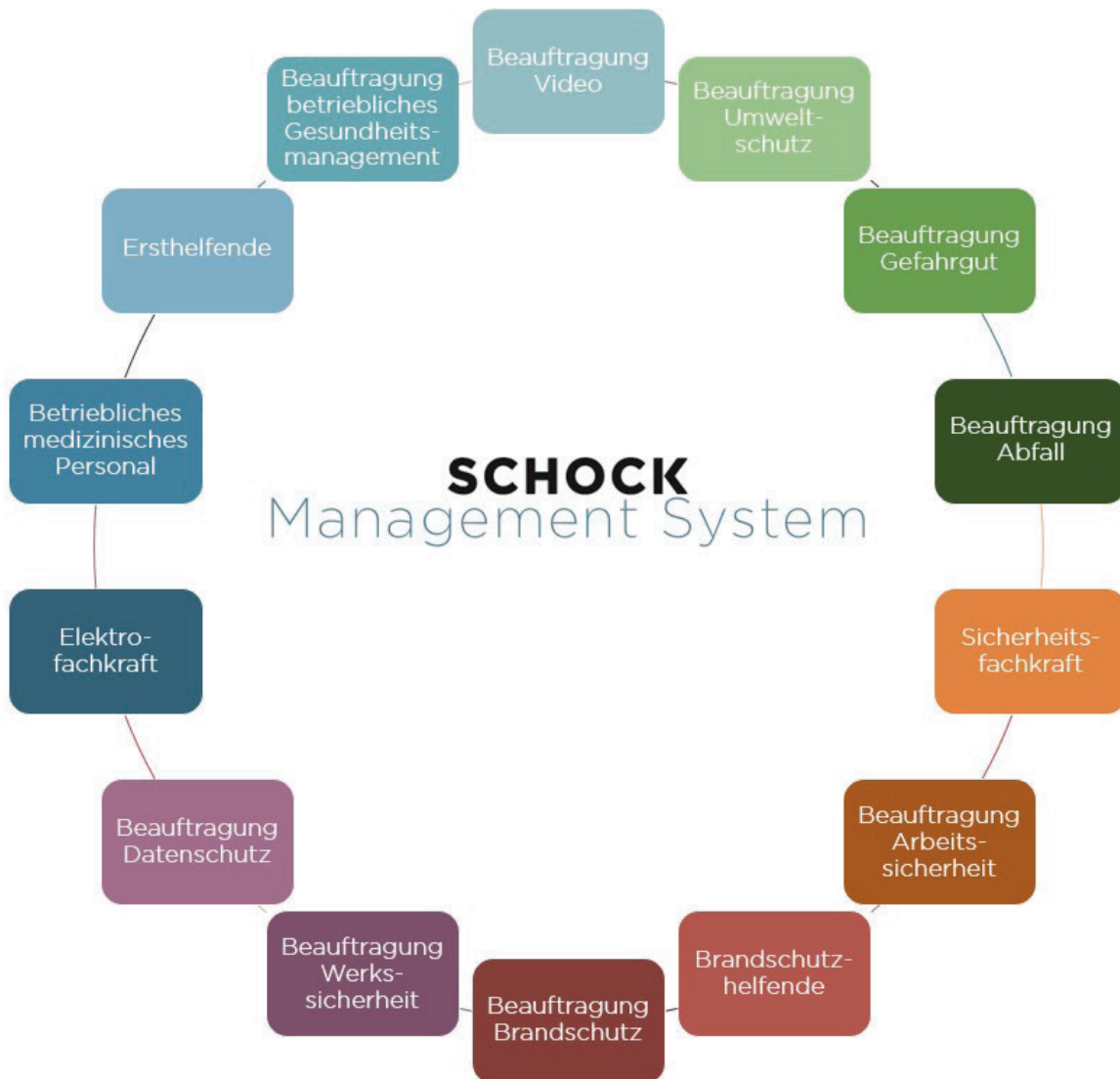


Abbildung 23 SCHOCK Management System und zugehörige Funktionen

Durch die Nutzung und ständige Aktualisierung eines Rechtskatasters sowie die Durchführung interner Audits und Managementreviews sowie einschlägigen Unterweisungen stellen wir sicher, dass die aktuellen Umweltvorschriften bekannt sind und eingehalten werden. Auf diese Weise soll auch gewährleistet werden, dass das Umweltmanagementsystem im Betrieb implementiert und gelebt wird.

UMFANG UND HÄUFIGKEIT DER UMWELTBETRIEBSPRÜFUNG

Am Umweltmanagement sind alle Abteilungen der Firma SCHOCK beteiligt. Die Umweltbetriebsprüfung erfolgt einmal jährlich und hat den Zweck der kontinuierlichen Überwachung des Systems, seiner Wirksamkeit sowie der Einhaltung der geplanten Maßnahmen. Zusätzlich wird jährlich im Rahmen des IMS ein internes Audit durchgeführt, in dem auch die umweltrelevanten Belange und die Weiterentwicklung des Systems im Sinne von EMAS und DIN EN ISO 14001 geprüft werden. Dieses wird protokolliert und als Grundlage für die Umweltbetriebsprüfung verwendet.

