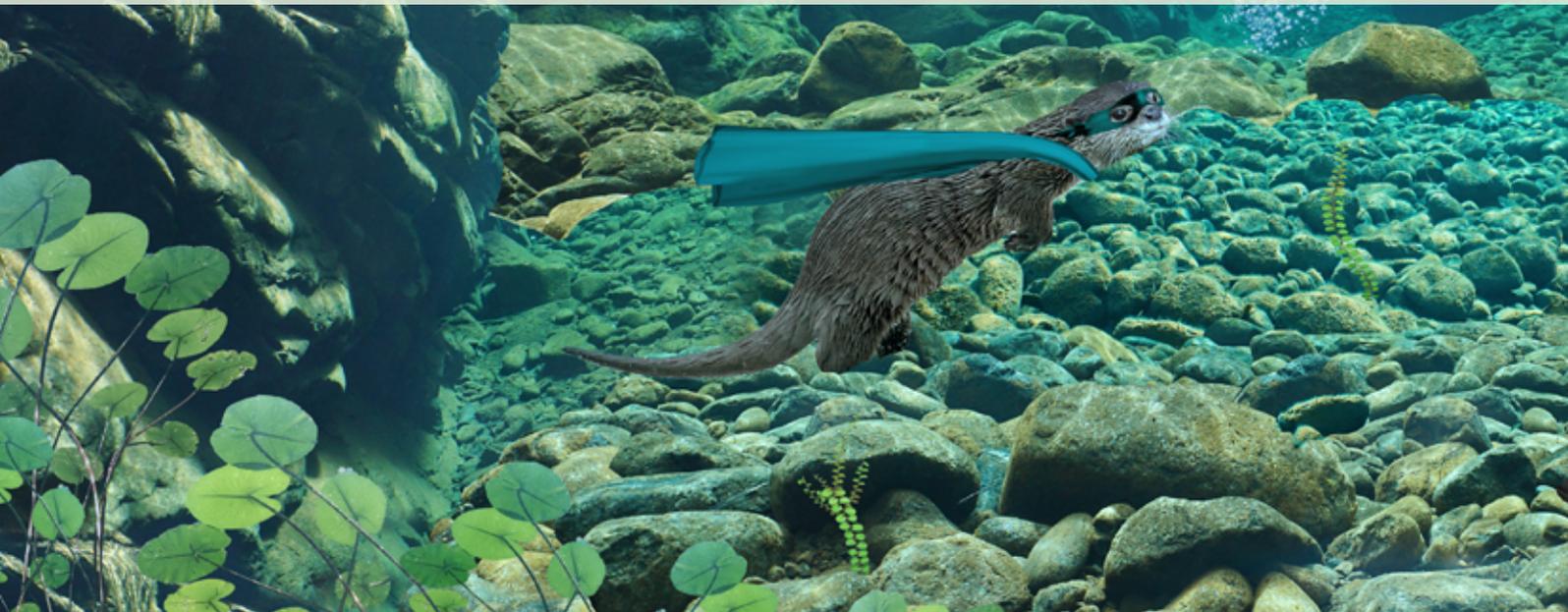


SCHOCK



NACHHALTIGKEITSBERICHT 2021



INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT DER GESCHÄFTSFÜHRUNG	4
DAS UNTERNEHMEN	6
DAS PRODUKT	7
DAS UNTERNEHMENSPROFIL	7
GENAUIGKEIT	8
NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT	9
SINK GREEN	9
Nachhaltiges Wirtschaften entlang der Wertschöpfungskette	9
Sustainable Development Goals (SDG's)	10
GOVERNANCE	10
Unternehmensführung	10
Vorgehensweisen und Grundsätze	11
Integriertes Managementsystem	11
Compliance	12
Compliance-Schulungen und Kommunikationsmassnahmen	12
Umgang mit Compliance-Verstössen und ethischen Bedenken	13
Umgang mit Beschwerden	13
Datenschutz	13
Marketing-Compliance	13
Material Compliance	14
Risikomanagement	14
Prävention von Korruption und Bestechung	14
Know Your Customer	14
Anti-Korruptions- und Bestechungs-Richtlinie	15
Schulung	15
Vorsorgeprinzip	15
Zugelassener Wirtschaftsbeteiligter AEO	15
STAKEHOLDER	16
WESENTLICHKEITSANALYSE	19
WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN	21
Soziokulturelle Aspekte	21
Technologische Aspekte	21
Politische und rechtliche Aspekte	21
Wirtschaftliche Aspekte	21
Umweltaspekte	22
Interne Herausforderungen	22
Wesentliche Auswirkungen	23
LIEFERKETTE	24
UMWELT	26
Verpflichtung und Verantwortung	26
Umweltpolitik	26
Vorsorge gegen Umweltbeeinträchtigungen	26
EMAS III Und ISO 14001 für effizienten Umweltschutz	26
SCHOCK steht für Transparenz	26
Umweltkennzahlen	27
Ressourcenverbrauch einer SCHOCK-Spüle (durchschnittliches Gewicht 12kg) im Vergleich.	27

Biodiversität	28
Bienen- und Insektenschutz	28

MATERIAL	29
EMISSIONEN	31
Scope 1 (Direkte Emissionen)	32
Scope 2 (Indirekte Emissionen) Scope 3	32
Klimaneutralität	33
ABFALL	33
Auswirkungen von Abfall	34
Umgang mit Abfall	35
Angefallener Abfall	36
Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	37
Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	37
SOZIALES	38
Gesundheit und Sicherheit	38
Gesundheit	38
Sicherheit	39
Covid 19	40
Beschäftigung	40
Beschäftigungsstatus und Neueinstellungen	41
Unbefristet Beschäftigte	41
Befristet Beschäftigt	41
Neueinstellungen & Fluktuation	41
Vollzeit 2021 (2020)	42
Teilzeit 2021 (2020)	42
Personalstruktur in 2021 (2020)	43
Demografie	43
Altersstruktur 2021 (2020)	44
Elternzeit	44
Aus- und Weiterbildung	45
SCHOCK Academy	46
COLOR YOUR CAREER	46
Berufsausbildung	46
Diversität & Chancengleichheit	47
TGE Team	49
Inklusion	50
Über diesen Bericht	51
GRI CONTENT INDEX	52
SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS	57
COP INDEX	58
GLOSSAR	59
IMPRESSUM	61

LIEBE LESERIN, LIEBER LESER,

die Welt verändert sich und wir mit ihr. Es entstehen neue Herausforderungen, die es zu meistern gibt. Zu den neuesten Herausforderungen zählt die Corona Pandemie, welche auch 2021 Teil unseres Geschäftsalltags war. Die hierfür gegründete COVID-Taskforce hielt sich stets über die aktuellen Verordnungen und Regeln informiert, wodurch wir schnellstmöglich Maßnahmen zur Risikominimierung und zum Gesundheitsschutz unserer Belegschaft adaptieren konnten. Das kostenlose Angebot von Schnell- und Antigentests, sowie Impfungen wurde regelmäßig und mit großem Interesse der SCHOCK Mitarbeitenden angenommen. In 2021 stand weiterhin die Nachhaltigkeit im Fokus all unserer Bestrebungen. Unsere Bemühungen verteilen sich dabei stets auf ökonomische, ökologische sowie soziale Belange. SINK GREEN ist unser Bekenntnis, Verantwortung gegenüber Natur und Umwelt zu übernehmen und in allen Facetten der Nachhaltigkeit zu handeln, und das jeden Tag. Mit unserer aktiven Teilnahme am United Nations Global Compact und unserem Commitment zu den 10 Prinzipien des UN Global Compact sowie den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen wollen wir unseren Beitrag zu einer nachhaltigeren Wirtschaft und Gesellschaft leisten. Dieser Beitrag kann seit 2021 im jährlich veröffentlichten Nachhaltigkeitsbericht nachvollzogen werden. Zudem beinhaltet unser Nachhaltigkeitsbericht Informationen über unseren Umgang und unser Verhalten bezüglich Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Über diese Themen ist aufgrund unserer Teilnahme am UN Global Compact, in dem jährlichen Communication on Progress zu berichten.

Lokale und weltweite Ereignisse aus dem vergangenen Jahr haben uns die Auswirkung der Klimakrise und des Handlungsbedarfs erneut vor Augen geführt. Nachhaltigkeit ist für SCHOCK kein Trend, sondern eine Lebensweise. Wir kümmern uns um Nachhaltigkeitsthemen, die wir als Unternehmen selbst in der Hand haben: Durch die Verwendung unkritischer Materialien, dem Bezug von erneuerbarer Energie, der Produktion im Bayerischen Wald und weiteren Maßnahmen setzen wir ein deutliches Zeichen. Gleichzeitig geben wir mit unserer starken Überzeugung dem Handel und den Endverbrauchern die Chance, sich für eine nachhaltige Küchenspüle am Markt zu entscheiden. Zu unseren wichtigsten Fortschritten und fortgeführten Maßnahmen in 2021 gehörten unter anderem:

- Umstellung auf 100 Prozent Ökostrom.
- Umstellung auf CO₂ neutrales Antriebsgas der Flurförderfahrzeuge.
- Klimaneutralität des Unternehmens und des Produkts Spüle durch Ausgleich.
- Auszeichnung als „nachhaltiges Unternehmen“ durch das Deutsche Institut für Nachhaltigkeit und Ökologie (DINO).
- Einführung eines Wiederaufarbeitungs-Prozesses von internem Ausschussmaterial im Rahmen einer Kleinserienfertigung.
- Veröffentlichung des ersten Nachhaltigkeitsbericht gemäß GRI – beinhaltet den Communication on Progress im Rahmen der Teilnahme am UN Global Compact.
- Förderung der Biodiversität durch Beheimatung von drei Bienenvölkern.
- Gründung eines Target Gender Equality Teams.

„SINKS, BUILT IN HARMONY WITH NATURE“

Ziel ist eine nachhaltig optimierte Spüle, klimaneutral hergestellt. Startpunkt auf dem Weg zu diesem Ziel war die CO₂-Bilanzierung nach internationalem Standard. Bei der Bestandsaufnahme geht SCHOCK seit 2019 gemäß dem Greenhouse Gas Protocol (GHG) vor und wurde in der ersten Anfertigung von einer der Beratungsgesellschaften der Big Four unterstützt. Gemeinsam wurde eine Nachhaltigkeits-Roadmap erarbeitet. Die Themen: Klimawandel und Emissionen, Ressourceneffizienz, Energie und Innovationen sowie eine nachhaltige Produktstrategie. Auf dieser Grundlage wurden Maßnahmen definiert, die darauf abzielen Emissionen zu vermeiden bzw. zu reduzieren. Die Emissionen, die nach allen Reduzierungsoptionen unvermeidbar bleiben, gleicht SCHOCK über Klimaschutzprojekte von ClimatePartner aus. ClimatePartner hat über 100 zertifizierte Klimaschutzprojekte in verschiedenen Ländern und mit unterschiedlichen Technologien sowie Standards im Portfolio. Somit konnten wir in 2021 Klimaneutralität für das Produkt Spülen und das Unternehmen durch Ausgleich erlangen.

Für die Umsetzung von sozialen Themen im Rahmen der Diversität, Chancengleichheit und Inklusion wurde August 2021, nach aktiver Teilnahme SCHOCK's an der gleichnamigen Initiative des UN Global Compact Netzwerk Deutschland, das Target Gender Equality Team gegründet. Das zehnköpfige Team beschäftigt sich im Rahmen seiner Tätigkeiten nicht nur mit der Geschlechtergleichstellung, sondern auch mit den zahlreichen Arten der Diversität (bezüglich Generationen, Ethnien, Geschlechter und Herkunft) sowie der Inklusion. Die individuellen Lebenserfahrungen, Kenntnisse, Fähigkeiten und Talente, über die unsere Mitarbeitenden verfügen und die sie bei ihrer täglichen Arbeit einsetzen, prägen unsere Unternehmenskultur.

Das Team möchte seinen Beitrag dazu leisten, dass SCHOCK auch für kommende Generationen ein attraktiver und moderner Arbeitgeber bleibt. Um dieses Ziel zu erreichen, werden Maßnahmen definiert und umgesetzt, welche die Themen Vielfalt, Gleichstellung, Chancengleichheit und Inklusion sichtbar machen. Ziel ist es, dass die richtige Person zur richtigen Zeit, am richtigen Ort, die richtige Stelle innehat – unabhängig von ihrem Geschlecht, kulturellen und ethnischen Hintergrund oder auch ihrer sexuellen Orientierung.

Unsere Umweltbemühungen und die getroffenen Maßnahmen des Umweltschutzes begründen sich sowohl auf die ISO 14001 als auch die Eco Management and Audit Scheme – kurz EMAS. EMAS ist ein weltweit anerkanntes System für Umweltmanagement. Die Umweltleistung der EMAS-geprüften Unternehmen wird in regelmäßigen durch staatlich geprüfte, unabhängige Umweltgutachter: innen auditiert und validiert. EMAS stellt sicher, dass alle Umweltaspekte von Energieverbrauch bis zu Abfall und Emissionen rechtssicher und transparent umgesetzt werden. Unsere Umweltbemühungen und -erfolge können der jährlichen Umwelterklärung auf der Homepage unter dem Menüpunkt *Engagement* entnommen werden.

Als SCHOCK stehen wir für Transparenz und Offenheit. Wir investieren kontinuierlich in Nachhaltigkeit und Forschung. Unser Innovationsgeist und unsere Belegschaft machen seit jeher den Erfolg von SCHOCK aus und sind somit auch der Schlüssel zu mehr Nachhaltigkeit in Wirtschaft und Gesellschaft.

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

Mit freundlichen Grüßen

Ralf Boberg,
Geschäftsführer Schock GmbH



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 2021 595 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 60 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 Kontinente, wobei unser Unternehmen zur Sanitär- und Küchenbranche zählt. Den größten Vertriebsmarkt stellt Europa dar.

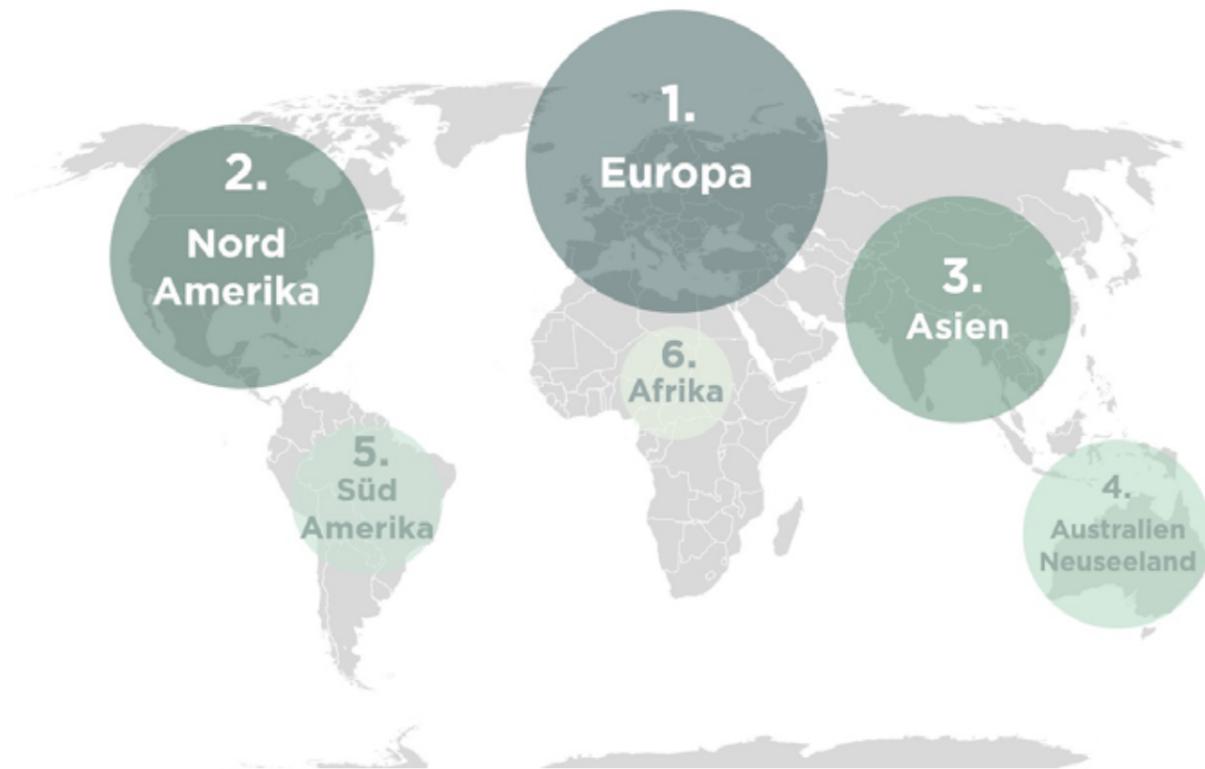


Abbildung 1 SCHOCK Märkte

Als Unternehmen sind wir stets bestrebt, unser nationales und internationales Geschäft auszubauen und weltweit qualitativ hochwertige Produkte anzubieten, die nach deutscher Handwerkskunst gefertigt werden. Der Jahresumsatz von SCHOCK belief sich im Jahr 2021 auf 92 Mio.€¹. Im Dezember 2021 wurde im Sinne der Erweiterungsstrategie SCHOCK's das Unternehmen Marmorin, ein polnischer Hersteller von Küchen- und Sanitärformteilen aus Kompositmaterial – darunter freistehende Badewannen sowie Wasch- und Duschbecken, als auch Küchenspülen aus Polyester, erworben. Aufgrund der Akquisition Marmorins zum Ende des Berichtszeitraums ist diese nicht Teil des vorliegenden Berichts. SCHOCK ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH), die von Skiron BidCo S.a.r.l. (Triton Fund V) gehalten wird. Triton ist eine Investmentgesellschaft, die vor allem in mittelständische Unternehmen im deutschsprachigen und nordischen Raum, der Benelux-Region, Frankreich, Italien, Spanien und im Vereinigten Königreich investiert. Ihr Schwerpunkt liegt auf Unternehmen, die das Potenzial haben, über wechselnde Konjunkturzyklen hinweg nachhaltig und langfristig Werte zu schaffen.

Triton ist derzeit an 49 Unternehmen in Europa beteiligt, die zusammen einen Umsatz von rund 18,1 Mrd. € erzielen und etwa 106.000 Mitarbeiter beschäftigen.

SCHOCK ist Mitglied im Holzverband Bayern & Thüringen e.V. und in der Industrie- und Handelskammer Niederbayern.

¹ Der Jahresumsatz laut Konzernabschluss Schock TopCo GmbH wurde auf ganze Millionen abgerundet.

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. Als einziger Hersteller von Quarzkomposit-Spülen produzieren wir ausschließlich in Deutschland. Eine ressourcenschonende Produktion, Quarz aus Bayern oder eine Rohstoffeffizienz von 90 % - alle unsere Spülen werden bereits heute im Einklang mit Natur und Umwelt gefertigt. Zudem haben wir mit der Entwicklung der CRISTADUR® Green Line ein acrylbasiertes Quarzkomposit-Material entwickelt, welches sich neben Quarz und Pigmenten, aus einem Bindemittel basierend auf nachwachsenden oder recycelten Rohstoffen zusammensetzt. Wie alle SCHOCK Spülen, bestehen auch die ausgewählten Modelle aus bis zu 75 % Quarz ergänzt um Farbaditive und Bindemittel aus recycelten oder nachwachsenden Quellen. 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 140 verschiedenen Modellen und können bis zu 27 verschiedene Farben für ihre Spüle wählen. Zusätzlich zu unseren Quarzkomposit-Spülen bieten wir eine große Variation an Küchenarmaturen an. Insgesamt stellen wir unseren Kunden 44 Serien, 72 Modelle und eine Auswahl von 41 verschiedenen Optiken zur Auswahl. Über unsere komplette Produktpalette können wir somit 2.387 Produktvariationen anbieten.