UMWELTBEWUSSTSEIN

SCHOCK will einen Beitrag zum Erhalt der lokalen Vielfalt an Pflanzen, Tierarten und Lebensräumen leisten. Die Kommunikation unserer Nachhaltigkeitsstrategie übernimmt deswegen das „Green Team“, das – symbolisch – die gefährdeten Tierarten des Bayerischen Waldes vertritt. Nachhaltigkeit und Umweltbewusstsein ist bereits tief in den Werten und Zielen des Unternehmens verankert. Zudem bietet die SCHOCK Academy jedes Jahr mehrere Schulungen zu umweltrelevanten Themen an, wie z. B. „Nachhaltiges Denken und Spülen“ oder „Ein besseres Leben ohne Plastik“. Unser Umweltbewusstsein demonstrieren wir durch umweltschonende Produktions- und Verarbeitungsmethoden sowie einen sorgfältigen Transport. Bei SCHOCK optimieren wir deshalb das eingesetzte Verpackungsmaterial. Ein hoher Anteil unserer Verpackungen ist sortenrein trennbar und kann recycelt werden. Wir reduzieren kontinuierlich den Einsatz von Kunststoffen in unseren Verpackungen und ersetzen diese zunehmend durch Verpackungsteile mit noch höherem Recyclatanteil. Wo immer möglich, werden Mehrwegverpackungen eingesetzt. Die Produkte von SCHOCK bestehen zum größten Teil aus natürlichen Materialien, unsere CRISTADUR® Green Line besteht sogar zusätzlich aus recycelten und nachwachsenden Rohstoffen.

UMWELTMASSNAHMEN

SCHOCK hat seinen Hauptsitz in der Stadt Regen im Bayerischen Wald. Als Produktionsunternehmen in unmittelbarer Nähe zu einem Naturschutzgebiet verpflichten wir uns zu einer verantwortungsvollen und nachhaltigen Beachtung von Umwelt- und Sicherheitsaspekten, was nicht nur für unsere 486 Mitarbeiter:innen gilt, sondern auch für den Standort selbst. Unser Werk befindet sich in einem Mischgebiet. Insgesamt sind 17.500 m² des 65.473 m² großen Geländes überbaut und 10.300 m² sind in Form von Straßen und Wegen befestigt. Damit verbleiben 38.973 m², also 59 Prozent der Gesamtfläche, als Grünfläche, die der Artenvielfalt ausreichend Raum zum Gedeihen bietet. Umgeben von diesem Grüngürtel, fügt sich das Werksgelände gut in das Mischgebiet ein. Die ungenutzten Felder, die sich im Besitz von SCHOCK befinden, werden nur zweimal im Jahr gemäht, damit das Gras und die vielfältige Pflanzen- wie Blütenwelt wachsen und gedeihen können und ein natürlicher Lebensraum für Bienen entsteht. Das ökologisch angebaute Mähgut wird von einem öko-zertifizierten Landwirt auch zur Fütterung der Tiere verwendet.

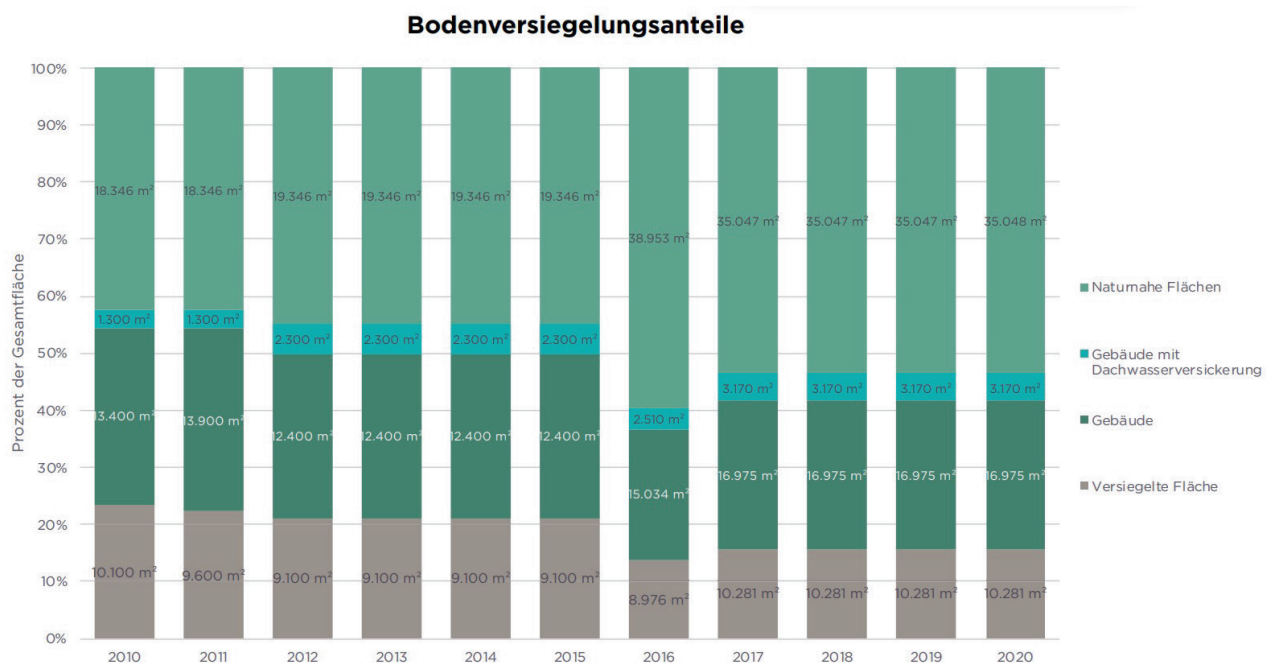


Abbildung 24 Anteil der versiegelten Flächen zur gesamten Betriebsfläche

Für die kommenden Jahre sind mehrere Maßnahmen zur Erhöhung der biologischen Vielfalt geplant.

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDG)

SCHOCK unterstützt die zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen zu Menschenrechten, Arbeit, Umwelt und Korruptionsbekämpfung. Wir verpflichten uns, den UN Global Compact und seine Prinzipien zum Bestandteil unserer

Strategie, Kultur und des Tagesgeschäfts unseres Unternehmens zu machen und uns an gemeinsamen Projekten zu beteiligen, die die umfassenderen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen, insbesondere die Sustainable Development Goals (SDG), fördern. Als Unternehmen und als Einzelpersonen wollen wir einen nachhaltigen Beitrag zu den Prinzipien des UN Global Compact leisten und ein Vorbild für Mitarbeiter, Kunden, Partner und Branchenkollegen sein. Die zehn Prinzipien werden bei all unseren internen und externen Aktivitäten, Planungen und Strategien angewendet. Die Ziele für nachhaltige Entwicklung zeigen die Ziele auf, die bis 2030 erreicht werden sollen. Nach sorgfältiger Abwägung haben wir die folgenden SDG als wesentliche für SCHOCK ausgewählt. Diese Ziele wurden ermittelt, da das Unternehmen SCHOCK sowie seine Mitarbeiter:innen als Individuen einen elementaren Beitrag zu ihrer Umsetzung leisten können.



.Figure 25 Essential SDGs at SCHOCK



SDG 3
Kapitel Gesundheit und Sicherheit



SDG 4
Kapitel Aus- und Weiterbildung



SDG 5
Kapitel Gleichstellung und Vielfalt

**SDG 8**

SCHOCK sorgt für gesundes Wachstum, indem es nachhaltige Leistungsindikatoren wie GRI, EMAS, DIN EN ISO 14001, DIN EN ISO 50001 und DIN EN ISO 9001 nutzt. Durch angemessene Arbeit können Armut beseitigt und eine leistungsgerechte Beschäftigung geschaffen werden. Wir bei SCHOCK halten es für wichtig, dass alle Mitarbeiter:innen eine angemessene Arbeit und einen angemessenen Lohn erhalten. Nur als Team und durch zufriedene Mitarbeiter:innen ist es möglich, auf dem Markt zu bestehen und erfolgreich zu sein. Unabhängig von der Corona-Pandemie konnten wir unsere Produktionskapazitäten ausbauen. Daher konnten wir mehr Arbeitsmöglichkeiten und Stellen schaffen.

**SDG 10**

Allgemeines: Die von den Vereinten Nationen formulierten SDG fordern eine Verringerung der Ungleichheit in allen Bereichen, einschließlich Einkommen, Geschlecht und ethnischer Zugehörigkeit. Ein Maß für die Ungleichheit ist der sogenannte Gini-Koeffizient, ein statistisches Standardmaß, das die Verteilung von Einkommen oder Vermögen darstellen soll. Der Gini-Koeffizient reicht von 0 bis 100, wobei ein höherer Gini-Koeffizient auf eine größere Ungleichheit hinweist. Im Jahr 2020 lag der Gini-Index für Deutschland bei 32,38. Als Unternehmen sehen wir es als unsere Pflicht an, auf Chancengleichheit für alle bei uns beschäftigten

Personen, aber auch Bewerberinnen und Bewerber zu achten. Dies gilt für alle Unternehmensprozesse sowie für die gezahlte Grundvergütung. Kapitel Gleichstellung und Vielfalt. Kapitel Inklusion