	CRISTALITE®	CRISTADUR®	CRISTADUR® Green Line	Küchenarmaturen
# Serien	22	18	3	44
# Modelle	79	60	7	72
# Farben alle Serien	16	9	2	41
Varianten gesamt	1.073	496	14	804

Tabelle 1 SCHOCK Produktvielfalt

Darüber hinaus bieten wir unseren Kunden Serviceleistungen wie Garantieverlängerung nach Online-Registrierung für Armaturen und CRISTADUR® Spülen, einen Mustersteinversand sowie die Rücknahme ihrer gebrauchten Green-Line-Spülen an unserem Standort an. Bei SCHOCK ermöglichen wir unserer Kundschaft, ausgediente Green-Line-Spülen am Ende ihres Lebenszyklus zurückzusenden, die zukünftig der Wiederverwertung zugeführt werden. Diese Möglichkeit der Rücknahme steht bislang schon Auftraggebern in Deutschland und Österreich zur Verfügung.

In Zukunft für die Zukunft möchten wir unsere Neuheiten nachhaltig optimieren, den ökologischen Fußabdruck des gesamten Spülensortiments noch weiter reduzieren und mit grünen Konzepten noch mehr Farbe in die Küche bringen.

DAS UNTERNEHMENSPROFIL

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 zu einer besseren Welt zu leisten: mit unternehmerischem Mut, Kreativität, Innovationsgeist und exzellentem Handwerk 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 das Thema Umweltschutz kein Trend, sondern es ist in der DNA der Marke verankert. Die Verbundenheit zur Natur und die daraus resultierende Haltung zeigt sich in den unterschiedlichen Facetten des nachhaltigen Ansatzes des Unternehmens. Sie prägt das Handeln des Unternehmens und die Beschaffenheit der 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“. Seit 01.01.2021 sind wir aktiver Teilnehmer des UN Global Compact und setzen uns für die Einhaltung und Bewahrung der 10 Prinzipien der Vereinten Nationen ein. Zusätzlich sind wir bestrebt einen Beitrag zur Erfüllung der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen zu leisten. Im Rahmen des Nachhaltigkeitsberichts berichten wir jährlich über Menschenrechts-, Arbeitsnormen-, Umweltschutz- und Korruptions-Themen, die im Communication of Progress gefordert werden. Im Hinblick auf den Klima- und Umweltschutz ist SCHOCK Mitglied im Umweltpakt Bayern und unser Umweltmanagement wird durch die Zertifizierungen DIN EN ISO 9001, EMAS, DIN EN ISO 14001 und DIN EN ISO 50001 unterstrichen.

EMAS ist das weltweit anspruchsvollste System für Umweltmanagement. Wir berichten jährlich über unsere Umweltleistungen im Rahmen der Umwelterklärung. Unsere Umweltperformance wird in regelmäßigen Abständen durch staatlich geprüfte, unabhängige Umweltgutachter:innen auditiert und validiert. Die Umwelterklärung wird in einem weiteren Schritt von der Deutschen Akkreditierungs- und Zulassungsgesellschaft für Umweltgutachter mbH (DAU) sowie der Industrie- und Handelskammer Niederbayern erneut überprüft und bestätigt. Die Umsetzung der EMAS zeigt die Implementierung eines Umweltmanagementsystem und die Validierung der Ergebnisse durch vereidigte Umweltgutachter:innen. Des Weiteren wird unser Unternehmen im Zuge der Überprüfung durch die zuständige IHK auch auf rechtliche Belange hin durchleuchtet. 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 9001-, 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. Die jährliche Umwelterklärung finden Sie unter: www.schock.de/engagement



NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

Nachhaltigkeit ist tief in der Unternehmensstrategie verankert. Bereits seit 2010 sind wir bestrebt, Nachhaltigkeitsthemen im Unternehmen voranzutreiben und unser Handeln danach auszurichten. Bei all unseren Nachhaltigkeitsbestrebungen achten wir auf die drei Säulen der Nachhaltigkeit. Diese stützen sich auf die Themengebiete Ökonomie, Ökologie und Soziales. Seit 2011 sind wir EMAS-zertifiziert und veröffentlichen seitdem eine jährliche Umwelterklärung, welche 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. In den Jahren 2020 und 2021 wurden wir mit dem Gütesiegel „Gesicherte Nachhaltigkeit“ des Deutschen Instituts für Nachhaltigkeit und Ökonomie ausgezeichnet. Die erreichten und geplanten Meilensteine unser Nachhaltigkeitsbestrebungen finden Sie im Folgenden:

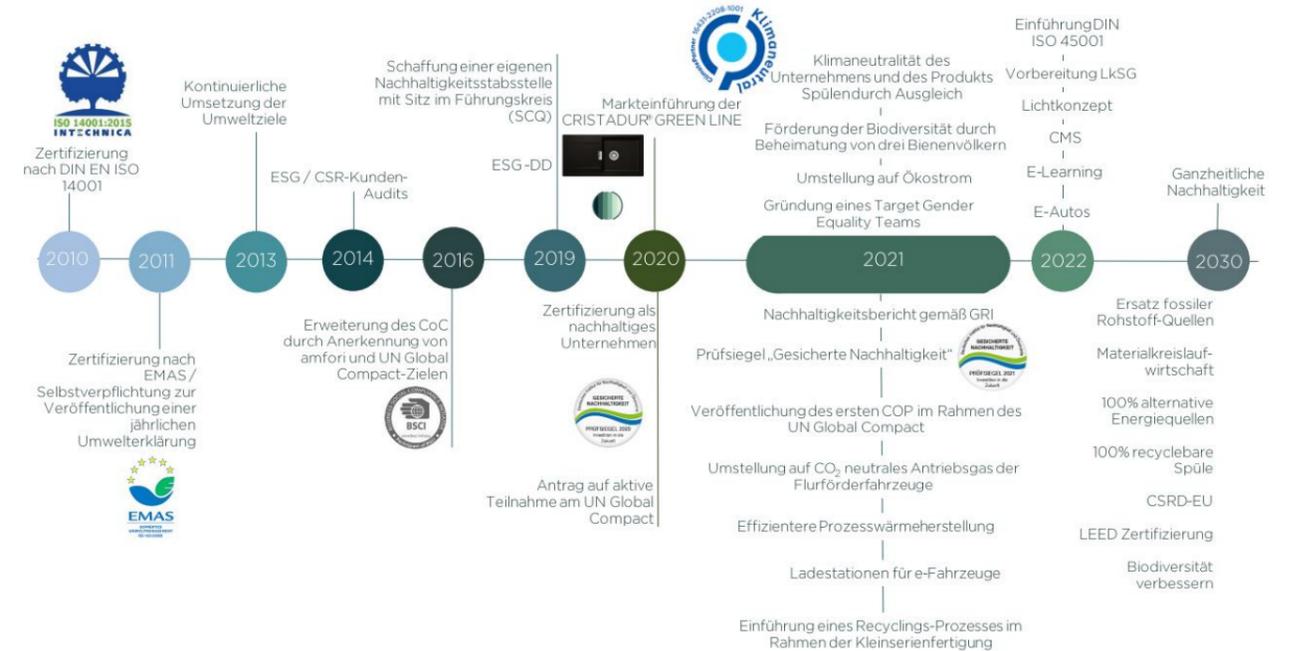


Abbildung 2 Nachhaltigkeits-Roadmap SCHOCK

In 2021 konnten wir viele Erfolge im Bereich der Nachhaltigkeit verzeichnen. Durch die Umstellung unseres Energiebezugs auf Ökostrom konnten wir die Emissionen in Scope 2 auf 0 kg/ CO₂ reduzieren. Weitere Maßnahmen wie die Umstellung auf CO₂ neutrales Antriebsgas der Flurförderfahrzeuge, als auch die Installation von elektronischen Ladestationen und effizienterer Prozesswärmeerstellung sollen uns dabei helfen, den unternehmensweiten CO₂-Fußabdruck weiter zu reduzieren. Unsere Emissionswerte werden seit 2021 in unserem jährlich veröffentlichten Nachhaltigkeitsbericht gemäß GRI Standard und Greenhouse Gas Protocol veröffentlicht. Wir haben uns für den GRI Standard entschieden, da er uns eine transparente Berichterstattung und internationale Vergleichbarkeit ermöglicht.

SINK GREEN

SINK GREEN ist unsere Antwort auf die Herausforderungen unserer Zeit. Einiges davon haben wir als Unternehmen selbst in der Hand: Mit der Verwendung unkritischer Materialien, dem Bezug von erneuerbarer Energie, der Produktion im Bayerischen Wald und weiteren Maßnahmen setzen wir ein deutliches Zeichen. Gleichzeitig geben wir mit unserer starken Überzeugung dem Handel und den Endverbrauchern die Chance, sich für die nachhaltigste Quarzkomposit-Spüle von SCHOCK zu entscheiden. Gemeinsam umdenken mit SINK GREEN.

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 Beschäftigten geschehen, die dadurch zum täglichen Umweltschutz und dem kontinuierlichen Verbesserungsprozess beitragen. Eine tragende Säule hierbei stellen Lieferanten-Auswahlsysteme sowie -Bewertungssysteme dar.

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDG'S)

SCHOCK unterstützt die zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz 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 Mitarbeitende, Kunden, Partner und die Branche sein. Wir sind bestrebt, die zehn Prinzipien bei all unseren internen und externen Aktivitäten, Planungen und Strategien einfließen zu lassen. Die Ziele für nachhaltige Entwicklung zeigen die Ziele auf, die laut der Agenda 2030 erreicht werden sollen. Nach sorgfältiger Abwägung haben wir die folgenden SDGs als wesentlich 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.



Abbildung 3 Relevante SDG's

GOVERNANCE

UNTERNEHMENSFÜHRUNG



Abbildung 4 SCHOCK Unternehmensstruktur

Das Leitungsgremium bei SCHOCK besteht aus Geschäftsführung und Aufsichtsrat. Nach Abstimmung mit dem Aufsichtsrat bringt die Geschäftsführung von SCHOCK neue Themen in den Führungskreis ein, welcher aus erfahrenen Führungskräften unterschiedlicher Abteilungen besteht. Zusätzlich gibt es Fachgremien, die sich aus Mitgliedern des Gesellschafter

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.

Die Verantwortung und Umsetzung des Nachhaltigkeitsmanagement liegt bei der Abteilung Sustainability, Compliance and Quality Management. Aufgrund der zunehmenden Bedeutung von Nachhaltigkeit für das Unternehmen wurde 2019 die Stabstelle Sustainability, Compliance and Quality Management gegründet. Der Director Corporate Sustainability and Compliance berichtet direkt an die Geschäftsführung und ist Mitglied im Führungskreis. In seiner Funktion berichtet der Director Corporate Sustainability and Compliance quartalsweise dem Führungskreis, über Nachhaltigkeits-Themen. Hierzu zählen, entsprechend der drei Säulen der Nachhaltigkeit (Environment, Social and Governance), Themen aus den Gebieten Ökologie, Soziales und Unternehmensführung.

In Übereinstimmung mit der DIN EN ISO 50001 übernimmt ein Energieteam die Überwachung und Steuerung energierelevanter Themen. 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.

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,
- Anti-Korruption und Bestechung,
- Anti-Belästigung, Diskriminierung & Mobbing,
- 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

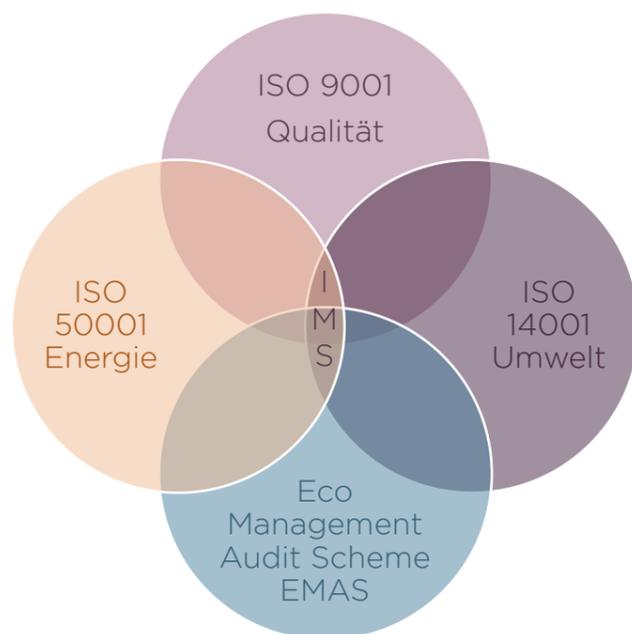


Abbildung 5 Integriertes Managementsystem SCHOCK

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 EMAS, 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. Die validierte EMAS Umwelterklärung finden Sie auf der Homepage. 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 den Chief Compliance Officer (CCO). Diese Funktion berichtet direkt an den Chief Executive Officer (CEO). Zusätzlich findet durch den CCO quartalsweise Berichterstattung bezüglich Environmental, Social and Governance (ESG)-Themen an den Führungskreis statt. 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 Richtlinien 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 Beschäftigten 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 ihre Führungskraft 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. Im Rahmen des künftigen Lieferkettensorgfaltspflichtgesetz (LkSG) sowie der Corporate Sustainability Reporting Directive der EU muss eine Überwachung und Steuerung entlang der Wertschöpfungskette stattfinden und das Hinweisgebersystem wird dementsprechend erweitert.

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, Bewerber:innen, als auch Personen aus dem B2C und B2B Bereich. Als international tätiges Unternehmen mit Hauptsitz in Deutschland halten wir uns an die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) (EU) 2016/679, die dem Schutz personenbezogener Daten dient. Die rechtlichen Anforderungen der DSGVO sind die Grundlage unseres Verfahrenszeichnisses sowie der Sicherstellung der Betroffenenrechte. Um IT-Compliance zu gewährleisten finden jährliche Revisionen der Informationspflichten gemäß Art. 13 DSGVO statt. Eine Überprüfung der technisch organisatorischen Maßnahmen am Standort sowie externer Dienstleister liegt ebenfalls im Aufgabenbereich der IT.

Ein externer Berater und Experte für Datenschutz fungiert als Datenschutzbeauftragter für SCHOCK. Im Jahr 2021 sind SCHOCK keine Beschwerden im Zusammenhang mit dem Verlust oder der Verletzung des Kundendatenschutzes bekannt geworden.

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.

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.

MATERIAL COMPLIANCE

Im Bereich der Forschung & Entwicklung wurde in 2021 eine zentrale Stelle für Material Compliance geschaffen. Die Stelle ist verantwortlich für die Einhaltung der weltweiten, sicherheitsrelevanten Anforderungen an die SCHOCK Produktgruppen als auch an die verwendeten Rohstoffe und Materialien. Beachtet werden hierbei nationale und internationale Gesetze, Verordnungen, Normen und der allgemeine Stand der Technik. Die Fachkenntnis der Material Compliance Stelle findet im Einführungsprozess neuer Rohstoffe wie auch Produkte Anwendung.

RISIKOMANAGEMENT

Als Unternehmen, dessen Produkte international vertrieben werden, sind wir verschiedenen internen und externen Entwicklungen und Ereignissen ausgesetzt, die einen erheblichen Einfluss auf die Erreichung unserer finanziellen und nicht-finanziellen 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. 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. Die Schulung basiert auf der Anti-Korruption und Bestechungs-Richtlinie. Dieses Dokument soll alle Beschäftigten bezüglich Compliance-Verstöße sensibilisieren, sowie erwartetes und gewünschtes Verhalten als auch Konsequenzen aufzeigen.

Um die Prävention von Korruption und Bestechung im Unternehmen zu etablieren, setzen wir folgende Maßnahmen um:

- Schulung, Bereitstellung und unternehmensinterner Aushang unseres Verhaltenskodizes;
- Bewusstsein schaffen und Erkennung von Compliance-Verstößen verbessern;
- Aufzeigen von Konsequenzen;
- Ganzheitliche Risikoanalyse;
- Schulungen und
- Whistleblower-Mechanismen.

KNOW YOUR CUSTOMER

Wir sind bemüht, einen Beitrag zur weltweiten Initiative zur Bekämpfung der Geldwäsche zu leisten. Wir befolgen das deutsche Geldwäschegesetz (GwG). Geldwäsche muss verhindert werden, da sie häufig Bestandteil anderer, weitaus schwerwiegenderer Straftaten ist.

Alle Bewerber:innen müssen ein Pre-Screening durchlaufen, bevor sie für eine Anstellung in Frage kommen. Auf diese Weise überprüfen wir, ob mögliche neue Mitarbeiter:innen das nationale und internationale Recht achten.

Da wir international tätig sind, ist es von größter Wichtigkeit sicherzustellen, dass sämtliche Geldtransfers, die wir erhalten, rechtmäßig sind.

Nach dem Geldwäschegesetz hat SCHOCK eine zentrale Verpflichtung zu wissen, mit wem wir Geschäfte machen. Je nach Art des Vertragspartners - juristische oder natürliche Person - mit dem wir Geschäfte machen, müssen wir unterschiedliche Unterlagen anfordern und archivieren.

Da Geldwäsche weltweit eine wachsende Bedrohung darstellt, müssen alle unsere Geschäftskontakte (Kunden, Lieferanten, Mitarbeiter:innen usw.) mit erhöhter Vorsicht und Sorgfalt behandelt werden. Um festzustellen, ob es sich bei aktuellen oder zukünftigen Geschäftspartnern um politisch exponierte Personen (PEP) handelt, müssen diese regelmäßig einem PEP-Check unterzogen werden. Die PEP-Prüfung erfolgt auf freiwilliger Basis zusätzlich zur obligatorischen Sanktionslistenprüfung. Der KYC-Prozess besteht aus:

- Identifizierung von natürlichen Personen,
- Identifizierung und Überprüfung von juristischen Personen oder Personengesellschaften,
- Prüfung von Unternehmensdatenbanken,
- erweiterte Sorgfaltspflicht (einschließlich Reputationsprüfung / Netzwerkdarstellung) und
- Risikobewertung und Empfehlungen für Maßnahmen.

Im Hinblick auf die Einführung des Prozesses im Jahr 2021 wird die Bewertung von Geschäftspartnern auf der Grundlage der Wesentlichkeit erfolgen, bis alle in unserem System aufgeführten Adressen überprüft und verifiziert wurden.

ANTI-KORRUPTIONS- UND BESTECHUNGS-RICHTLINIE

Die unternehmensweite Antikorruptions- und Bestechungsrichtlinie enthält Informationen zur persönlichen Sicherheit, allgemeine und spezifische Verhaltensrichtlinien in Bezug auf Geschenke und sonstige Zuwendungen, Geschäftsessen, sonstige Veranstaltungen, Beteiligungen an anderen Unternehmen, Korruptionsverdacht mit Beispielen, was als Korruption oder Bestechung gilt. Darüber hinaus wird den Mitarbeitern eine Anlaufstelle, die so genannte Whistleblower-Adresse, zur Verfügung gestellt, an die sie sich im Falle von ethischen Bedenken und Verstößen gegen interne und externe Vorschriften wenden können. Darüber hinaus werden die Mitarbeiter über die Konsequenzen von Verstößen aufgeklärt.