**SDG 12**

Schon seit vielen Jahren gehören bei SCHOCK die Themen Nachhaltigkeit sowie Ressourcenschonung und -optimierung zu den grundlegenden Prinzipien. Im Einklang mit den 6R des nachhaltigen Konsums haben wir unsere Prozesse überdacht, unsere Emissionen und unseren Verbrauch natürlicher Ressourcen reduziert und uns gleichzeitig mit der Erforschung neuer Wege und Methoden zur Wiederverwendung, Reparatur und Wiederverwertung unserer Produkte beschäftigt. Permanente Verbesserungen der Prozesse in Verwaltung, Logistik und Produktion tragen zur Umsetzung dieser grundlegenden Ziele bei. SCHOCK legt besonderen

Wert auf die Qualität und Nachhaltigkeit seiner Produkte über den gesamten Produktlebenszyklus hinweg - vom Rohstoff über die industrielle Fertigung und die Langlebigkeit bis hin zur Entsorgung. Die von SCHOCK hergestellten Quarzkomposit-Spülen bestehen zu einem großen Teil aus natürlichen Rohstoffen und erfüllen die hohen Anforderungen aus dem Lebensmittelkontaktbereich. Im Falle der CRISTADUR Green Line Spülen nehmen wir diese zurück und führen sie dem Produktionskreislauf wieder zu. Alle unsere Spülen werden ausschließlich in Deutschland gefertigt und müssen sich höchsten Qualitätsanforderungen stellen. Die Produktion erfolgt gemäß deutschen Umweltstandards und damit den strengsten der Welt. Permanente Investitionen und neueste ressourcenschonende Technologien fördern die energieeffiziente Herstellung und helfen somit, unsere Umwelt langfristig zu erhalten. Bei den Verpackungen achten wir auf recyclingfähige und zu über 95 Prozent sortenrein trennbare Materialien. Wir sind an ein entsprechendes Rücknahmesystem angeschlossen. Neben den Aktivitäten im Produktionsprozess verfolgt SCHOCK auch mit der Sanierung der Gebäude schon seit mehreren Jahren eine Strategie zur Verbesserung des Energiemanagements. Auch bei geplanten Werkserweiterungen werden mittels emissionsarmer und energieeffizienter Bauweise unsere Grundprinzipien des Umweltschutzes direkt umgesetzt. Bei SCHOCK geht es uns um eine transparente und faktenbasierte Berichterstattung unserer Unternehmenstätigkeiten. Deswegen verwenden wir den GRI-Standard, EMAS und die DIN EN ISO Normen 14001, 50001, 9001. Der Umweltbericht, welcher von einem externen Prüfer verifiziert wurde, steht auf der Homepage zur Verfügung.

SDG 13

Klimaschutz betrifft uns alle und stellt eines der größten aktuellen und zukünftigen Herausforderungen für die Menschheit dar. Aufgrund dessen hat der Klimaschutz und die damit einhergehende Reduktion von Treibhausgas-Emissionen für SCHOCK Priorität. Wir unterstützen das Pariser Klimaschutzabkommen und das damit verbundene Ziel, die globale Erderwärmung auf 1,5 °C im Vergleich zum vorindustriellen Stand zu begrenzen. Vor diesem Hintergrund legten wir in der Unternehmensstrategie 2019 fest, dass unser Unternehmen die Klimaneutralität ohne externen Zertifikatskauf in den nächsten zehn Jahren erreichen soll.

Um dieses Ziel zu erreichen, setzten wir umfassende Umwelt- und Energiekonzepte innerhalb unseres Standortes um. Die Umsetzung und Einhaltung der Normen DIN EN ISO 14001, EMAS und DIN EN 50001 sollen uns zusätzlich dabei unterstützen, dieses Ziel zu erreichen. Eine Nachhaltigkeits-Roadmap, die die einzelnen Meilensteine zur Erreichung der Ziele vorgibt, wurde diesbezüglich erstellt und verabschiedet.

SDG 16



SCHOCK trägt die Verantwortung der Compliance und rechtskonformen Unternehmensführung. Über das geltende Recht hinaus sehen wir eine soziale und ökologische Verantwortung, derer wir uns annehmen. SCHOCK verpflichtet sich zur Einhaltung aller geltenden Rechtsvorschriften, zusätzlich bestehen wir auf die Einhaltung interner Vorschriften (Verhaltenskodex, Richtlinien zu verschiedenen Themen, darunter Beschaffungsrichtlinien und die zu Kinder- und Zwangsarbeit) und freiwilliger Normen. Gemäß der (EU) 2019/1937 hat SCHOCK die Verantwortung, Whistleblower zu schützen. Hierfür wurden angemessene und der Verordnung entsprechende Maßnahmen eingeleitet und ein Whistleblower-Mechanismus integriert und umgesetzt.