SCHULUNG

Die Antikorruptions- und Bestechungspolitik ist eine von 13 Pflichtschulungen, die alle Beschäftigten jährlich absolvieren müssen. Der Nachweis der Teilnahme wird in den jährlich stattfindenden internen Audits überprüft und verifiziert. Um sicherzustellen, dass die gesetzlich vorgeschriebenen Unterweisungen und Schulungen unabhängig von der aktuellen und möglichen zukünftigen Pandemie stattfinden können, planen wir die Einrichtung eines Online-Schulungsportals. Damit können wir nicht nur den Lernerfolg kontrollieren, sondern unseren Mitarbeitenden auch eine flexible Teilnahme an den Kursen ermöglichen.

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. Weitere Maßnahmen im Bereich der Risiko-Mitigation beschäftigen sich mit der Identifizierung von Versicherungen zur Verringerung des Risikoausmaßes. Im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz arbeitet das Unternehmen eng mit dem Betriebsarzt zusammen. Gemeinsam werden Handlungsbereiche identifiziert und umgesetzt.

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 verwendet 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.

ZUGELASSENER WIRTSCHAFTSBETEILIGTER AEO

Die zunehmende Globalisierung und die sich verändernde internationale Sicherheitslage haben die Weltzollorganisation (WZO) veranlasst, mit dem „Framework of Standards to Secure and Facilitate Global Trade“ (SAFE) einen globalen Rahmen für ein modernes und effektives Risikomanagement in den Zollverwaltungen zu schaffen. Ziel ist es, globale Lieferketten vom Hersteller einer Ware bis zum Endverbraucher wirksam zu schützen, insbesondere im grenzüberschreitenden Warenverkehr. Ein Schlüsselement dieser Sicherheitsinitiative ist die Einführung des Status des zugelassenen Wirtschaftsbeteiligten (AEO) (engl. AEO - Authorised Economic Operator). Seit 18.01.2021 hat SCHOCK den Status AEOC/ AEOS AEO F oder AEO C/S. Diesen erhielten wir nach erfolgreichem Nachweis der Einhaltung der folgenden Anforderungen gemäß VO (EU) Nr. 952/2013 (UZK):

- Einhaltung der zoll- und steuerrechtlichen Vorschriften (Art. 39a UZK i.V.m. Art. 24 IA)
- Zufriedenstellendes Buchführungssystem (Art. 39b UZK i.V.m. Art. 25 IA).
- Nachweisliche Zahlungsfähigkeit (Art. 39c UZK i.V.m. Art. 26 IA).
- Angemessene Sicherheitsstandards (Art. 39e UZK i.V.m. Art. 28 IA).
- Praktische oder berufliche Befähigung (Art. 39d UZK i.V.m. Art. 27 IA).



STAKEHOLDER

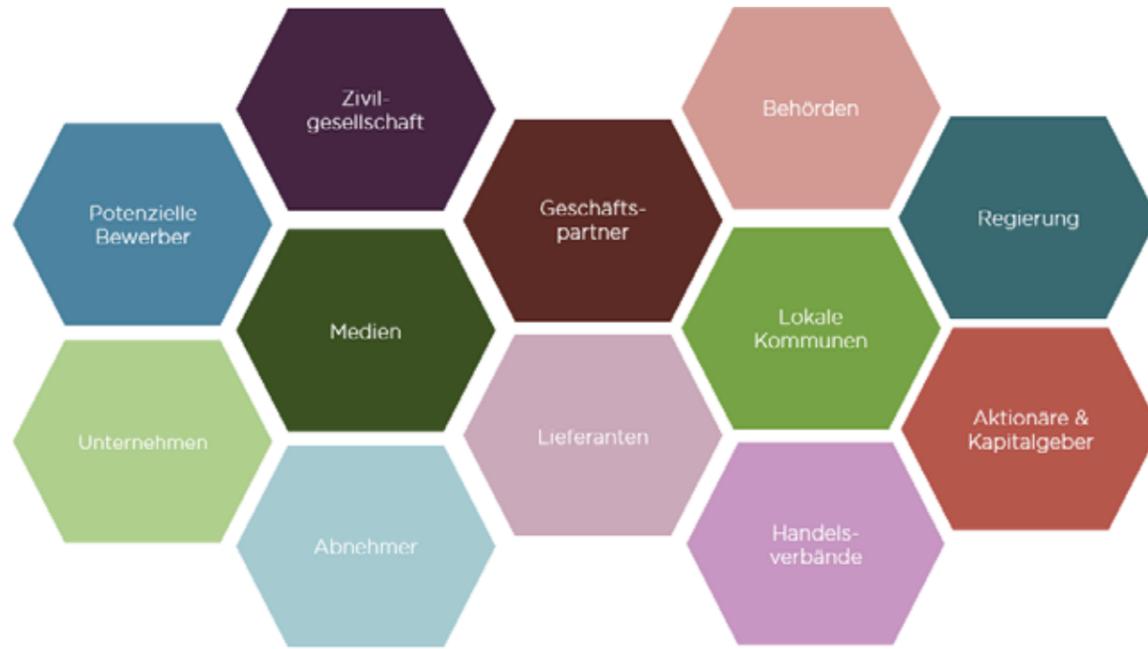


Abbildung 4 SCHOCK Stakeholder

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"> Work-Life-Balance Arbeitsschutz und -sicherheit Angemessene Vergütung Persönliche Entwicklung Attraktive Arbeitsplätze Gesundheitsmanagement Gute interne Kommunikation Transparenz Authentische Führung 	<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
	Anteilshabende	<ul style="list-style-type: none"> Verlässliche Daten und Informationen Angemessenes und nachhaltiges Handeln Erfolgreiche wirtschaftliche Leistung Gewinn- und Verlustwartungen Innovatives und zukunftsorientiertes Unternehmen 	<ul style="list-style-type: none"> Regelmäßige Berichterstattung Versammlung für Anteilseigner*innen Kommunikation von Unternehmenszielen und -leistungen
	Geschäftsführung	<ul style="list-style-type: none"> Geschäftsentwicklung Personalentwicklung Angemessenes Wachstum Rechtskonformität 	<ul style="list-style-type: none"> Führungskreis Management-Reviews Regelmäßige Kommunikation Betriebsversammlungen
	Gewerkschaft	<ul style="list-style-type: none"> Faire Löhne und Gehälter Sichere Arbeitsumgebung Sicherer Arbeitsplatz Gesundheit und Sicherheit Personalförderung und -betreuung 	<ul style="list-style-type: none"> Regelmäßige Gespräche mit Gewerkschaftsvertretern Anwesenheit von Gewerkschaftsvertretern vor Ort Kommunikation über Monitore
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	Triton	<ul style="list-style-type: none"> Ausbau der Leistungsfähigkeit Erweiterung des Portfolios Profitabilität der Investition Gewinnrealisierung Zielerfüllung ESG & DEI 	<ul style="list-style-type: none"> Gesellschafterdialoge, Besprechungen und Sitzungen Nachverfolgung und Überprüfung der Ziele Kommunikationskanäle (Briefe, Telefonate, persönliche sowie virtuelle Treffen) PC Monthly Calls Regelmäßige ESG & DEI Meetings
	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

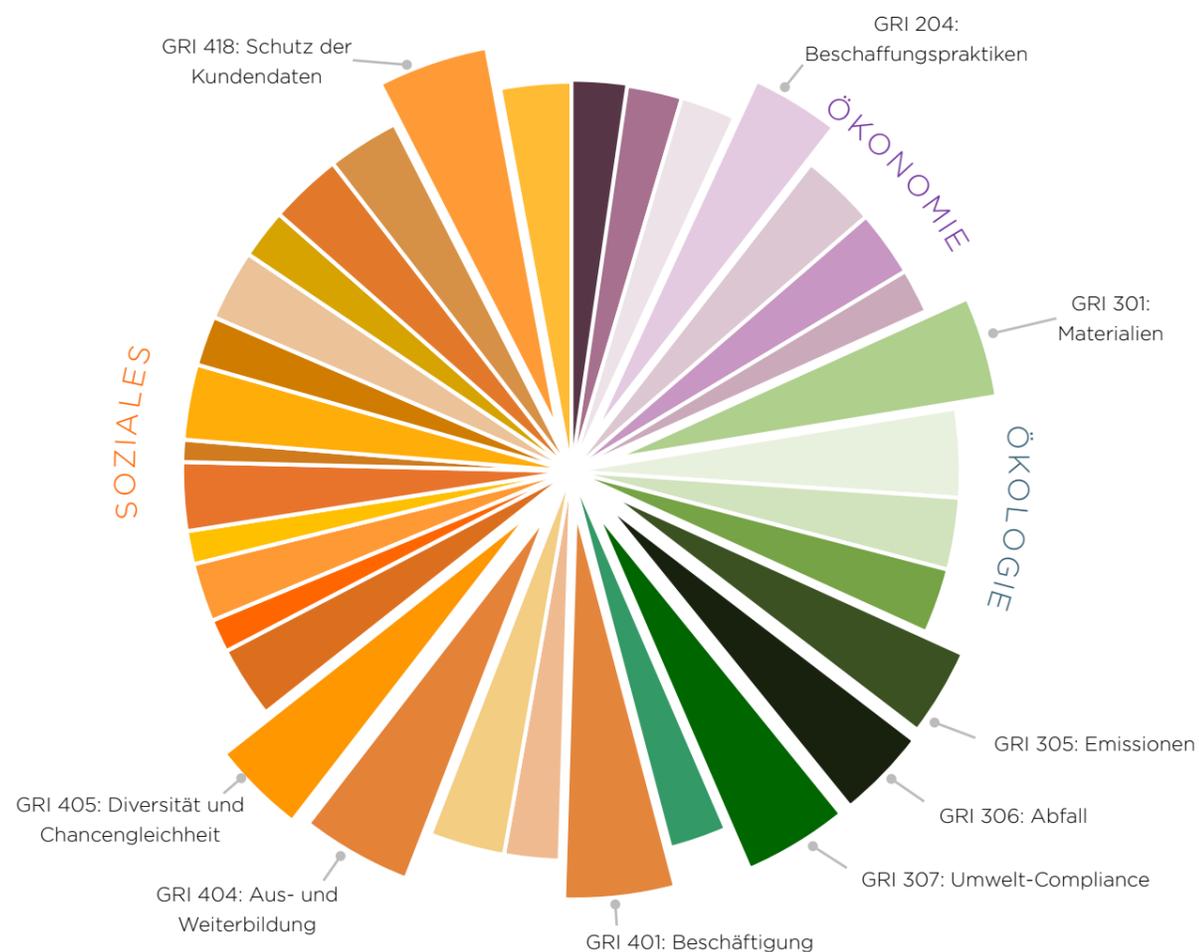


Abbildung 6 Themen spezifische Standards – Auswahl der wichtigsten Themen für SCHOCK im Jahr 2021

GRI 408/409 Kinderarbeit; Zwangs- oder Pflichtarbeit – Unsere Produktionsstätte 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.

WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

SOZIOKULTURELLE ASPEKTE

Beschäftigung und Integration von ausländischen Arbeitnehmer:innen

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. Allen Beschäftigten stehen e-Ladesäulen für ihre Fahrzeuge kostenfrei zur Verfügung.

Fachkräftemangel

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. Hierfür bilden wir am Standort Fachinformatiker:innen aus.

POLITISCHE UND RECHTLICHE ASPEKTE

Neue Richtlinien

Die Sicherstellung des aktuellen Stands der geltenden Gesetze und Vorschriften ist mit einem hohen internen Aufwand verbunden. Die Kenntnis über aktuelles und künftiges Recht sowie Rechtsprechung ist Teil der täglichen Arbeit der Compliance Abteilung. Ein Compliance Managementsystem soll die Überwachung und Steuerung von Rechtspflichten und Anforderungen vereinfachen, sowie Rechtskonformität unternehmensweit gewährleisten.

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 setzen 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. EMAS ist das weltweit anspruchsvollste Umweltmanagement, das über die Anforderungen der ISO 14001 hinausgeht. In jährlichen Audits wird die Performance des Unternehmens gemäß den Anforderungen der ISO 14001 als auch der EMAS von Dritten geprüft und verifiziert.

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 treibende Kraft auf dem Markt ist es unser Ziel und Bestreben, durch Innovation und Kreativität funktionale und optisch ansprechende Produkte für unsere Kundschaft 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% 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. Im Rahmen des Lieferkettensorgfaltspflichtgesetzes werden die Risiken der unmittelbaren Lieferanten identifiziert, bewertet und gesteuert.

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. Zur Bekämpfung von Geldwäsche und Bestechung wird das Know Your Customer Verfahren angewendet. Ein CMS-System zur Bündelung aller Compliance-Themen ist 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 Nachhaltigkeitsgedanke im Sinne von (Wiederverwenden, Recyceln, Reduzieren, Reparieren und Müllvermeiden) wird stets verfolgt. Bereits jetzt verwenden wir, sofern verfügbar und funktional, Materialien und Rohstoffe aus erneuerbaren oder recycelten Quellen zur Herstellung und Verpackung unserer Produkte. Da die benötigten natürlichen Materialien auf lange Sicht endlich sind und wir den Gedanken der Kreislaufwirtschaft vollends leben wollen, ist es unser Ziel verstärkt recycelte und erneuerbare Materialien zu verwenden.

Schwankende Wechselkurse

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

Pandemien und Krisen

Durch anhaltende Krisen und Ausnahmezuständen steigt die Unsicherheit der Stakeholder. Gleichzeitig sinkt die Kaufkraft.

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 17.135 m² der 65.473 m² Gesamtfläche überbaut und 10.431 m² sind in Form von Straßen und Wegen befestigt. Weitere 3.170 m² Dachfläche sind mit Versickerungsanlagen ausgestattet. Damit verbleiben 34.737 m², also 53 Prozent² der Gesamtfläche, als Grünfläche, die der Artenvielfalt aus-reichend Raum zum Gedeihen bietet. Umgeben von diesem Grüngürtel, fügt sich das Werksgelände gut in das Misch-gebiet 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. Seit September 2021 ist SCHOCK Zuhause für drei Bienenvölker mit insgesamt 150.000 Bienen.

Schärfung des Bewusstseins für Plastik in der Umwelt

Wir sind bestrebt den Einsatz von Kunststoff in unseren Verpackungen kontinuierlich zu verringern. Zur zusätzlichen Schaffung von Bewusstsein boten wir die Schulung Besser Leben ohne Plastik für die gesamte Belegschaft an.

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. 230 g CO₂/kWh, die durch die Verbrennung entstehen. Strom: Aufgrund des bezogenen Ökostroms liegen die CO₂-Emissionen des Stroms bei 0 g CO₂/kWh.

Sonstige Gase: Die Grenzwerte der TA-Luft für Gesamtkohlenstoff werden für die Hallenabluft eingehalten und gemäß ge-setzlichen Anforderungen 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 unseren Beitrag zu leisten, den blauen Planeten und seine Schönheit zu erhalten. Aus diesem Grund sind wir bestrebt, zahlreiche Maßnahmen, welche den Ersatz von nicht erneuerbaren Rohstoffen sowie die Verringerung von Kunststoffen aus nicht erneuerbaren Quellen zum Ziel haben, umzusetzen.

² Zum Stichtag 31.12.2021

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

Die bilaterale Zusammenarbeit mit Gemeindevorstehern sowie die Unterstützung lokaler Organisationen, etwa von Sportvereinen, bedeutet uns 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. Wir sind bestrebt, einen Recycling-Kreislauf aufzubauen.

Klimawandel

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

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 2021 publiziert wurden.

Produkte inkl. Design und Entwicklung

Wir entwickeln Produkte entlang der Kundenbedürfnisse sowie Lebenssituationen. Der Spülbereich ist das Zentrum der Küche und erhält immer mehr Aufmerksamkeit. Aspekte wie Reinigungsfreundlichkeit, Langlebigkeit, aber auch Design und Farbe sind zentrale Argumente für Endkunden während des Kaufprozesses. Bei der Entwicklung einer neuen Spüle ist es für uns selbstverständlich, Nachhaltigkeits- und Klimaschutzaspekte in die Auswahl der Rohstoffe einzubeziehen. Wir berücksichtigen bei unseren Produkten die DIN EN 13310 und überprüfen dies sowohl in unserem internen Labor als auch bei externen Instituten. Im Vordergrund steht für uns die Langlebigkeit unserer Produkte.



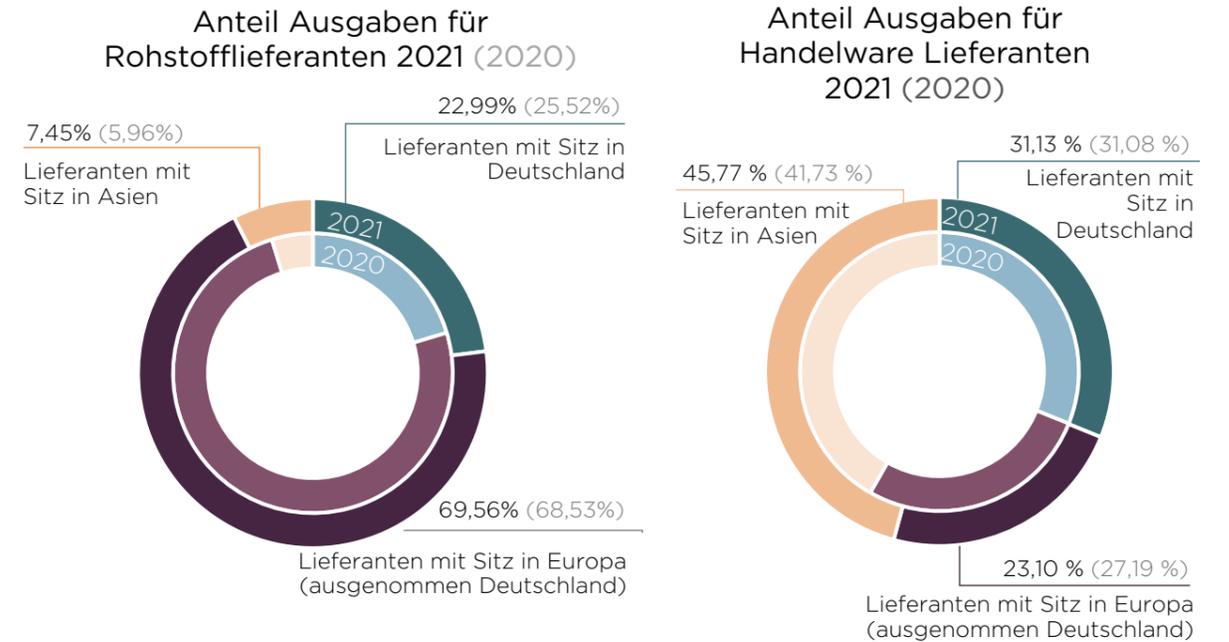
LIEFERKETTE

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 sozialen und ökologischen Aspekten 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.



Abbildung 7 Lieferkette

Die Lieferanten, welche eine Geschäftsbeziehung mit SCHOCK pflegen, sind in folgende Gruppen eingeteilt: Rohstoffe, Verpackungen und Handelswaren. Die Gesamtzahl der von SCHOCK Regen beauftragten Lieferanten beläuft sich auf 54, während die geschätzte Anzahl der Lieferanten in der gesamten Lieferkette etwa 500 beträgt. Bevorzugt wird bei lokalen Lieferanten beschafft, um unnötige Transportwege und somit Umweltbelastungen zu vermeiden. Unter Abwägung von faktischer und wirtschaftlicher Machbarkeit werden Rohstoffe oder Zulieferteile in Mehrwegverpackungen oder Großgebinden beschafft. Zudem finden neben der Lokalität der Lieferanten auch soziale sowie ökologische Aspekte Anwendung in der Lieferantenauswahl. Hierfür wird neben der Compliance auch die Anwendung des Stands der Technik eingefordert. Im Rahmen nachhaltiger und wirtschaftlicher Notwendigkeiten wird das Beschaffungsbudget des Unternehmens für die Beschaffung der benötigten Materialien aus lokalem Bezug verwendet. Unter Lokalbezug verstehen wir den Bezug aus Deutschland.



Unseren wichtigsten Rohstoff, Quarz, bezogen wir zum Stichtag 31.12.2021 zu 83,31 Prozent aus der unmittelbaren Nähe des Hauptsitzes in Bayern. Alle verwendeten Verpackungen des Standortes Regen werden weitestgehend in Deutschland gesourct. Von den deutschen Verpackungslieferanten befanden sich zum Stichtag 31.12.2021 wiederum 70,87 Prozent im Staatsgebiet Bayern und somit in unmittelbarer Nähe unseres Hauptsitzes.

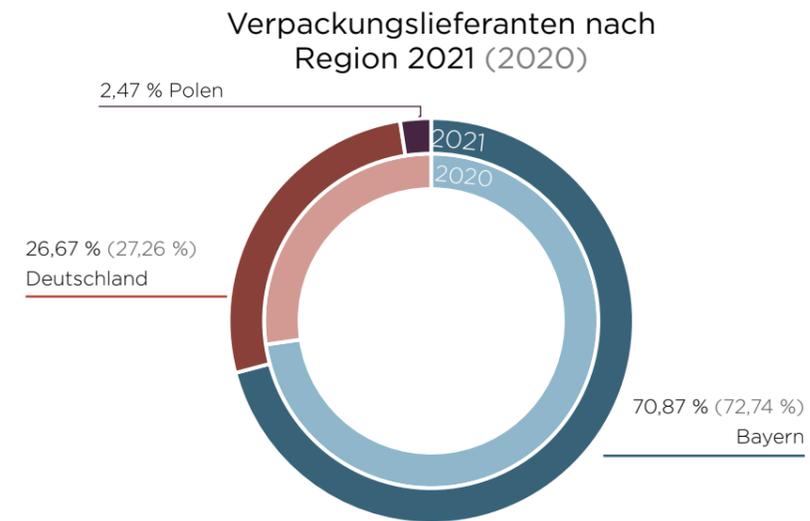


Abbildung 8 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten

UMWELT

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 Belegschaft 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 wirklich sinnvoll, effizient und zielgerichtet umsetzen.

Da SCHOCK der Umweltschutz am Herzen liegt haben wir neben der Förderung der Biodiversität durch Grünflächen auf dem Firmengelände eine neue Produktlinie und „grüne“ Philosophie im Unternehmen eingeführt.

Die SINK GREEN Philosophie verschreibt sich der ressourcenschonenden Herstellung unserer Produkte. Durch unsere Innovationskraft entwickelten wir ein Verfahren, um die Green Line Produkte rückführen und zukünftig wiederverwerten zu können. Auch die Ablaufgarnituren für unsere Green Line Spülen bestehen aus recyceltem Material.

Der vorsorgende Ansatz beim Umweltschutz spiegelt sich in der permanenten und engen Zusammenarbeit und Abstimmung mit Behörden und Anwohnern wider.

Die gesamte Unternehmensphilosophie kann auf der SCHOCK-Webseite unter www.schock.de/unternehmen/sinkgreen/philosophie eingesehen werden.

VORSORGE GEGEN UMWELTBEEINTRÄCHTIGUNGEN

Um Umweltbeeinträchtigungen zu vermeiden, werden die Mitarbeitenden der einzelnen Bereiche regelmäßig geschult. Zudem sind umweltrelevante Anlagen mit Sicherheitssystemen ausgestattet, die frühzeitig warnen. 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.

EMAS III UND 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 aus EMAS III VO (EG) Nr. 1221/2009 und Änderungs-VO 2017/1505 und 2018/2026.

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)
Es enthält die Grundinformationen und Zielsetzungen der beiden eingeführten Umweltmanagementsysteme. Neben Umweltpolitik und Umweltzielen sind die damit verbundenen organisatorischen Abläufe und 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 Umwelteinformationsgesetzes sind nach Auskunft des Altlastenkatasters des Landkreises Regen keine Altlasten in Bezug auf SCHOCK vorhanden. Die Sicherheit unserer Belegschaft am Arbeitsplatz hat für uns oberste Priorität. Es liegt daher in unserer Verantwortung, ein vertrauensvolles und angenehmes Arbeitsumfeld sowie sichere Arbeitsbedingungen für unsere Beschäftigten zu schaffen und langfristig zu erhalten. Aufgrund dessen strebt SCHOCK die Zertifizierung gemäß ISO 45001 (betriebliches Arbeits- und Gesundheitsmanagement) an.

SCHOCK STEHT FÜR TRANSPARENZ

Sowohl für unsere Kundschaft als auch für die Öffentlichkeit steht unsere aktuelle Umwelterklärung sowie unsere Zertifizierungen im Internet unter www.schock.de/engagement zur Verfügung.

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 ISO 14001 geprüft werden. Dieses wird protokolliert und als Grundlage für die Umweltbetriebsprüfung verwendet.

Weitere Informationen zu den Umweltaspekten in unserer Produktion sowie zu unserem Umweltprogramm finden Sie in der aktuellen Umwelterklärung.

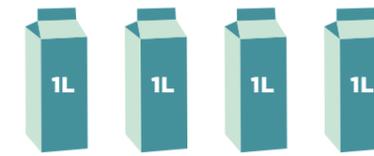
UMWELTKENNZAHLEN



Stromverbrauch kWh pro Stück im Vergleich zu 2010 um 57,3 % verringert.

Wasserverbrauch l pro Stück im Vergleich zu 2010 um 77,7 % reduziert.

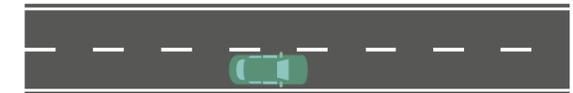
RESSOURCENVERBRAUCH EINER SCHOCK-SPÜLE (DURCHSCHNITTLICHES GEWICHT 12KG) IM VERGLEICH



Zur Herstellung einer Spüle werden in der Produktion nur 4,0 L Wasser benötigt! So viel wie vier Milchkartons.



Es entstehen nur 2,81 Gramm gefährlicher Abfall! Das ist weniger als ein Päckchen Vanillezucker (8 g).



Der CO₂-Ausstoß pro Spüle auf dem Gelände bzw. durch den verbrauchten Strom (Scope 1 und Scope 2) entspricht dem CO₂-Ausstoß eines Fahrzeuges mit einer Fahrstrecke von gerade einmal 31 km!*

*bezogen auf den vorgegebenen EU- Flottenverbrauch ab 2021



95 % unseres Prozesswassers wurden zum Stichtag 31.12.2021 im Wasserkreislauf gefahren und kontinuierlich aufbereitet.



Bei einer durchschnittlichen Badewannen-Füllmenge von 150 Litern sparen wir somit jährlich so viel Wasser wie in 29.713 Badewannen* passen. Das entspricht dem jährlichen Wasserverbrauch von 94 deutschen Haushalten**.

*bei einer durchschnittlichen Badewannen-Füllmenge von 150 l laut Fokus

**bei einem durchschnittlichen täglichen Wasserverbrauch von 129 l deutscher Haushalte in 2021 laut statista

Abbildung 9 Umweltauswirkung einer Spüle

BIODIVERSITÄT

Bodenversiegelungsanteile

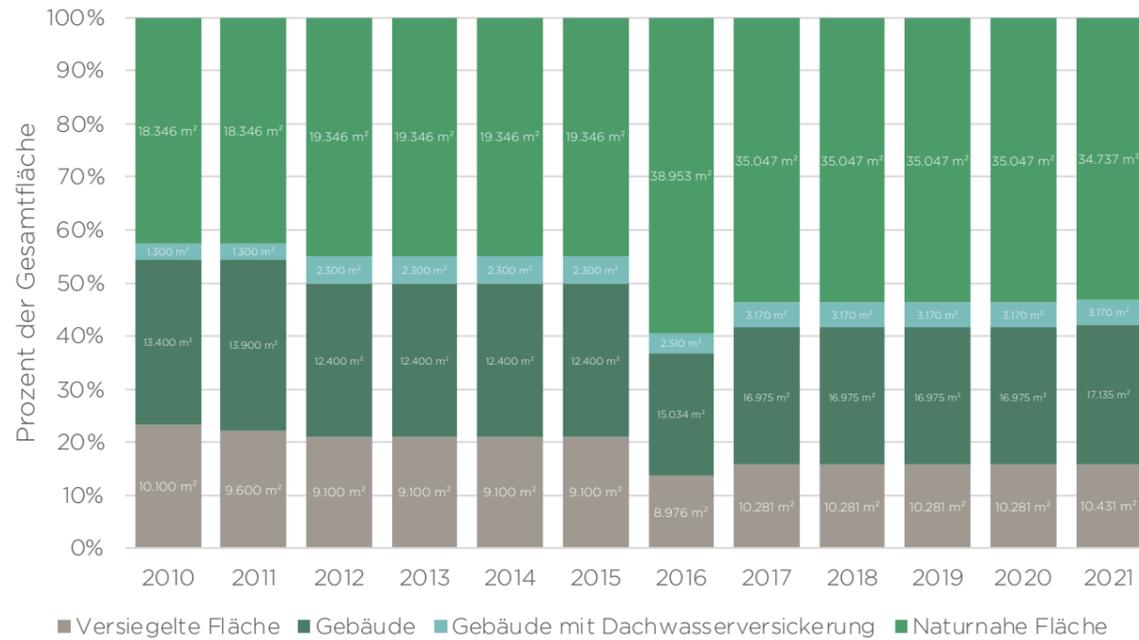


Abbildung 10 Anteil der versiegelten Flächen zur gesamten Betriebsfläche³

Nur 47%⁴ der Fläche an unserem Standort sind durch Gebäude und Verkehrswege versiegelt. Die restlichen 53%⁵ sind naturnahe Flächen am Standort und stehen damit der Biodiversität zur Verfügung. Durch diesen hohen Anteil an Grünflächen passt sich das Firmengelände auch gut in das umliegende Mischgebiet ein.

Darüber hinaus möchten wir aus gegebenem Anlass (Initiative „Bayern rettet die Bienen“) darauf hinweisen, dass die Grünflächen entlang unserer Wege als Blühstreifen für Insekten gedacht sind und nur zweimal im Jahr gemäht werden. Darüber hinaus beheimatet unser Werksgelände seit September 2021 nun drei Bienenvölker.

BIENEN- UND INSEKTENSCHUTZ

„WENN DIE BIENEN VERSCHWINDEN, HAT DER MENSCH NUR NOCH VIER JAHRE ZU LEBEN; KEINE BIENEN MEHR, KEINE PFLANZEN, KEINE TIERE, KEINE MENSCHEN MEHR.“
(ZITAT ALBERT EINSTEIN, 1949)

Wir sind uns bewusst, wie wichtig Bienen und Insekten für die Aufrechterhaltung des Ökosystems, wie wir es kennen, sind. Deshalb wollen wir zu ihrem Erhalt und ihrem Lebensraum beitragen. Die 53 Prozent⁶ ungenutzte Fläche soll Wildbienen ein Zuhause bieten, die sich an den zahlreichen wilden Blumen und Pflanzen erfreuen können. Seit September 2021 beheimatet SCHOCK drei Bienenvölker, rund 150.000 Bienen.



³ Zum Stichtag 31.12.2021
⁴ Zum Stichtag 31.12.2021
⁵ Zum Stichtag 31.12.2021
⁶ Zum Stichtag 31.12.2021

MATERIAL

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, stylischer 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 bewusststem 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 Quarz, den wir größtenteils regional aus Bayern beziehen. Wir sind uns bewusst, dass natürliche Rohstoffe begrenzt sind und sind deshalb bestrebt, sofern möglich und verfügbar, recycelte oder erneuerbare Materialien zu verwenden. Der Nachhaltigkeitsgedanke im Sinne von Wiederverwenden, Recyceln, Reduzieren, Reparieren und Müllvermeidung wird in allen Bereichen des Unternehmens gefördert. 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.

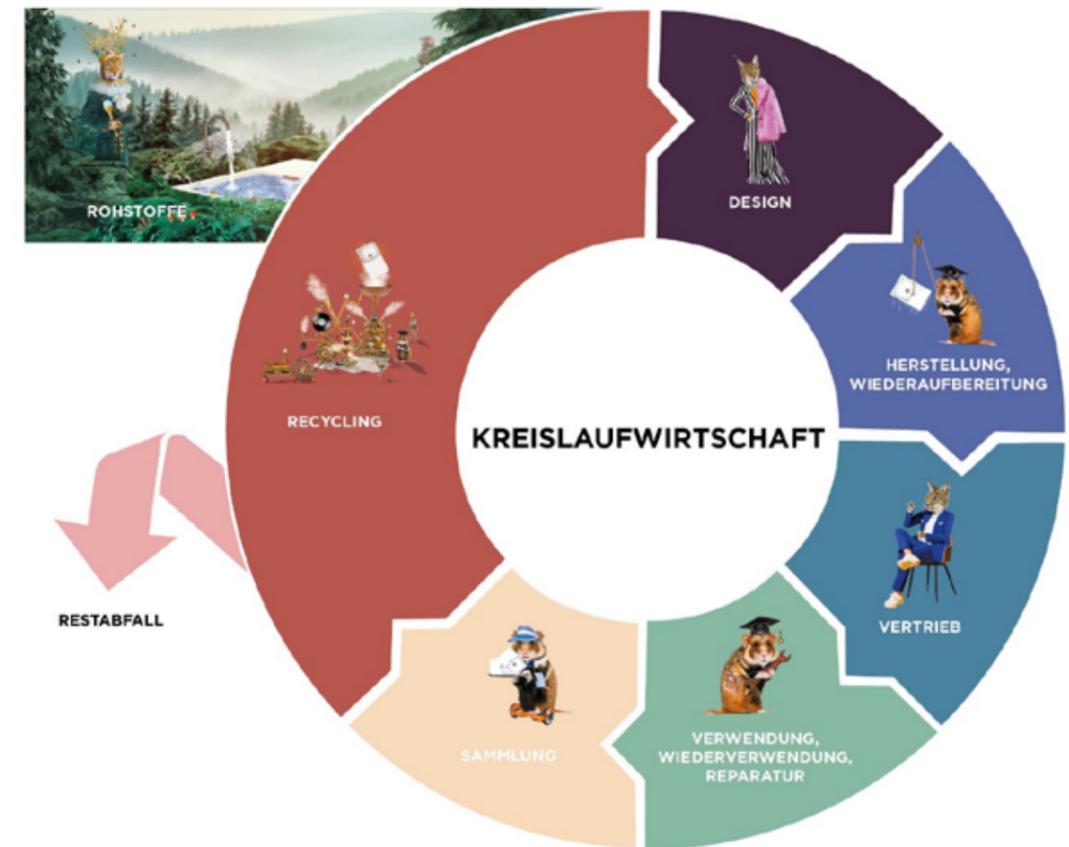


Abbildung 11 Kreislaufwirtschaft SCHOCK.

Mit der Markteinführung der CRISTADUR® Green Line haben wir ein Rücknahmeprogramm dieser Spülen nach Ende ihrer Lebensdauer installiert. Bezüglich des Lebenszyklus der Spüle ist anzumerken, dass unsere Spülen die durchschnittliche Nutzungsdauer einer deutschen Küche überdauern. Trotz der längeren Lebensdauer werden Küchenspülen meist im Rahmen der Küchenrenovierung mitausgetauscht. SINK GREEN bedeutet für uns, Dinge zu Ende zu denken. So muss auch die langlebige und nachhaltigste SCHOCK- Spüle irgendwann einmal ausgetauscht werden. Im Rahmen der Kreislaufwirtschaft

bei SCHOCK können Kunden aus dem Raum Deutschland und Österreich ihre Green Line Spülen an uns zurücksenden. Am Standort wird zukünftig nach Rücksendung die alte Spüle zur Herstellung neuer Spülen wiederverwendet. Auch der interne Ausschuss wird wiederverwendet werden und als rezyklierter Rohstoff in die Produktion zurückgeführt werden. So machen wir uns auf den Weg, den jährlichen Abfallabdruck der Firma SCHOCK immer weiter zu reduzieren. Der weitgehend regional gesourcte, Quarz ist in allen unseren Spülen anteilig bis zu 75 % vorhanden. Der Quarz wird bei der Produktlinie CRISTADUR® Green Line um Farbaditive und Bindemittel aus recycelten oder nachwachsenden Quellen 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 95 Prozent⁷ sortenrein trennbaren Materialien. Wir sind an entsprechende Rücknahmesysteme angeschlossen. Laut Angaben der Hersteller bestehen alle Verpackungsmaterialien zu einem Anteil zwischen 65 und 100 Prozent aus recycelten Materialien.

	2020 in metrischen Tonnen t	2021 in metrischen Tonnen t	Beschaffung
Nicht erneuerbare Materialien	14.287,48	17.406,77	
Rohstoffe	13.428,75	16.591,14	extern
Hilfs- und Betriebsstoffe Arten von Materialien und Komponenten mit Ausnahme der Rohstoffe, die Bestandteil des Endprodukts sind	271,54	175,07	extern
Verpackungsmaterialien	474,51	430,26	extern
Erneuerbare Materialien	9.158,90	10.955,62	
Rohstoffe	2,82	2,55	extern
Hilfs- und Betriebsstoffe Arten von Materialien und Komponenten mit Ausnahme der Rohstoffe, die Bestandteil des Endprodukts sind	5.583,00	5.421,00	extern
Verpackungsmaterialien	37,70	40,94	extern
	3.535,39	5.491,13	extern

Tabelle 3 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen - SCHOCK 2021. Die angegebenen Werte wurden durch Anfragen beim Hersteller bzw. Lieferanten sowie durch Daten im ERP-System und durch Absprachen mit der Abteilung Einkauf ermittelt.

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 zu 95 Prozent⁸ wiederaufbereitet und dem Prozess anschließend wieder zugeführt. Bei rund 16 Prozent der verwendeten Rohstoffe und zur Herstellung eingesetzten Materialien handelt es sich um wiederaufbereitete sowie recycelte Ausgangsstoffe. Der Gesamtanteil der eingesetzten recycelten Ausgangsstoffe zur Bereitstellung des Produkts inklusive der Verpackung beträgt 29,13 Prozent.

Bis Ende 2021 wurde rund eine Tonne an internem Ausschuss recycelt und im Produktionsprozess wiederverwendet. Inklusive der wiederverwerteten Verpackungsmaterialien unserer Küchenspülen erreichen wir somit einen Prozentsatz von 24,3 an wiederverwerteten Produkten und ihrer Verpackungsmaterialien gemäß GRI 301-3. Zu den wiederverwerteten Verpackungsmaterialien zählen die Kartonagen und Verpackungen selbst, welche über ein Rücknahmesystem zurückgenommen und wiederverwendet werden. Ebenfalls wurde das verwendete Styropor thermisch verwertet und durch Wiederaufbereitung brauchbar gemacht. Unser Styropor findet nach seinem Lebenszyklus bei SCHOCK Anwendung in der Ziegelindustrie, welche durch das Beimischen des gehäckselten Styropors eine bessere Wärmedämmung der Ziegel herstellt oder bei der Herstellung einer Schüttdämmung bei Estrichböden. Die Materialeffizienz hat sich im Vergleich zum Vorjahr nochmals erhöht und liegt nun bei 92,6%⁹ und resultiert aus Qualitätsverbesserungen mit einhergehender Ausschussreduzierung.