GLOSSAR

amfori BSCI Verhaltenskodex	Der amfori-BSCI-Verhaltenskodex zielt darauf ab, die Werte und Prinzipien festzulegen, die Mitglieder, die am amfori-BSCI-Programm teilnehmen, mit ihren Geschäftspartnern entlang ihrer Lieferketten umsetzen wollen.
CO ₂ -eq Kohlendioxid-Äquivalent	Ein Maß, das zum Vergleich der Emissionen verschiedener Treibhausgase auf der Grundlage ihres Klimawandelpotenzials (Climate Change Potential) verwendet wird. Das CO ₂ -eq-Kohlendioxidäquivalent für andere Emissionen wird durch Multiplikation der Emissionsmenge mit dem entsprechenden CCP-Faktor ermittelt.
CO ₂ -Fußabdruck	Kohlenstoffdioxid, der während des Lebenszyklus eines Produkts von „cradle to gate“ in die Atmosphäre gelangt.
Tarifverträge	Alle Verhandlungen, die zwischen einem oder mehreren Arbeitgebern oder Arbeitgeberorganisationen einerseits und einer oder mehreren Organisationen der Mitarbeitervertretung (Gewerkschaften) andererseits stattfinden, um die Arbeitsbedingungen und Arbeitsverträge festzulegen und die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Mitarbeitern zu regeln.
CSR	Corporate Social Responsibility
CYC	COLOUR YOUR CAREER – Programm zur Entwicklung junger Führungskräfte.
DIN EN ISO 14001	Von einem unabhängigen Dritten zertifiziertes System, das sicherstellt, dass der zertifizierte Betrieb international anerkannte Normen und Verfahren des Umweltmanagements anwendet.
DIN EN ISO 45001	Von einem unabhängigen Dritten zertifiziertes System, das sicherstellt, dass der zertifizierte Betrieb international anerkannte Standards und Verfahren des Arbeitsschutzmanagements anwendet.
DIN EN ISO 50001 Energie Management Systeme	Von einem unabhängigen Dritten zertifiziertes System, das sicherstellt, dass der zertifizierte Betrieb international anerkannte Standards und Verfahren zur Energienutzung anwendet: Verbesserung der Effizienz, Senkung des Verbrauchs und Energiesicherheit.
DIN EN ISO 9001	System, das von einer unabhängigen dritten Partei zertifiziert wurde, die sicherstellt, dass der zertifizierte Betrieb international anerkannte Standards und Verfahren des Qualitätsmanagements anwendet.
ECHA	European Chemicals Agency
EMAS	EMAS (für „ECO Management and Audit Scheme“) ist das weltweit anspruchsvollste aller Umweltmanagementsysteme.
ESG	ESG steht für Environmental Social and Governance (Umwelt, Soziales und Unternehmensführung) und bezieht sich auf die drei Schlüsselfaktoren bei der Messung der Nachhaltigkeit und der ethischen Auswirkungen einer Investition in ein Unternehmen oder eine Firma.