7 Zum Stichtag 31.12.2021

8 Zum Stichtag 31.12.2021

9 Zum Stichtag 31.12.2021

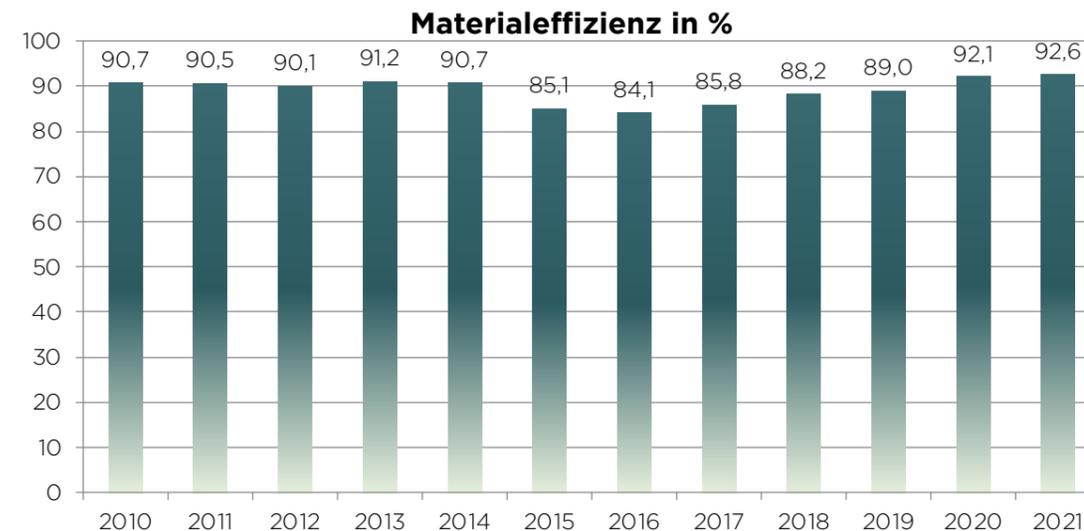
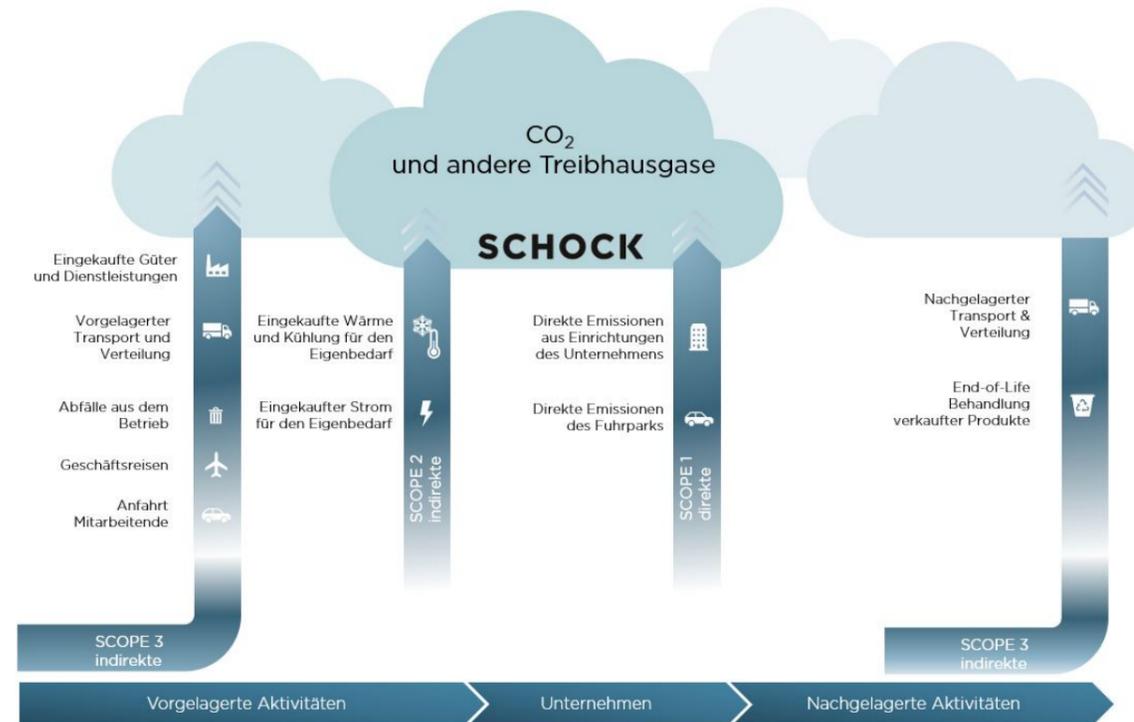


Abbildung 12 Materialeffizienz in % bezogen auf die Bruttoproduktionsmenge Firma SCHOCK, Werk

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. Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsbestrebungen sowie unseres Commitments zu EMAS und der ISO 14001 setzen wir auch einen Fokus auf Umwelt- und Klimaschutz. Wir möchten unseren Beitrag zur Erreichung des Pariser Klimaabkommen und der Begrenzung der Erderwärmung auf 1,5 °C leisten. Aufgrund der Auswirkungen von Treibhausgasen auf unser Klima ist es und wichtig, unsere jährlichen Treibhausgas-Emissionen gemäß dem GHG Protocol zu berechnen. Bei allen herstellenden Unternehmen, so auch bei uns, fällt der Großteil der Emissionen in Scope 3 an. Deswegen sehen wir es in unserer Verantwortung, die Emissionen in allen Scopes (1-3) zu berechnen und angemessene Maßnahmen zum Ausgleich, Verringerung oder Vermeidung der Treibhausgase umzusetzen.



Zur ordnungsgemäßen Anfertigung der Emissionsberechnungen wurde in 2020 für das Berichtsjahr 2019 mit einer der Big-Four-Beratungsgesellschaften zusammengearbeitet, welche die Berechnungen durchgeführt und überprüft hat. Dies ist auch der Grund, 2019 als das Basisjahr der Emissionsberechnungen bei SCHOCK heranzuziehen. Seit 2021 arbeiten wir mit Climate Partner zusammen, welche uns bei der Berechnung des Corporate Carbon Footprint, also der Summe der CO₂-Emissionen, die wir im Zeitraum 01.01.2021 bis 31.12.2021 innerhalb der definierten Systemgrenzen verursacht haben, unterstützen. Die Berechnung erfolgte in Anlehnung an die Richtlinien des Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (GHG Protocol).

In den Berechnungen wurde alle nach dem Sachstandard des Intergovernmental Panel on climate change (IPCC) relevanten Treibhausgase berücksichtigt:

- Kohlendioxid (CO₂),
- Methan (CH₄),
- Distickstoffoxid (N₂O),
- Fluorkohlenwasserstoffe (H-FKW/HFC),
- perfluorierte Kohlenwasserstoffe (FKW/PFC),
- Schwefelhexafluorid (SF₆) und
- Stickstofftrifluorid (NF₃).

Die CO₂-Emissionen wurden im Rahmen des ClimatePartner Portals mit Hilfe von Verbrauchsdaten und Emissionsfaktoren berechnet. Dabei wurden, soweit möglich, Primärdaten verwendet. Stünden keine Primärdaten zur Verfügung, wurden Sekundärdaten aus anerkannten Quellen eingesetzt. Die Emissionsfaktoren stammen aus wissenschaftlich anerkannten Datenbanken wie ecoinvent und DEFRA. Die Auswertung der angefallenen Emissionen wird der Geschäftsleitung intern sowie den Stakeholdern extern über den Nachhaltigkeitsbericht bekannt gegeben. Durch die jährliche Treibhausgas-Berechnung ist es uns möglich Reduktionspotenziale abzuleiten und individuelle Reduktionsmaßnahmen festzulegen.

SCOPE 1 (DIREKTE EMISSIONEN)

Scope 1 enthält alle von Schock GmbH direkt erzeugten Emissionen, beispielsweise durch unternehmenseigene Anlagen oder Fuhrparks. Die gesamten Emissionen in Scope 1 belaufen sich auf 3.822,44 t CO₂. Dies entspricht 10,6 % bezogen auf die Gesamtemissionen in 2021.

SCOPE 2 (INDIREKTE EMISSIONEN)

Scope 2 führt Emissionen auf, die durch zugekaufte Energie entstanden sind, zum Beispiel Strom und Fernwärme. Die Emissionen für Strom wurden sowohl nach der Market-based-Methode als auch nach der Location-based-Methode berechnet. Das entspricht dem Dual Reporting des GHG Protocols. Bei der Market-based-Methode wurden für die Berechnung die spezifischen Emissionsfaktoren des eingekauften Stroms genutzt. Andernfalls wurde auf den Residualmix und ansonsten auf den Landesmix zurückgegriffen. Zusätzlich wurde die Location-based-Methode angegeben. Bei dieser Methode wird mit nationalen Durchschnittsfaktoren für den jeweiligen Strommix gerechnet. Das ermöglicht den direkten Vergleich des eigenen Werts mit dem länderspezifischen Durchschnitt. Aufgrund des Bezuges von Ökostrom belaufen sich die Emissionen in Scope 2 auf 0,00 t CO₂. Somit konnte eine Senkung der Treibhausgas-Emissionen, im Vergleich zum Basisjahr 2019, von 3.504 t CO₂ e erreicht werden. Die Emissionssenkung erzielten wir durch den Bezug von Ökostrom im Berichtszeitraum.

SCOPE 3

Scope 3 umfasst alle übrigen Emissionen, die nicht der direkten unternehmerischen Kontrolle unterliegen wie die Anfahrt der Mitarbeitenden oder die Entsorgung des Produkts. Zur Berechnung der Emissionen in Scope 3 wurden die angefallenen Emissionen der folgenden Kategorien berücksichtigt.

- Eingekaufte Güter und Dienstleistungen,
- Brennstoff - und energiebezogene Emissionen,
- Vorgelagerter Transport und Verteilung,
- Abfälle aus dem Betrieb,
- Geschäftsreisen,
- Anfahrt Mitarbeitende,
- Nachgelagerte Transporte und Verteilung und
- Entsorgung von Verkauften Produkten am Ende ihrer Lebensdauer.

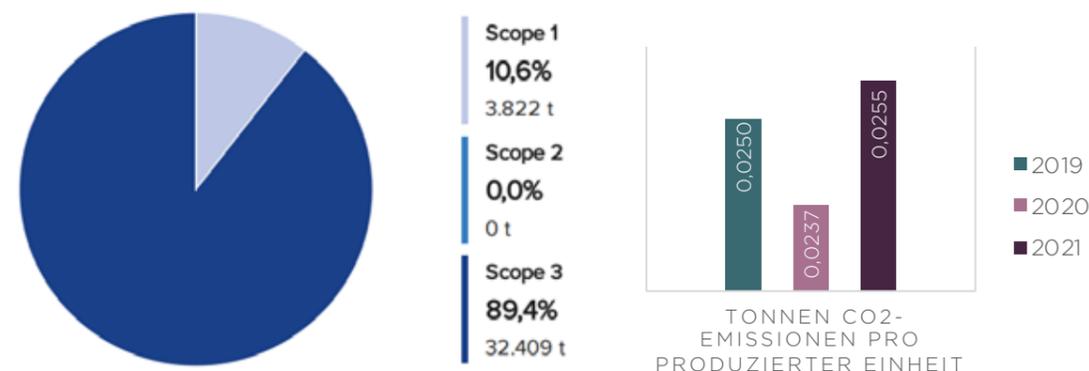
Die Gesamtemissionen in Scope 3 belaufen sich auf 32.408,95 t CO₂. Dies entspricht einem Anteil von 89,4 % an den Gesamtemissionen in 2021.

Corporate Carbon Footprint SCHOCK GmbH

	2019	2020	2021
Gesamt t CO₂ e	24.852	25.688	36.231
Scope 1 (direkte CO ₂ Emissionen)	t CO ₂ e 2.924	2.961	3.822
Scope 2 (indirekte CO ₂ Emissionen)	t CO ₂ e 3.504	3.686	0
Scope 3 (andere indirekte CO ₂ Emissionen)	t CO ₂ e 18.424	19.042	32.409

Zu den signifikantesten Veränderungen in 2021, die zur Erhöhung der Emissionswerte geführt hat, gehört die Steigerung des Produktionsoutputs um 31,1% sowie die von ClimatePartner gewählten und bei der Berechnung verwendeten Emissionsfaktoren.

Aufteilung der CO₂-Emissionen auf Scope 1, 2 und 3



Die Intensität der Treibhausgas-Emissionen wurde für die Tonne CO₂-Emissionen pro produzierter Einheit berechnet und betrug im Jahr 2021 0,0255 t CO₂ e. Zur Berechnung des Intensitätsquotienten wurden alle Emissionen (Scope 1-3) miteinbezogen.

KLIMANEUTRALITÄT

Die Bilanzierung unserer CO₂ Emissionen werden gemäß dem GHG-Protokoll erstellt. Unsere Bilanzierung umfasst alle drei Scopes. Wir arbeiten stetig daran, unseren CO₂-Fußabdruck zu verringern - unter anderem durch den Einsatz von Ökostrom aus Wasserkraft, die hausinterne Wasseraufbereitung, die Erhöhung der Biodiversität am Werksgelände und nicht zuletzt durch Produktinnovationen wie die CRISTADUR® Green Line und sind bestrebt Kreislauf-Konzepte zu etablieren. Alle unvermeidbaren Emissionen kompensieren wir über international anerkannte Klimaschutzprojekte aus dem Climate Partner-Portfolio Die ausgewählten Projekte unterliegen den hohen Anforderungen des Gold-Standards. Über unser ClimatePartner-Label und die ID können unsere Kunden unter www.climatepartner.com/16431-2208-1001 nachvollziehen, wie und wo der CO₂-Ausgleich stattgefunden hat.

ABFALL

ABFALLAUFKOMMEN

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

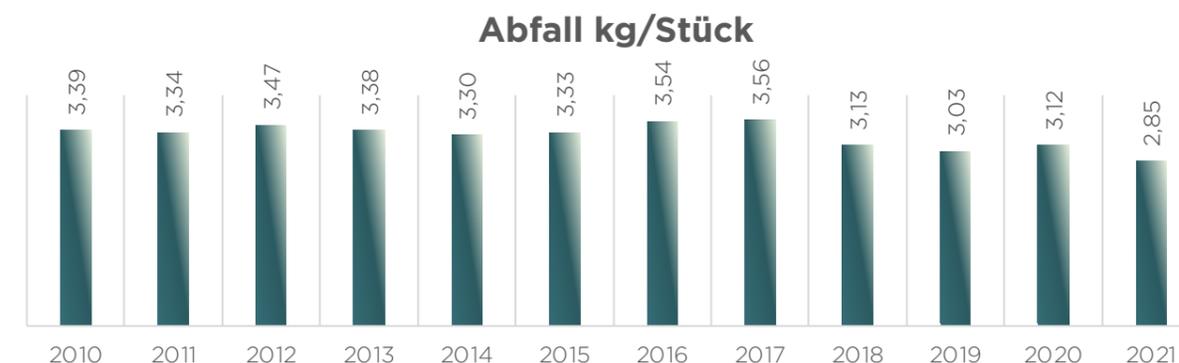


Abbildung 13 Abfallmenge inkl. Ausschuss in kg je Spüle Firma SCHOCK, Werk Regen

Der spezifische Abfall pro Spüle konnte in 2021 reduziert werden und liegt nun bei 2,85 kg/Stück. Das gesamte jährliche Abfallaufkommen bezüglich der gefährlichen und nicht gefährlichen Abfälle beläuft sich in 2021 auf folgende Werte:

Gefährlicher Abfall: 3,989 t
Nicht gefährlicher Abfall: 4.037 t

gefährlicher Abfall kg/ Stück

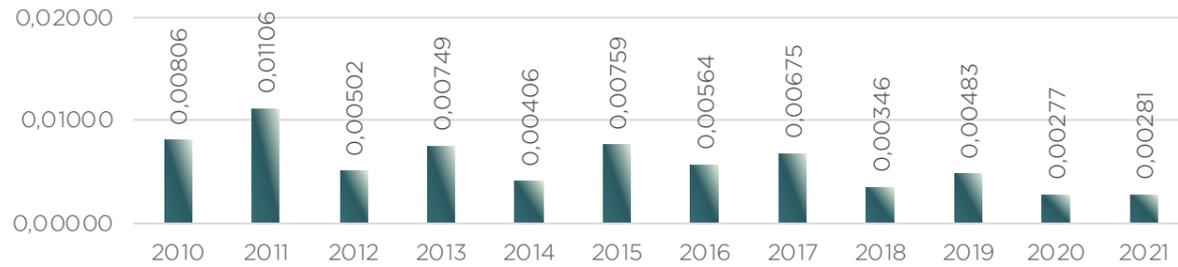


Abbildung 14 Menge des gefährlichen Abfalls je Spüle Firma SCHOCK, Werk Regen

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 2021 bei 2,81 g/Stück. Durch die geringe Entsorgungshäufigkeit des gefährlichen Abfalls ist eine relativ große Schwankungsbreite bei der Erfassung der Jahresmenge möglich.

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 bemühen uns damit, jedwede Beeinträchtigung unserer Mitarbeiter:innen und der Umwelt zu verhindern. 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.

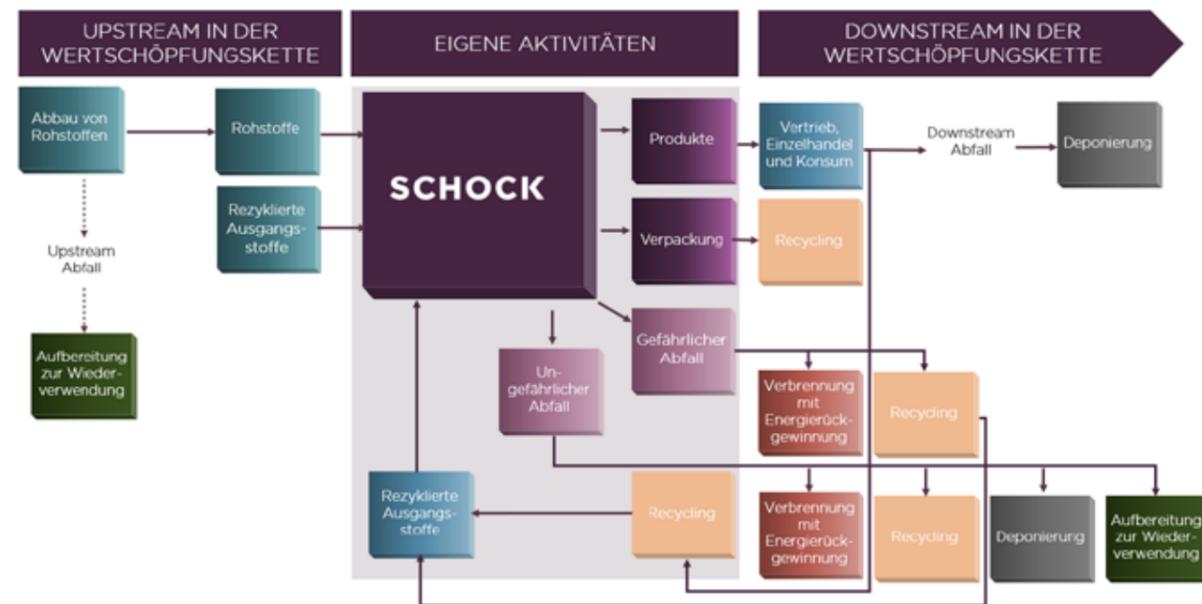


Abbildung 15 Prozessablauf Value Chain

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 jährlich Zulassungszertifikate bei den beauftragten Entsorgungsunternehmen angefordert.