ESG due diligence	Im Zusammenhang mit den GRI-Standards bezieht sich der Begriff „Sorgfaltspflicht“ auf einen Prozess zur Identifizierung, Vermeidung, Abschwächung und Rechenschaftslegung darüber, wie eine Organisation mit ihren tatsächlichen und potenziellen negativen Auswirkungen umgeht.
Fluktuationsrate	$\text{Fluktuationsrate} = \frac{\text{Abgänge}}{\text{Personalbestand am Anfang der Periode} + \text{Zugänge}} \times 100$
THG (GHG)-Emissionen	Ein Treibhausgas (THG) ist eine gasförmige Verbindung in der Atmosphäre, die in der Lage ist, Infrarotstrahlung zu absorbieren, d. h. Wärme in der Atmosphäre zu speichern und zu halten. Indem sie die Wärme in der Atmosphäre erhöhen, sind Treibhausgase für den Treibhauseffekt verantwortlich, der zur globalen Erwärmung führt.
Global warming potential (GWP)	Wert, der die Auswirkung einer Einheit eines bestimmten Treibhausgases auf den Strahlungsantrieb im Vergleich zu einer Einheit CO ₂ über einen bestimmten Zeitraum beschreibt.
GreatPlaceToWork®	GreatPlaceToWork® ist ein international tätiges Forschungs- und Beratungsinstitut.
GRI	Die Global Reporting Initiative (GRI) ist eine unabhängige, internationale Organisation, die es sich zur Aufgabe gemacht hat, Unternehmen und Regierungen dabei zu unterstützen, effektiv zu berichten und die Auswirkungen ihrer Aktivitäten auf wichtige ökologische, soziale und Governance-Themen (ESG) der Öffentlichkeit zugänglich zu machen.
Sondermüll	Abfälle, die eine der in Anhang III des Basler Übereinkommens aufgeführten Eigenschaften aufweisen oder die in den nationalen Rechtsvorschriften als gefährlich eingestuft werden.
IFRS	Die International Financial Reporting Standards (IFRS) sind internationale Rechnungslegungsstandards für Unternehmen, die vom International Accounting Standards Board (IASB) herausgegeben werden.
IMS	<ul style="list-style-type: none"> Das Integrierte Managementsystem (IMS) der Schock GmbH vereint Methoden und Instrumente zur Einhaltung von Anforderungen aus verschiedenen Bereichen wie Qualität, Umwelt und Energie in einer einheitlichen Struktur. Damit dient das IMS der Kontrolle und Steuerung unserer wertorientierten Unternehmensführung und stellt gleichzeitig die Einhaltung der gewünschten Anforderungen an Produkte und Dienstleistungen gegenüber unseren Kunden sicher.
Indigene Völker	<p>Der Begriff „indigene Völker“ bezieht sich im Allgemeinen auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> Bevölkerungsgruppen in unabhängigen Staaten, deren soziale, kulturelle und wirtschaftliche Bedingungen sich von anderen Teilen der Bevölkerung des Landes unterscheiden und deren Status vollkommen oder teilweise durch ihre Bräuche, Traditionen oder durch Sondergesetze bzw. Sonderverordnungen geregelt wird; in unabhängigen Ländern lebende Menschen, die von Bevölkerungsgruppen abstammen, die das Land oder eine geografische Region, zu der das Land gehört, zu Zeiten der Eroberung, Kolonisierung oder Etablierung der gegenwärtigen Landesgrenzen besiedelten und die unabhängig von ihrem gesetzlichen Status einige oder alle ihrer eigenen sozialen, wirtschaftlichen, kulturellen und politischen Einrichtungen bewahren.
Pariser Klimaabkommen	Abkommen im Rahmen des UN-Klimarahmenübereinkommens, das sich mit Treibhausgasen, Emissionsminderung, Anpassung und Finanzierung befasst. Eine Einigung über den Wortlaut des Vertrags wurde von Vertretern aus 195 Ländern während der COP21 im Dezember 2015 ausgehandelt.
Prozesswasser	Unter Prozesswasser verstehen wir das Wasser, welches zur Bearbeitung unserer Produkte in der Endfertigung verwendet wird.

Recycelte Ausgangsstoffe	Materialien, die Primärrohstoffe ersetzen, die von internen oder externen Quellen gekauft oder besorgt werden und die keine Nebenprodukte und kein Nicht-Produkt-Output der Organisation sind.
Rückkehrate	$\frac{\text{Gesamtzahl der Angestellten, die nach der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind}}{\text{Gesamtzahl der Angestellten, deren Rückkehr an den Arbeitsplatz nach der Elternzeit vereinbart war}} \times 100$
Scope 1	THG-Emissionen von Quellen, die im Besitz einer Organisation sind oder von einer Organisation kontrolliert werden.
Scope 2	THG-Emissionen aus der Erzeugung von zugekauftem oder erworbenem Strom und Dampf sowie aus zugekaufter und erworbener Wärme- und Kühlenergie, der/die von einer Organisation verbraucht wird.
Scope 3	Indirekte THG-Emissionen, die nicht Teil der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) sind und außerhalb der Organisation auftreten, unter anderem Upstream- und Downstream-Emissionen.
SCQ	Sustainability, Compliance and Quality Management bei SCHOCK.
SDG	Die Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDG) legen die globalen Prioritäten und Bestrebungen für eine nachhaltige Entwicklung bis 2030 fest und sollen die weltweiten Bemühungen um eine gemeinsame Reihe von Zielen und Vorgaben mobilisieren. Die SDG rufen Regierungen, Unternehmen und die Zivilgesellschaft zu weltweiten Maßnahmen auf, um die Armut zu beenden und ein Leben in Würde und mit Chancen für alle zu schaffen, innerhalb der Grenzen des Planeten.
Stakeholder	Juristische oder natürliche Personen, bei denen davon ausgegangen werden kann, dass sie in beträchtlichem Maße von Aktivitäten, Produkten oder Dienstleistungen der berichtenden Organisation betroffen sind oder dass ihre Handlungen die Fähigkeit der Organisation zur erfolgreichen Umsetzung von Strategien oder zur Erreichung von Zielvorgaben beeinflussen können.
UN Global Compact	Der UN Global Compact ist die weltweit größte Initiative für nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung.
Verbleibrate	$\frac{\text{Gesamtzahl der Angestellten, die zwölf Monate nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz nach der Elternzeit noch beschäftigt waren}}{\text{Gesamtanzahl der Angestellte, die in früheren Berichtszeiträumen nach der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind}} \times 100$
VirusSCHOCK	VirusSCHOCK Hand- und Oberflächendesinfektionsmittel
WHO	WHO steht für die Weltgesundheitsorganisation (World Health Organisation)

GRI CONTENT INDEX

SDG	ANGABE	SEITENNUM- MER(N) UND/ ODER URL(S)	AUSLASSUNG
	Organisationsprofil		
	102-1 Name der Organisation	S. 6	
	102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	S. 6, 7	
	102-3 Hauptsitz der Organisation	S. 6	
	102-4 Betriebsstätten	S. 6	
	102-5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	S. 6	
	102-6 Belieferte Märkte	S. 6	
	102-7 Größe der Organisation	S. 6, 7, 18	
8, 10	102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	S. 18, 19	
	102-9 Lieferkette	S. 28	
	102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette		Da es sich um den ersten Nachhaltigkeitsbericht handelt, den wir veröffentlichen, können wir Aussagen zu dieser Angabe erst im nächsten Bericht treffen.
	102-11 Vorsorgeansatz und Vorsorgeprinzip	S. 11	
	102-12 Externe Initiativen	S. 8	
	102-13 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessensgruppen	S. 6	
	Strategie		
	102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	S. 4, 5	
	102-15 Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	S. 10, 28 - 31	
	Ethik und Integrität		

SDG	ANGABE	SEITENNUM- MER(N) UND/ ODER URL(S)	AUSLASSUNG
16	102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	S. 9	
16	102-17 Verfahren zur Beratung und Bedenken in Bezug auf Ethik	S. 10	
	Unternehmensführung		
	102-18 Führungsstruktur	S. 8	
	Einbindung von Stakeholdern		
	102-40 Liste der Stakeholder-Gruppen	S. 14 - 16	
8	102-41 Tarifverhandlungsvereinbarungen	S. 18	
	102-42 Ermittlung und Auswahl von Stakeholdern	S. 14	
	102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 14 - 16	
	102-44 Wichtige Themen und hervor-gebrachte Anliegen	S. 14 - 16	
	Vorgehensweisen bei der Berichterstattung		
	102-45 Im Konzernabschluss enthal-tene Entitäten	S. 7	
	102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtinhalts und der Abgrenzung der Themen	S. 6	
	102-47 Liste der wesentlichen The-men	S. 16, 17	
	102-48 Neudarstellung von Informa-tionen		Bei dem vorliegenden Bericht han-delt es sich um den ersten veröf-fentlichten Nachhaltigkeitsbericht der Firma SCHOCK. Aufgrund des-sen fand keine Neudarstellung von Informationen statt.

SDG	ANGABE	SEITENNUM- MER(N) UND/ ODER URL(S)	AUSLASSUNG
	102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	
	102-50	Berichtszeitraum	S. 6
	102-51	Datum des letzten Berichts	Bei dem vorliegenden Bericht handelt es sich um den ersten veröffentlichten Nachhaltigkeitsbericht der Firma SCHOCK. Aufgrund dessen liegen keine signifikanten Änderungen in der Berichterstattung vor.
	102-52	Berichtszyklus	S. 6
	102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	S. 57
	102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	S. 6
	102-55	GRI-Inhaltsindex	S. 51 -55
	102-56	Externe Prüfung	Bei dem vorliegenden Bericht handelt es sich um den ersten veröffentlichten Nachhaltigkeitsbericht der Firma SCHOCK.
		Ökonomie	
8	204-1	Wirtschaftliche Leistungen	S. 27, 28
		<i>Ökologie</i>	
	301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	S. 33
	301-2	Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe	S. 33
	301-3	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	S. 33, 34
			Angaben, die mit Informationen aus dem veröffentlichten Umweltbericht übereinstimmen, wurden durch die Intechnica Cert überprüft und durch die Deutsche Akkreditierungs- und Zulassungsgesellschaft für Umweltgutachter mbH und durch die Handelskammer Niederbayern zertifiziert