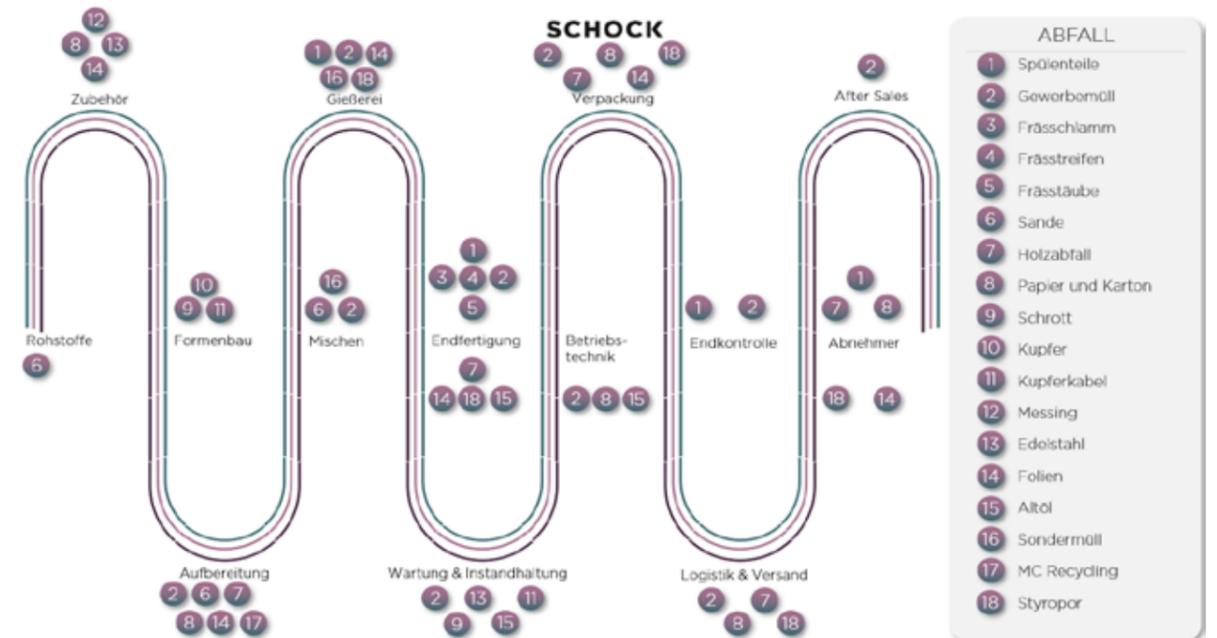


Abbildung 16 Prozessablauf - Abfallgenerierung

Um die Entstehung von Abfällen zu vermeiden, haben wir zum einen die Prozesse innerhalb unserer Lieferkette angepasst, um effektiver und effizienter zu arbeiten, 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 Entwicklung der CRISTADUR® Green Line haben wir erstmals ein acrylbasiertes Quarzkomposit-Material entwickelt, welches sich neben Quarz und Pigmenten aus einem Bindemittel basierend auf nachwachsenden oder recycelten Rohstoffen zusammensetzt. Wie alle SCHOCK Spülen, bestehen auch die ausgewählten Modelle aus bis zu 75 % Quarz ergänzt um Farbaditive und Bindemittel aus recycelten oder nachwachsenden Quellen. Auch bei unseren Ablaufgarnituren dieser Serie verwenden wir recycelte Materialien. Mit dem Launch unserer Green-Line-Spülen haben wir ein Konzept vorgestellt, bei dem die gekauften Spülen am Ende ihrer Lebensdauer an uns zurückgegeben werden können. Für den deutschen Markt wurde die Option 2020 zusammen mit der CRISTADUR® Green Line vorgestellt. Wir beauftragen Dritte damit, die Abfälle gemäß den vertraglichen und gesetzlichen Verpflichtungen zu entsorgen oder sie der Wiederverwendung sowie dem Recycling zuzuführen. Gefährliche Abfälle werden durch zertifizierte Entsorgungsunternehmen gehandhabt, von denen wir jährlich aktualisierte Zulassungszertifikate 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 Unterneh-

men 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 EMAS 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 meisten Abfälle außerhalb des Werksgeländes. Im Rahmen der Wiederaufbereitung von internem Ausschuss wurde eine Tonne Ausschuss recycelt.

ZUSAMMENSETZUNG DES ABFALLS	ANGEFALLENER ABFALL		VON ENTSORGUNG UMGELEITETER ABFALL		ZUR ENTSORGUNG WEITERGELEITETER ABFALL	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Spülenteile	813,0 t	978,5 t	813,0 t	978,5 t		
Gewerbemüll	626,0 t	777,5 t			626,0 t	777,5 t
Frässhchlamm	534,0 t	777,2 t			534,0 t	777,2 t
Frässtreifen	637,0 t	786,1 t			637,0 t	786,1 t
Frässtäube	44,0 t	49,9 t			44,0 t	49,9 t
Sande	114,0 t	52,7 t			114,0 t	52,7 t
Holzabfall	122,0 t	194,9 t	122,0 t	194,9 t		
Papier und Karton	197,0 t	265,2 t	197,0 t	265,2 t		
Schrott	63,0 t	81,0 t	63,0 t	81,0 t		
Kupfer	0,3 t	0,3 t	0,3 t	0,3 t		
Kupferkabel	2,0 t	5,4 t	2,0 t	5,4 t		
Messing	6,0 t	8,4 t	6,0 t	8,4 t		
Edelstahl	2,0 t	2,3 t	2,0 t	2,3 t		
Folien	13,0 t	14,7 t	13,0 t	14,7 t		
Altöl	7,5 t	9,4 t	7,5 t	9,4 t		
Sondermüll	3,0 t	4,0 t			3,0 t	4,0 t
Recycelte Reinigungsmittel	242,2 t	200,9 t	242,2 t	200,9 t		

ZUSAMMENSETZUNG DES ABFALLS	ANGEFALLENER ABFALL		VON ENTSORGUNG UMGELEITETER ABFALL		ZUR ENTSORGUNG WEITERGELEITETER ABFALL	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Styropor	99,0 t	177,0 t	99,0 t	177,0 t		
Gesamt	3525,0 t	4385,4 t	1.567,0 t	1938,0 t	1.958,0 t	2447,4 t

Tabelle 2 Zusammensetzung des Abfalls in metrischen Tonnen (t)

VON ENTSORGUNG UMGELEITETER ABFALL

	AM STANDORT		AUSSERHALB DES STANDORTS		GESAMT	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Gefährlicher Abfall						
Aufbereitung zur Wiederverwertung						
Recycling			242,2 t	200,9 t	242,2 t	200,9 t
Sonstige Verfahren zur Rückgewinnung						
Ungefährlicher Abfall						
Aufbereitung zur Wiederverwertung			813,0 t	977,5 t	813,0 t	977,5 t
Recycling		1 t	412,8 t	581,6 t	412,8 t	582,6 t
Sonstige Verfahren zur Rückgewinnung			39,6 t	177,0 t	39,6 t	177,0 t
Vermiedener Abfall	373,2 t				373,2 t 0 t	

Tabelle 3 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. 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. Materialien wie unbehandeltes Holz, Papier und Pappe, Metallschrott, Kupfer, Kupferkabel, Messing, Edelstahl, Folien sowie Altöl werden in externen Anlagen wiederverwertet.

ZUR ENTSORGUNG WEITERGELEITETER ABFALL

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

	AM STANDORT		AUSSERHALB DES STANDORTS		GESAMT	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Gefährlicher Abfall						
Verbrennung (mit Energierückgewinnung)			3,0 t	4,0 t	3,0 t	4,0 t
Gesamt			3,0 t	4,0 t	3,0 t	4,0 t
Ungefährlicher Abfall						
Verbrennung (mit Energierückgewinnung)			626,0 t	777,5 t	626,0 t	777,5 t
Deponierung			1329,0 t	1666,0 t	1329,0 t	1666,0 t
Gesamt			1955,0 t	2443,4 t	1955,0 t	2443,4 t

Abbildung 17 Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall

SOZIALES

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 im Firmengelände, Verwendung von weitgehend regionalen Zutaten in der Kantine, ergonomische Büroausstattung und regelmäßige Vorträge zu Ernährung und Gesundheit durch Experten, unter anderem durch unseren Betriebsarzt. Neben den kostenlosen Gesundheitskursen

- Besser leben ohne Plastik,
- Schnupperkurs Bouldern,
- Burnout-Prävention und Stressabbau,
- Suchtprävention,
- Natürlich G'sund,
- Kanutour auf der Donau,
- Biathlon Workshop,
- Fitboxen,
- Spinning,
- Sanfte Wanderung und Yoga.

erhalten alle Beschäftigten eine Bezuschussung zu einem Gesundheitsportal. Das jährliche Guthaben können die Mitarbeitenden für lokale oder remote Sportkurse, Sportequipment, Kurse und Fachbeiträge zu den Themen Bewegung, Entspannung und Gesundheit verwenden.

In der Produktion wurden zudem weitergehende Gesundheitsschutzmaßnahmen durchgeführt. Für jede Produktionsabteilung wurde der spezifische Bedarf an persönlicher Schutzausrüstung aufgrund der eingetretenen Änderungen durch Umbaumaßnahmen erneut identifiziert und den Beschäftigten zur Verfügung gestellt. Auch gesundheitliche Risiken werden im Rahmen der Arbeitsplatz-Gefährdungsbeurteilungen parallel hierzu identifiziert sowie Handlungsfelder definiert und Maßnahmen umgesetzt.

Aufgrund der vorhandenen Arbeitsplatzgefährdungen durch Feinstaub und repetitivem Heben, wurden bei SCHOCK Maßnahmen ergriffen, um die Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmer zu minimieren. Zum einen wurde, um eventu-

ell entstehenden Feinstaub aufzufangen, der bei der Bearbeitung der Spülen entstehen könnte, die Leistung der Absauganlagen massiv erhöht. Zum anderen wurde das Projekt Hebehilfen weiter verfolgt, mit dem Ziel, modernere und besser an die Arbeitsabläufe angepasste Geräte zur Verfügung stellen zu können. An den Arbeitsplätzen, an denen aktuell wiederholtes manuelles Heben notwendig ist, können Hebehilfen den Mitarbeiter:innen die Arbeit erleichtern. 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 eine gutes Arbeitsumfeld. Wir konzentrieren uns auf die Prävention, unter anderem durch Schulungen wie

- Arbeitssicherheit,
- Gesundheitsschutz,
- Richtige Verwendung von persönlicher Schutzausrüstung,
- 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.

Arbeitsbedingte Gefahren und Risiken werden zum einen durch die Sicherheitsfachkraft als auch durch die jährliche Erstellung, Überprüfung und Anpassung von Arbeitsplatz-Gefährdungsbeurteilungen durch die Abteilungsleitung identifiziert, bewertet und gesteuert. Durch die Gefährdungsbeurteilung können Handlungsmaßnahmen zur Beseitigung von Gefahren und Minimierung von Risiken definiert werden. Für die Umsetzung von Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz-Maßnahmen sind alle Führungskräfte und die Sicherheitsfachkraft verantwortlich. Die Sicherheitsfachkraft führt regelmäßig Arbeitssicherheits-Rundgänge durch, in welchem Handlungsbedarfe und Verbesserungsmöglichkeiten festgestellt werden. Die Feststellungen der Rundgänge werden dokumentiert und in den vierteljährlich stattfindenden Terminen des Arbeitssicherheitsausschusses vorgestellt. In diesen Sitzungen werden die Auswertungen des Arbeitssicherheitsmanagements vorgestellt, darunter die Anzahl der Arbeitsunfälle sowie Wegeunfälle mit den entsprechenden Ausfalltagen. Meldungen von Unfällen und (möglichen) arbeitsbedingten Gefahren und Risiken gehen der Sicherheitsfachkraft wöchentlich zu. Nach Dokumentation und Auswertung finden Treffen zwischen der Sicherheitsfachkraft und relevanten Führungskräften statt, um die Gefahren zu beheben und präventiv gegen mögliche Risiken vorzugehen. Im Rahmen der steht ein Betriebsarzt der Sicherheitsfachkraft für die Themen Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Unfallverhütung und -prävention beratend zur Seite. Der Betriebsarzt führt unter anderem Einstellungs- und Vorsorgeuntersuchungen gemäß ArbMedVV, Impfkampagnen, insbesondere bezüglich COVID-19 und regelmäßige Arbeitsstätten-Begehungen durch.

Im Rahmen des Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagement werden unter anderem folgende Schulungen und Unterweisungen angeboten und sind in Teilen regelmäßig von der Belegschaft durchzuführen:

- Arbeitssicherheit,
- Bildschirmarbeitsplätze,
- Ergonomie,
- Erste Hilfe,
- Brandschutz
- Ex-Schutz,
- Flucht- und Rettungswege,
- Sicherer Umgang mit Gefahrstoffen,
- Hand- und Hautschutz,
- Lärm,
- Umgang und Handhabung von persönlicher Schutzausrüstung.

Die Teilnahme an den verpflichtenden Schulungen wird jährlich in den internen Audits überprüft.

Der Schulungsbedarf wird jährlich von den Führungskräften im Rahmen der Überprüfung und Anpassung der Qualifikationsmatrix sowie den jährlichen Mitarbeitergesprächen identifiziert.

Um den Arbeits- und Gesundheitsschutz in unserem Unternehmen weiter zu erhöhen, wollen wir bis spätestens 2023 die DIN ISO 45001 an unserem Standort einführen.

COVID 19

Auch 2021 begleitete uns COVID-19. Während dieser Zeit stand – nach wie vor – die Gesundheit unserer Belegschaft und Kundschaft im Vordergrund. Die in 2020 definierten Maßnahmen und Konzepte zum Schutz unserer Beschäftigten, deren Familien und Bekannte, sowie unserer Geschäftspartner und Lieferanten wurden auch in 2021 weiterverfolgt. Dabei ging die Identifizierung und Umsetzung von Maßnahmen von der 2020 gegründeten COVID-Taskforce aus.

Zu den weitergeführten Maßnahmen aus 2020 gehören

- die Aufrechterhaltung eines intensives Reinigungs- und Hygieneplans,
- das Betreiben von Luftfilteranlagen der Klasse H14,
- Anbieten von Homeoffice und Bereitstellung der benötigten Arbeitsmittel,
- zeitliche Anpassung von Pausenzeiten zur Reduzierung von Personenkonzentrationen,
- To-go Konzept in der Kantine,
- Schnell- und Antikörper-Tests,
- Stationäre Fieberthermometer und
- Herstellung von Desinfektionsmittel.

Angesichts der anhaltenden Pandemie im Jahr 2021 haben wir die Anzahl der Tests auf dreimal pro Woche erhöht. Zusätzliche Antigentests wurden den Mitarbeitern kostenlos zur Verfügung gestellt. Im Juni 2021 starteten wir gemeinsam mit der Bayerischen Impfkampagne die Immunisierung von impfwilligen Mitarbeiter:innen. Zuvor konnten sich die Beschäftigten bei der Sicherheitsfachkraft zur Impfung anmelden und zwischen verschiedenen Impfdosen wählen. 569 Mitarbeiter:innen haben das Angebot an 11 Terminen wahrgenommen. SCHOCK weitete das Angebot weiter aus, indem es auch Freunden und Familienangehörigen von Firmenmitgliedern eine Impfung anbot und ermöglichte.

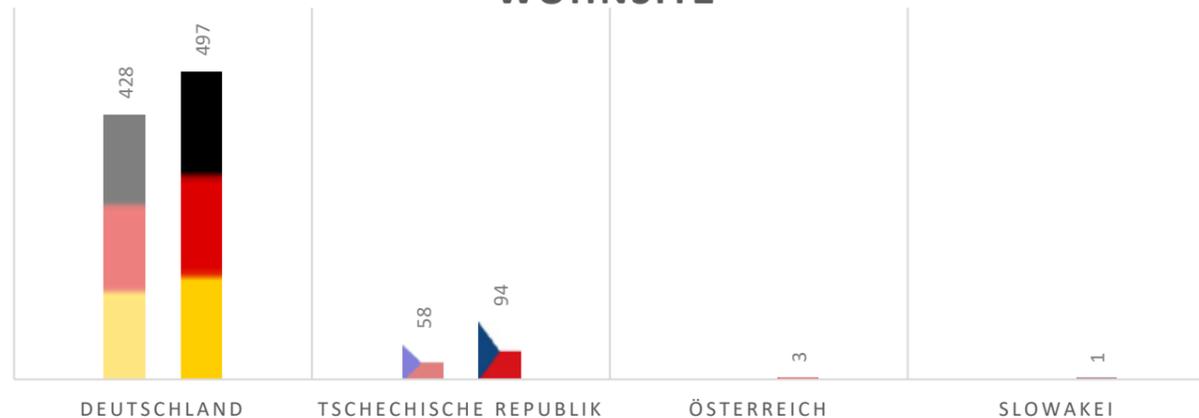
Die Geschäftsleitung hat zusammen mit dem Gewerkschaftsvertreter eine Betriebsvereinbarung beschlossen, um die Bereitstellung von Homeoffice-Arbeitsplätzen über die gesetzlichen Anforderungen hinaus auszuweiten. Allen Mitarbeitern wurde angeboten, im Rahmen der Möglichkeiten der remoten Arbeit bis zu zwei Tage von zu Hause aus zu arbeiten, wenn sie dies wünschen. Um die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter im Homeoffice zu gewährleisten, führten wir Gefährdungsbeurteilungen durch und stellten die Mitarbeiter:innen mit benötigtem Equipment aus. Zudem schulten wir die betreffenden Mitarbeiter:innen in Bezug auf potenzielle Risiken und Gefahren, die am remote Arbeitsplatz auftreten können. Bei der Telearbeit gelten grundsätzlich unsere etablierten IT-Richtlinien und das IT-Sicherheitskonzept.

BESCHÄFTIGUNG

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.

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 43 Mitarbeitenden gehören zur Kategorie der außertariflichen Personen. Da unser Unternehmen in Regem, Deutschland, ansässig ist, hat die Mehrheit unserer Mitarbeitenden ihren Wohnsitz in Deutschland oder im benachbarten Tschechien.