SDG	ANGABE	SEITENNUM- MER(N) UND/ ODER URL(S)	AUSLASSUNG
305-1	Direkt THG-Emissionen (Scope 1)	S. 34 - 36	<p>Nicht berücksichtigt wurden in der Scope-3-Berechnung die folgenden Kategorien an Emissionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Upstream Leased Assets: SCHOCK least Gabelstapler, daher wurde diese Kategorie in der Emissionsberechnung näher betrachtet. Jedoch liegt der Kauf des Energieträgers (Flüssiggas) in unserer Verantwortung und ist nicht Teil des Leasing- Vertrages. Die damit einhergehenden Emissionen wurden daher dem Scope 1 (Verbrennungsprozesse mobiler Anlagen) zugeordnet. - End-of-Life Treatment; Waste Generated Operation und End-of-Life Treatment of Sold Products zusammen: Für die Betrachtung möglicher Emissionen durch die Abfallverwertung, sowohl der eigenen Abfälle als auch der Verwertung der SCHOCK-Produkte nach der Nutzung durch den Endkonsumenten, fanden Auswertungen der angefallenen Abfallmengen und der Verwertungsart statt. Die nähere Betrachtung hat ergeben, dass der wesentliche Anteil des Abfalls in Deponien gelagert wird und hierbei keine Emissionen durch Verfallsprozesse entstehen. Zubehörprodukte, wie Abläufe der Spülen, wurden nicht einbezogen, da sie mengenmäßig nicht wesentlich für die Berechnung sind. <p>Bei SCHOCK findet weder die Herstellung noch die Verwendung von Ozon- abbauenden Stoffen bei Verfahren, Produkten und Dienstleistungen statt.</p>
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 34 - 36	
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 34 - 36	
305-4	Intensität der THG-Emissionen	S. 36	
305-5	Senkung der THG-Emissionen	S. 34 - 36	
305-6	Emissionen von Ozon-abbauenden Substanzen (ODS)		

SDG	ANGABE	SEITENNUM- MER(N) UND/ ODER URL(S)	AUSLASSUNG
	305-7 Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen		Signifikante Luftemissionen fallen bei SCHOCK nur in Form von SOx (305-7 a. ii.) an. Alle anderen in der Angabe genannten Luftemissionen sind für SCHOCK nicht relevant, da sie bei der Geschäftstätigkeit nicht anfallen. Aktuell werden die SOx- Luftemissionen noch nicht gemessen. Aktuell befinden sich alternative Energieträger bzw. Energieformen in der Konzeptionsphase. Sollten in Zukunft weiterhin SOx anfallen, werden wir diese ermitteln und im nächsten Bericht offenlegen.
3, 6, 12, 14	306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	S. 7, 37	
3, 6, 12	306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	S. 7, 30, 38	
3, 6, 12, 14, 15	306-3 Angefallener Abfall	S. 38, 39	
3, 12	306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	S. 40	
6, 14, 15	306-5 Zur Entsorgung bestimmter Abfall	S. 40	
16	307-1 Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzten und	S. 42, 43	
	<i>Soziales</i>		
4, 5, 8, 10	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 24, 25	
3, 5, 8	401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	S. 25	Eine Aktienbeteiligung der Belegschaft findet nicht statt. Bei SCHOCK handelt es sich um eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung, nicht um eine Aktiengesellschaft, somit gibt es bei SCHOCK auch keine Aktionäre.
5, 8	401-3 Elternzeit	S. 25	

SDG	ANGABE	SEITENNUM- MER(N) UND/ ODER URL(S)	AUSLASSUNG
	404-1 Durchschnittliche Stunden- zahlen der Aus- und Weiter- bildung pro Jahr und Ange- stellten	S. 26	
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenz der Angestell- ten und zur Übergangshilfe	S. 27	
5, 8, 10	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurtei- lung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung er- halten		Derzeit sind diese Informationen im System nicht abrufbar. Mitarbei- tergespräche finden regelmäßig statt und sind in den Personal- akten hinterlegt, werden aber Stand 2020 nicht in das System eingespeist. SCHOCK wird diese Informationen in Zukunft als KPI auswerten lassen, damit wir im Be- richt 2022 eine fundierte Aussage zu diesen Informationen machen können.
5, 8	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 21 - 33	
5, 8, 10	405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frau- en zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	S. 19	
16	418-1 Schutz der Kundendaten	S. 10	

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

SDG		SEITENNUMMER(N) UND/ODER URL(S)
3	Gesundheit und Wohlergehen	S. 12, 13
4	Hochwertige Bildung	S. 26 - 27
5	Geschlechtergleichheit	S. 18 - 25
8	Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum	S. 48
10	Weniger Ungleichheiten	S. 19, 20, 48
12	Nachhaltige/r Konsum und Produktion	S. 8, 48
13	Maßnahmen zum Klimaschutz	S. 48
16	Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen	S. 49

COP INDEX

COMMUNICATION
ON PROGRESS



This is our **Communication on Progress** in implementing the Ten Principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

SEITENNUMMER(N) UND/ODER URL(S)



Menschenrechte

S. 9, 17, 19, 20, 23, 24



Arbeitsnormen

S. 10, 12, 13, 17 -20, 23 - 26



Umweltschutz

S. 30 - 32, 34 - 36, 42 - 44, 46



Korruptionsbekämpfung

S. 9 - 11

IMPRESSUM

Herausgeber
Schock GmbH, 94029 Regen
Bundesrepublik Deutschland

Veröffentlichungsdatum 6. Dezember 2021

Ansprechpartner
Josef Geier & Michelle Hofstetter
Tel. +49 9921 600 0
E-Mail: sustainability@schock.de

SCHOCK