WOHNSITZ

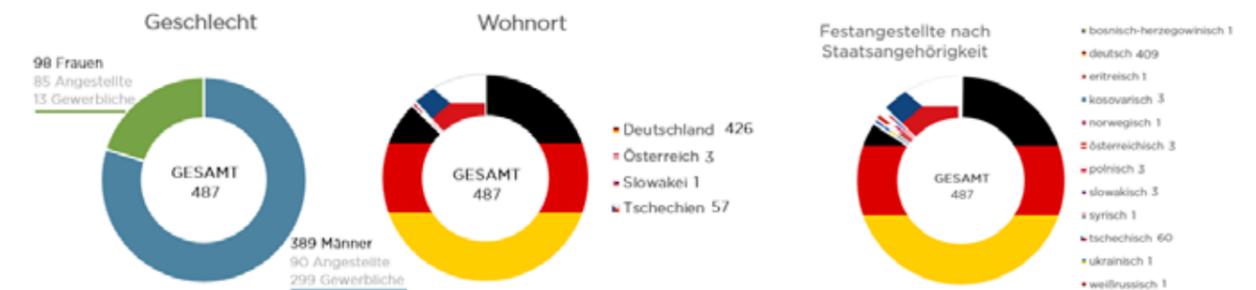


Bei SCHOCK ist der überwiegende Teil der Belegschaft fest angestellt. Das Personal bestand 2021 zu 14,3 Prozent aus Leiharbeitskräften. Einer der Gründe dafür ist die zunehmend hohe Nachfrage nach unseren Quarzkomposit-Spülen „Made in Germany“. 100 Prozent der Leiharbeitnehmenden fallen unter tarifvertragliche 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 2021 bei rund 40 Prozent. Darüber hinaus gibt es bei SCHOCK keine saisonalen Personalschwankungen.

Am 31. Dezember 2021 zählten 595 Personen¹⁰ (Vorjahr: 486), einschließlich Auszubildende und Personen in Elternzeit, ausgenommen Leiharbeitskräfte, zu unserer Belegschaft.

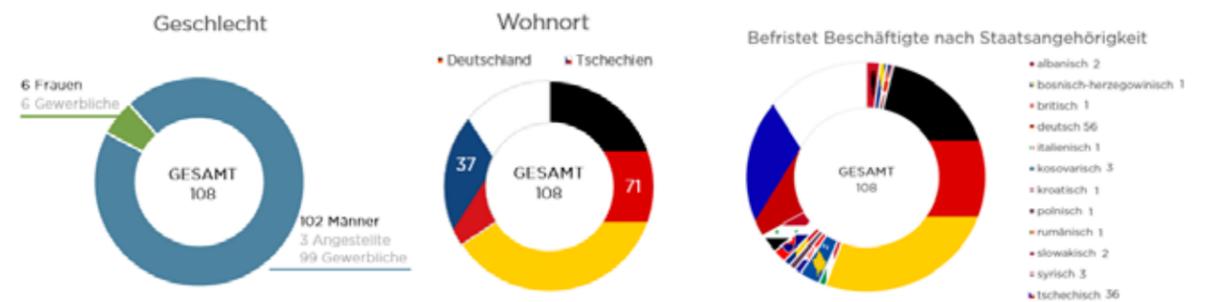
BESCHÄFTIGUNGSSTATUS UND NEUEINSTELLUNGEN

UNBEFRISTET BESCHÄFTIGTE



BEFRISTET BESCHÄFTIGT

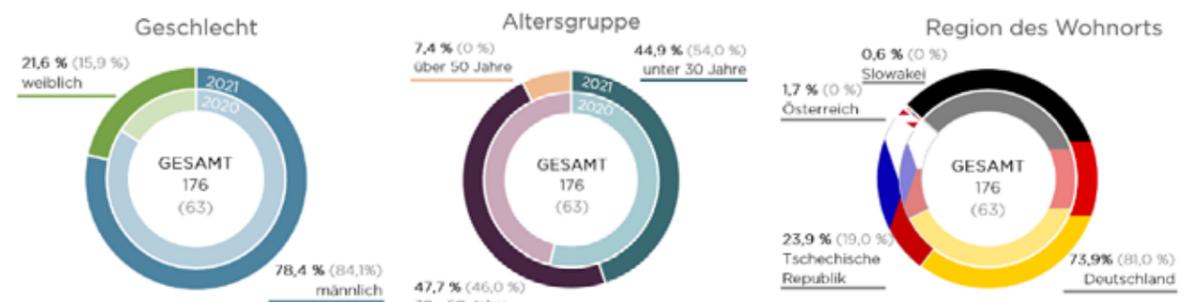
SCHOCK beschäftigte 18,2 % der Belegschaft mit befristeten Verträgen (17,1 % Männer und 1,1 % Frauen).



NEUEINSTELLUNGEN & FLUKTUATION

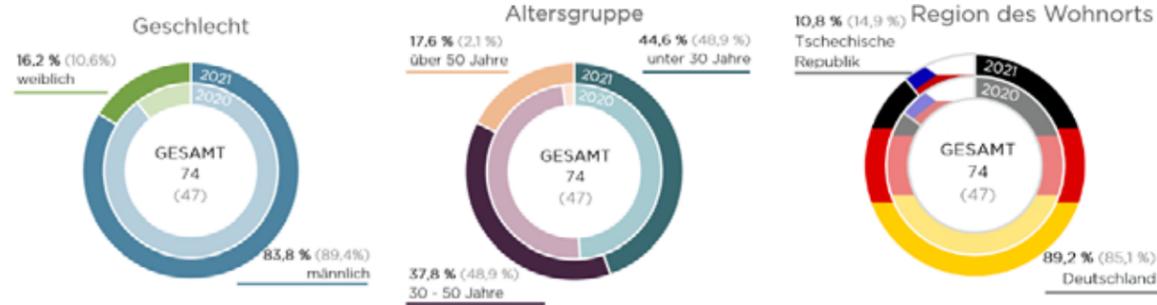
Im Jahr 2021 wurden 176 neue Beschäftigte eingestellt – dies entspricht einem Beschäftigungswachstum von 22 % trotz Corona.

Nach Neueinstellungen 2021 (2020)



¹⁰ Gesamtzahl (head count) der Belegschaft

Nach Fluktuation 2021 (2020)

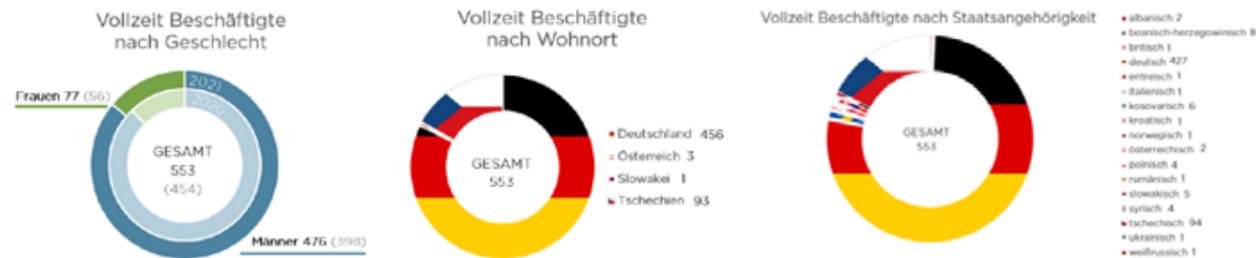


Die Rate der Personalflyktuation, welche wir nach Schlüter-Formel berechnen,

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

gibt uns wichtige Aufschlüsse über die Mitarbeiterzufriedenheit an unserem Standort. Im Berichtszeitraum lag die Fluktuationsrate bei 11,2 Prozent. Im Jahr 2021 haben 74 Beschäftigte das Unternehmen verlassen, darunter 62 Männer und 12 Frauen. Alle Beschäftigten erhalten gleiche betriebliche Leistungen, wir unterscheiden hierbei nicht zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten.

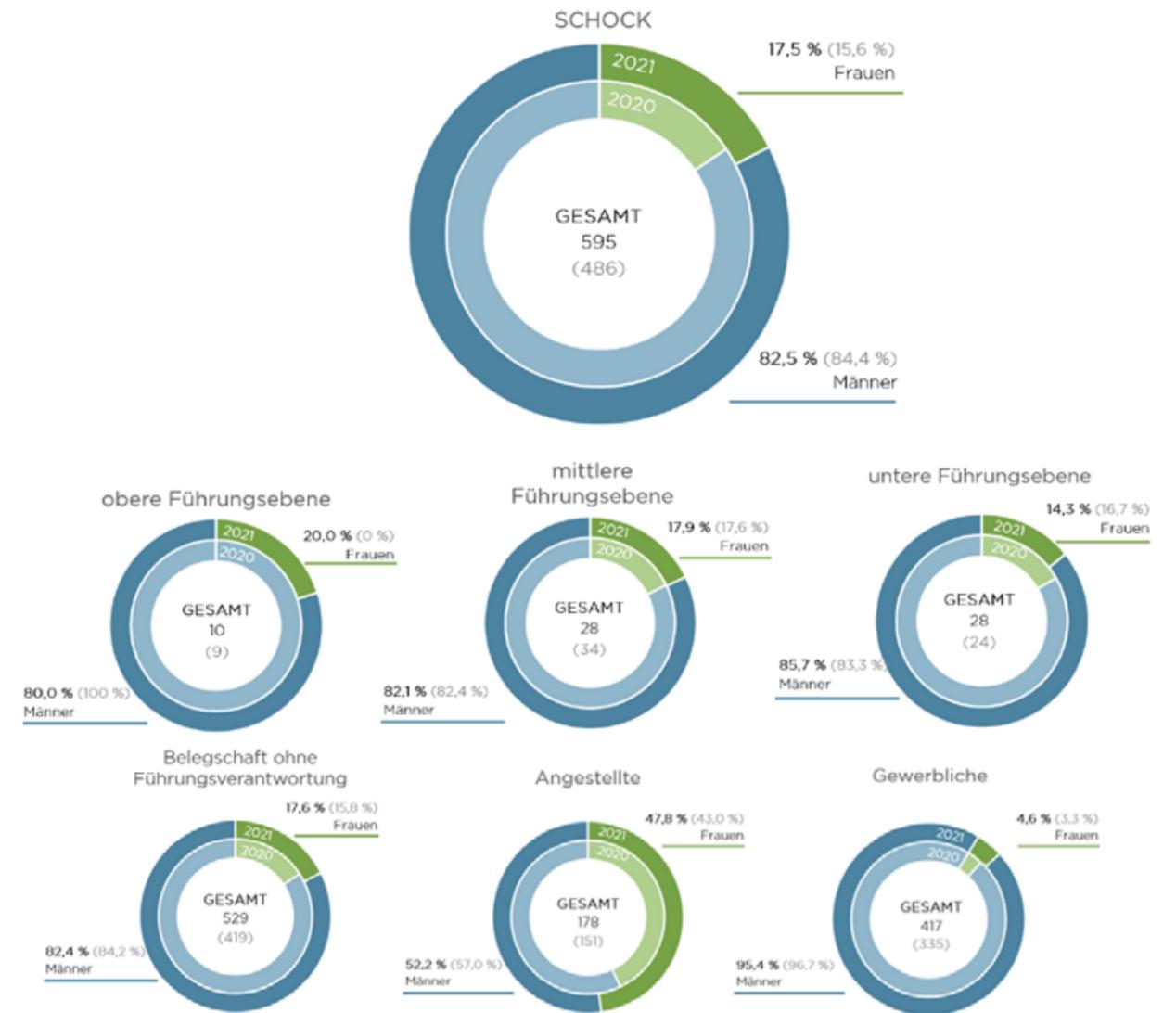
VOLLZEIT 2021 (2020)



TEILZEIT 2021 (2020)



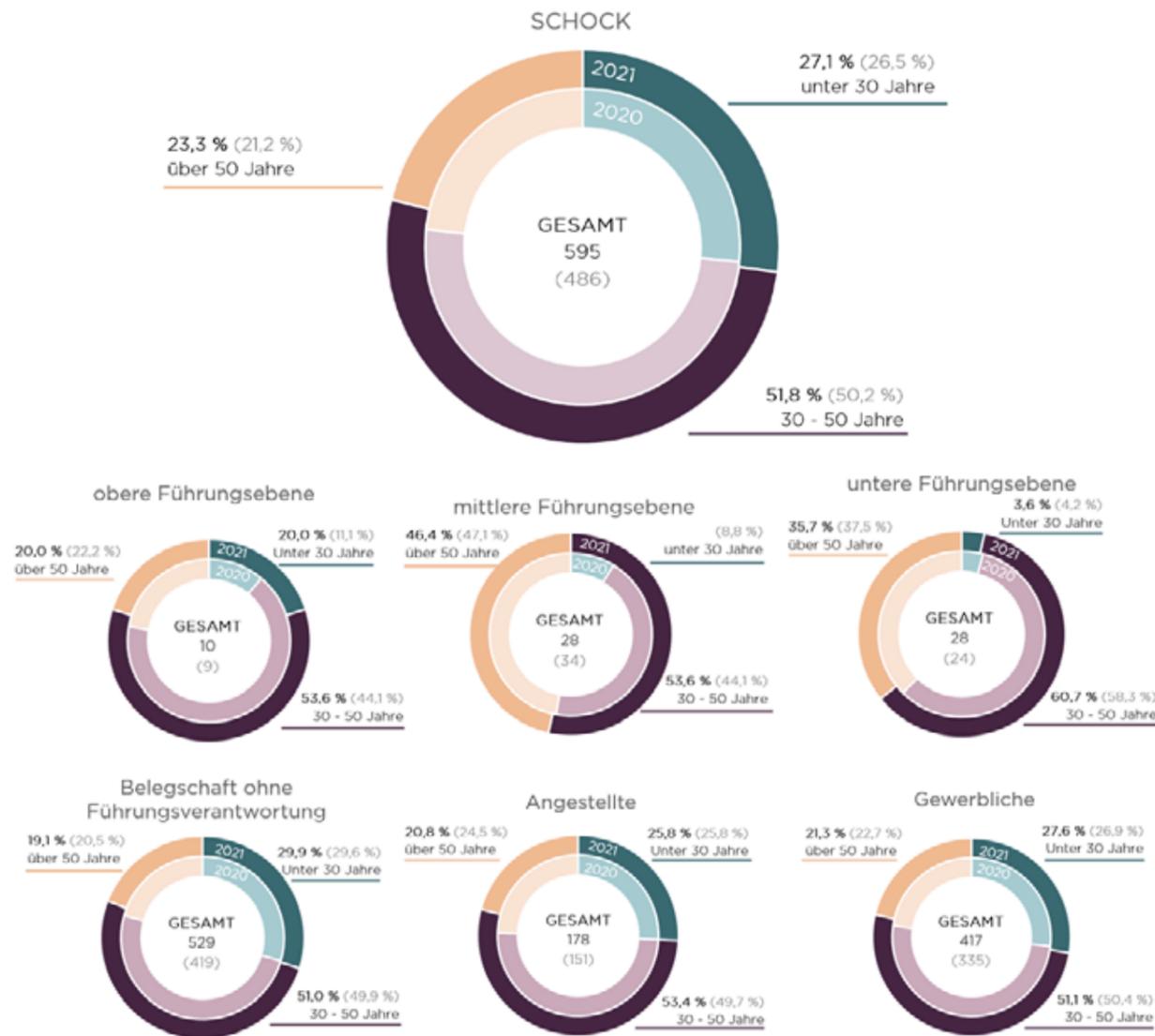
PERSONALSTRUKTUR IN 2021 (2020)



DEMOGRAFIE

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. Das Ziel ist es allen Beschäftigten ein optimales Umfeld in allen Lebensphasen zu bieten und somit die Entwicklung und Fortbildung von Fachkräften sowie dem internen Transfer von Wissen sicherzustellen. Durch die Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse unserer Belegschaft bieten wir flexible Arbeitsprogramme, Gesundheits- und Sportprogramme sowie 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 unter anderem 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 sechs Wochen freiwillig wahrnehmen können. Abfindungen können bei SCHOCK im Rahmen von Aufhebungsverträgen erfolgen.

ALTERSSTRUKTUR 2021 (2020)



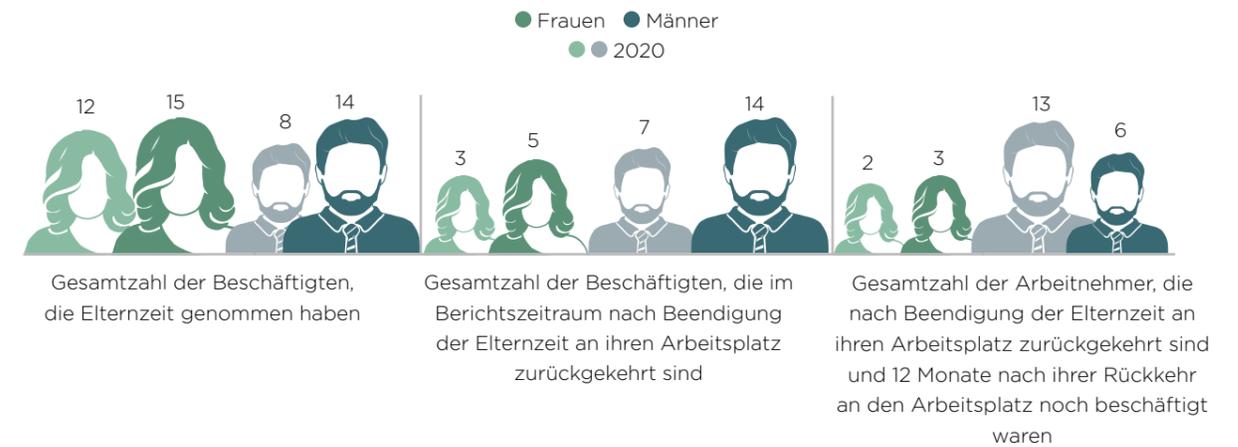
ELTERNZEIT

Die Inanspruchnahme der Elternzeit ist, wie bereits erwähnt, in Deutschland gesetzlich geregelt. Folglich hatten alle 595 Beschäftigte, davon 491 Männer und 104 Frauen, darauf Anspruch. Innerhalb des Berichtszeitraums haben 29 Mitarbeitende Elternzeit in Anspruch genommen. Von diesen kehrten 19 nach Ablauf ihrer Elternzeit wieder zurück. Bezüglich der restlichen zehn Personen war die Elternzeit zum Stichtag 31.12.2021 noch nicht beendet. Von den neun Personen, welche ihre Elternzeit in 2020 beendet hatten, wurden alle länger als 12 Monate nach Rückkehr aus der Elternzeit beschäftigt. Wir freuen uns, dass sowohl die Rückkehrquote als auch die Verbleibquote 100 % beträgt.

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

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

ELTERNZEIT



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. 2021 entfielen auf jede Mitarbeiterin beziehungsweise jeden Mitarbeiter durchschnittlich 11,1 Aus- und Weiterbildungsstunden. Im Vergleich zu 2020 entspricht dies einer Steigerung um 150%. Aus der Berechnung ausgenommen sind berufsbegleitende Studien, Weiterbildungen und Berufsausbildungen, bei denen die genaue Stundenzahl nicht vollumfänglich festgelegt

PERSONAL-KATEGORIE	FRAUEN		MÄNNER		GESAMT	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
angestellt	480	907,5	1166	3907,5	1646	4815
gewerblich	15	217,5	503	1597,5	518	1815
Gesamt	495	1125	1.669	5505	2.164	6630

Tabelle 4 Gesamtstundenzahl der Aus- und Weiterbildungen bei SCHOCK in den Jahren 2020 & 2021

Im Durchschnitt nutzen weibliche Mitarbeiterinnen 10,8 Stunden für die Aus- und Weiterbildung, während sich die Stundenzahl bei den männlichen Beschäftigten auf 11,2 Stunden belief. Bezogen auf die Personalkategorien absolvierten Angestellte durchschnittlich 27,1 Stunden im Vergleich zu 4,4 Stunden bei gewerblichen Angestellten.

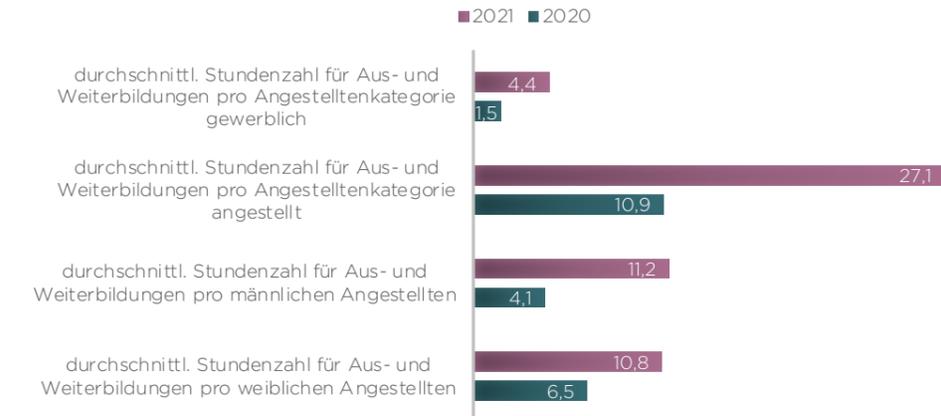


Abbildung 18 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildungen bei SCHOCK

SCHOCK bietet seinen Beschäftigten individuelle Vereinbarungen zur Vorbereitung auf den Berufsausstieg aufgrund von Ruhestand. Die Maßnahmen werden dabei an den persönlichen Bedürfnissen der betroffenen Person angepasst. Zu den Vereinbarungen gehören die Reduzierung der Arbeitszeit, Freistellung 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.

SCHOCK ACADEMY

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 Schulungsthemen. Das jährliche Schulungsheft besteht unter anderem aus Schulungen zu folgenden Themen:

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

Um die Beschäftigten bei der Entwicklung neuer Fähigkeiten zu unterstützen, stellt 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 Präsenz- 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 sowie die Möglichkeit für alle Beschäftigten, sich extern weiterzubilden. Letzteres unter anderem durch die Kostenübernahme oder Gewährung von Zusatzurlaub für Präsenz-, Lern- und Prüfungstage.

Die Führungskräfte erhalten modulare Trainingsprogramme, die ihre Kompetenzen bezüglich der Personalführung kontinuierlich verbessern.

COLOR YOUR CAREER

Zudem verfügt SCHOCK über das Nachwuchsführungskräfte-Programm COLOUR YOUR CAREER, welches direkt unter der Geschäftsführung aufgehängt ist.

Das Programm gibt neun/zehn jungen Mitarbeiter:innen aus Produktion und Verwaltung die Chance, sich innerhalb von zwei Jahren beruflich und persönlich weiterzuentwickeln. Die Teilnehmer werden in einjährigen Zyklen mittels Empfehlung nachbesetzt. Das CYC-Team arbeitet gemeinsam an unternehmensweiten Projekten und nimmt an verschiedenen Seminaren und Weiterbildungen teil. Ziel dieses Programms ist es, die ausgewählten jungen Mitarbeiter:innen auf künftige Führungspositionen vorzubereiten. Für die persönliche Entwicklung steht jedem Programmmitglied eine erfahrene Führungskraft als Mentorin beziehungsweise als Mentor zur Seite.

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 2021 acht Ausbildungsberufe an.



Abbildung 19 Ausbildungsberufe Schock GmbH

Für jeden Fachbereich stehen dezidierte Ausbilder zur Verfügung. SCHOCK beschäftigte im Jahr 2021 16 Auszubildende (davon 37,5 Prozent Frauen), die in sieben Ausbildungsberufen eingesetzt wurden. Besonders stolz sind wir auf unsere Übernahmequote von 100 Prozent. Die Ausbildungsvergütung bei SCHOCK folgt den Tarifen der IG Metall. Darüber hinaus bietet SCHOCK Praktika für Schüler:innen und Student:innen sowie Werkstudentenplätze an. Mehr zu unseren Ausbildungen und Praktika finden Sie unter: www.schock.de/ausbildung

DIVERSITÄT & CHANCENGLEICHHEIT

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 ansetzen, prägen unsere Kultur. Sie sind ein wesentlicher Bestandteil unseres Erfolgs. Um die Gleichung sowie Inklusion der Beschäftigten am Standort Regen 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 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 für 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, Nachtarbeit 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 Auswertung wurde sowohl im gewerblichen- als auch im angestellten- Bereich 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.



e-Bike Ausleihe Betriebliches Gesundheitsmanagement Mitarbeitererevents Elektrische Ladesäulen

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 AGG. 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 wir bei SCHOCK gelebt - im Jahr 2021 arbeiteten Menschen aus 17 Nationen bei SCHOCK zusammen.

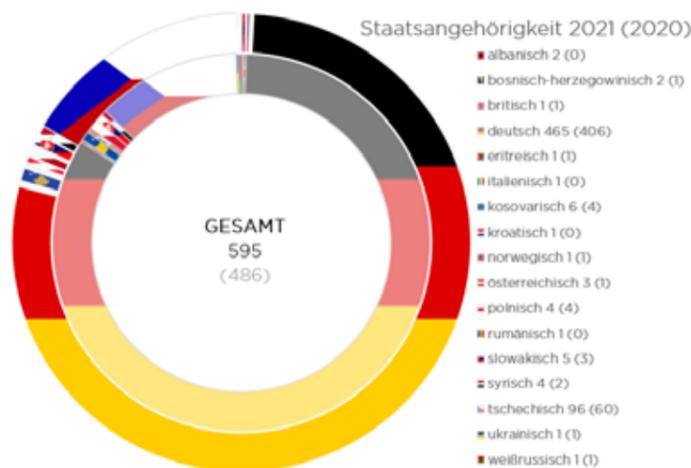


Abbildung 20 Staatsangehörigkeiten der Beschäftigten

sattfinden. Das Projekt soll einen positiven Beitrag zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Arbeitsumgebung leisten. Die identifizierten Maßnahmen zur Arbeitserleichterung und Verbesserung der Workflows werden allen Geschlechtern zu Gute kommen. Durch die Anpassung unserer Arbeitsweisen und Prozessen auf die geschlechterneutrale Machbarkeit können wir mehr Frauen für die Produktion gewinnen und den Arbeitsaufwand gleichzeitig für die männliche Belegschaft reduzieren. Die Projektmitglieder befassten sich zum einen mit der Identifizierung von körperlich anstrengenden Arbeitsschritten, benötigtem Equipment und Ausrüstung, sowie der Optimierung einzelner Prozessschritte. Die Umsetzung der Maßnahmen wird in 2022 fortgeführt.

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. Deswegen wurde 2021 das Projekt „Diversität in der Produktion“ ins Leben gerufen. Im Rahmen des Projekts haben die weiblichen Mitglieder des CYC-Teams die Prozesse und Tätigkeitsschritte der einzelnen Produktionsabteilungen auf Machbarkeit und Optimierungspotentiale untersucht. Ziel des Projekts war es, festzustellen, ob die Prozesse für alle Beschäftigten, egal welchen Geschlechts, machbar sind. Zudem sollen durch die Mitwirkung der weiblichen CYC-Mitglieder an den Produktionsprozessen Prozessoptimierungen



Wir erachten es ebenfalls für sehr wichtig, dass Frauen auf allen Ebenen der Hierarchie vertreten sind. Im Gegensatz zu 2020 konnten wir dies in 2021 erreichen. Eine ausgeglichene Repräsentanz der Geschlechter wird nun angestrebt und kontinuierlich verfolgt.

TGE TEAM

Das SCHOCK TGE Team gründete sich im August 2021 während der Teilnahme SCHOCK's bei der gleichnamigen Target Gender Equality-Initiative des Deutschen United Nations Global Compact Netzwerks. Das Team besteht aus zehn engagierten Mitgliedern aus dem produktions- und administrativen-Bereich. Das Ziel ist es mehr Diversität zum Vorteil aller Beschäftigten zu schaffen, damit SCHOCK allen Beschäftigten die Möglichkeit bieten kann, die persönlichen und beruflichen Ziele zu erreichen.

Das Team beschäftigt sich im Rahmen seiner Tätigkeiten nicht nur mit der Geschlechtergleichstellung, sondern auch mit den zahlreichen Arten der Diversität (bezüglich Generationen, Ethnien, Geschlechter und Herkunft) sowie der Inklusion. Die individuellen Lebenserfahrungen, Kenntnisse, Fähigkeiten und Talente, über die unsere Mitarbeitenden verfügen und die sie bei ihrer täglichen Arbeit einsetzen, prägen unsere Unternehmenskultur. Unsere Belegschaft ist ein maßgeblicher und wesentlicher Bestandteil unseres Firmenerfolgs. Das Team möchte seinen Beitrag dazu leisten, dass SCHOCK auch für kommende Generationen ein attraktiver und moderner Arbeitgeber bleibt. Um dieses Ziel zu erreichen, werden Maßnahmen definiert und umgesetzt, welche die Themen Vielfalt, Gleichstellung, Chancengleichheit und Inklusion sichtbar machen. Ziel ist es, dass die richtige Person zur richtigen Zeit, am richtigen Ort, die richtige Stelle innehat - unabhängig von ihrem Geschlecht, kulturellen und ethnischen Hintergrund oder auch ihrer sexuellen Orientierung.



Abbildung 21 TGE Team SCHOCK

Zu den Zielerreichungen bis 2024 gehören folgende Komponenten:



INKLUSION

Inklusion und Offenheit bilden das Fundament unserer Unternehmenskultur. Neben der Zugehörigkeit unserer Mitarbeitenden zu 17 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 2021 beschäftigte SCHOCK 34 Menschen mit Behinderungen. Mit einem prozentualen Anteil von 5,7 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.

ÜBER DIESEN BERICHT

Wir berichten jährlich nach den Vorgaben des *Global Reporting Initiative Standard (GRI)*, um einen Einblick in die Nachhaltigkeitsstrategie von SCHOCK zu gewähren sowie Transparenz darüber zu schaffen, dass Nachhaltigkeit uns in unserem Denken und Handeln antreibt. Im Konzernabschluss werden folgende Entitäten, als Tochterunternehmen der Sock TopCo GmbH, berücksichtigt: Cristastone GmbH, Granite Holding GmbH, Marmorin SP. Z.O.O., Marmorin B&J SP. Z.O.O., Marmorin HR SP Z.O.O., MW Beteiligungs GmbH, Sock GmbH, Sock Holding GmbH, Sock North America LTD., Sock Manufacturing North America LLC., Sock Optiglu GmbH, Stone Holding GmbH, Stone TopCo GmbH. Die Tochtergesellschaften wurden auf der Grundlage der externen Prüfung des Konzernabschlusses durch eine der Big-Four Wirtschaftsprüfungsgesellschaften berücksichtigt. Die genannten Themen beziehen sich mit Ausnahme des Konzernabschlusses nur auf die Sock GmbH, Regen. Die Bestimmung des Berichtsinhalts und die Abgrenzung der Themen entstanden durch unternehmensweite Besprechungen sowie durch vielfältige und offene Diskussionen in allen Abteilungen. Der Bericht wurde in PDF-Format sowohl in deutscher als auch englischer Sprache auf der Sock-Unternehmenswebsite veröffentlicht. Der Berichtszeitraum ist 2021. Alle erhobenen Daten und Angaben beziehen sich auf den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021. Alle Personalkennzahlen und Prozentangaben beziehen sich auf den Stichtag 31.12.2021. Der letzte Bericht erschien am 06. Dezember 2021. Gemäß dem jährlichen Berichtszyklus wird der nächste Nachhaltigkeitsbericht im Dezember 2023 veröffentlicht.



GRI CONTENT INDEX

UNGC PRINZIPIEN	SDG	ANGABE	SEITENNUMMER(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, 43, 51	
6	8, 10	102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	S. 40-42	
		102-9 Lieferkette	S. 24-25	
		102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette		Da der Erwerb von Marmorin Ende Dezember erfolgt ist, ist das Unternehmen im diesjährigen Nachhaltigkeitsbericht nicht Berichtsinhalt. Ab nächsten Jahr, für den Berichtszeitraum 2022 wird auch Marmorin inhaltlich in unserem Nachhaltigkeitsbericht aufgeführt.
7		102-11 Vorsorgeansatz und Vorsorgeprinzip	S. 15	
		102-12 Externe Initiativen	S. 7, 8	
		102-13 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessensgruppen	S. 6	
		Strategie		
1-10		102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	S. 4, 5	
		102-15 Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	S. 14, 21 - 23	
		Ethik und Integrität		
1 - 7, 10	16	102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	S. 11 - 15	

UNGC PRINZIPIEN	SDG	ANGABE	SEITENNUMMER(N) UND/ ODER URL(S)	AUSLASSUNG
1 - 7, 10	16	102-17 Verfahren zur Beratung und Bedenken in Bezug auf Ethik	S. 13	
		Unternehmensführung		
		102-18 Führungsstruktur	S. 10, 11	
		Einbindung von Stakeholdern		
		102-40 Liste der Stakeholder-Gruppen	S. 16	
3	8	102-41 Tarifverhandlungsvereinbarungen	S. 40	
		102-42 Ermittlung und Auswahl von Stakeholdern	S. 16, 19	
		102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 16	
		102-44 Wichtige Themen und hervor-gebrachte Anliegen	S. 16 - 18	
		Vorgehensweisen bei der Berichterstattung		
		102-45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	S. 51	
		102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	S. 19, 51	
		102-47 Liste der wesentlichen Themen	S. 19	
		102-48 Neudarstellung von Informationen		Es haben keine Neudarstellungen stattgefunden.
		102-49 Änderungen bei der Berichterstattung		Es gab keine erheblichen Änderungen bezüglich der Liste der wesentlichen Themen gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum.
		102-50 Berichtszeitraum	S. 51	
		102-51 Datum des letzten Berichts	S. 51	
		102-52 Berichtszyklus	S. 51	
		102-53 Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	S. 51	

UNGC PRINZIPIEN	SDG	ANGABE	SEITENNUMMER(N) UND/ ODER URL(S)	AUSLASSUNG
		102-54 Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	S. 51	
		102-55 GRI-Inhaltsindex	S. 52 - 56	
		102-56 Externe Prüfung	S. 8	
		Ökonomie		
10	8	204-1 Wirtschaftliche Leistungen	S. 25	
		Ökologie		
		103 Managementansatz	S. 29, 30	
		301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	S. 30	
		301-2 Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe	S. 30	
		301-3 Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	S. 30	
7, 8		103 Managementansatz	S. 31	
		305-1 Direkt THG-Emissionen (Scope 1)	S. 31, 32	
7, 8		305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 31, 32	
7, 8		305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 31, 32	
8		305-4 Intensität der THG-Emissionen	S. 33	
8, 9		305-5 Senkung der THG-Emissionen	S. 32	
7, 8		305-6 Emissionen von Ozon-abbauenden Substanzen (ODS)		Bei SCHOCK findet weder die Herstellung noch die Verwendung von Ozon-abbauenden Stoffen bei Verfahren, Produkten und Dienstleistungen statt.

UNGC PRINZIPIEN	SDG	ANGABE	SEITENNUMMER(N) UND/ ODER URL(S)	AUSLASSUNG
		305-7 Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen		In den ClimatePartner Berechnungen sind alle nach dem Sachstandsbericht des IPCC relevanten Treibhausgase berücksichtigt worden: Kohlendioxid (CO ₂), Methan (CH ₄), Distickstoffoxid (N ₂ O), Fluor-kohlenwasserstoffe (HFKW/HFC), perfluorierte Kohlenwasserstoffe (FKW/PFC), Schwefelhexa-fluorid (SF ₆) und Stickstoff-trifluorid (NF ₃). 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 nicht gesondert gemessen.
		103 Managementansatz	S. 33-37	
	3, 6, 12, 14	306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	S. 33, 34	
	3, 6, 12	306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	S. 22, 35	
	3, 6, 12, 14, 15	306-3 Angefallener Abfall	S. 36, 37	
	3, 12	306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	S. 37	
	6, 14, 15	306-5 Zur Entsorgung bestimmter Abfall	S. 37, 38	
	16	307-1 Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzten und	S. 26	
		Soziales		
		103 Managementansatz	S. 40	
	4, 5, 8, 10	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 41, 42	
	3, 5, 8	401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	S. 42	
	5, 8	401-3 Elternzeit	S. 44,45	

UNGC PRINZIPIEN	SDG	ANGABE	SEITENNUMMER(N) UND/ODER URL(S)	AUSLASSUNG
9		404-1 Durchschnittliche Stundenzahlen der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	S. 45,46	
		404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenz der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 43	
6	5, 8, 10	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten		Aktuell werden diese Informationen nicht in der automatischen Datenspeicherung oder in entsprechenden Tools gespeichert. Mitarbeitergespräche finden regelmäßig statt und sind in den Personalakten hinterlegt, werden aber Stand 2021 nicht in das System eingespeist. Die Verantwortung der regelmäßigen Leistungsbeurteilung liegt bei den jeweiligen Führungskräften.
6	5, 8	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 43	
6	5, 8, 10	405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	S. 47, 48	
	16	418-1 Schutz der Kundendaten	S. 13	

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

SDG		SEITENNUMMER(N) UND/ODER URL(S)
3	Gesundheit und Wohlergehen	S. 33, 34, 36 - 42
4	Hochwertige Bildung	S.41, 42, 44 - 46
5	Geschlechtergleichheit	S. 41 -50
8	Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum	S. 25, 41 - 48
10	Weniger Ungleichheiten	S. 40 -42, 47, 48
12	Nachhaltige/r Konsum und Produktion	S. 7, 29
13	Maßnahmen zum Klimaschutz	S. 23, 31, 33
16	Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen	S. 11 - 15, 26



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.20, 47 -50
	Arbeitsnormen	S. 11, 13, 14, 19, 20, 39, 40
	Umweltschutz	S. 26 - 38
	Korruptionsbekämpfung	S. 14, 15

GLOSSAR

Corporate Carbon Footprint	Der Corporate Carbon Footprint weist alle Emissionen als CO ₂ -Äquivalente (CO ₂ e) aus –einfachheitshalber bezeichnet als „CO ₂ “. Das heißt, dass in den Berechnungen alle nach dem Sachstandsbericht des IPCC relevanten Treibhausgase berücksichtigt wurden: Kohlendioxid (CO ₂), Methan (CH ₄), Distickstoffoxid (N ₂ O), Fluorkohlenwasserstoffe (H-FKW/HFC), perfluorierte Kohlenwasserstoffe (FKW/PFC), Schwefelhexafluorid (SF ₆) und Stickstofftrifluorid (NF ₃). Jedes dieser Gase wirkt verschieden stark auf den Treibhauseffekt ein und verbleibt unterschiedlich lange in der Atmosphäre. Damit ihre Wirkung vergleichbar wird, werden sie mit Hilfe von Treibhauspotenzialen umgerechnet in CO ₂ -Äquivalente (CO ₂ e). Das Treibhauspotenzial beschreibt, wie stark sich ein Gas im Vergleich zu CO ₂ auf die Klimaerwärmung auswirkt, und bezieht sich auf einen Zeithorizont von üblicherweise 100 Jahren.
Chancengleichheit	Die Chancengleichheit berücksichtigt die unterschiedlichen Lebensumstände jeder Person und weist ihr genau die Ressourcen und Möglichkeiten zu, die sie benötigt, um ein gleiches Ergebnis zu erzielen.
Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	THG-Emissionen von Quellen, die im Besitz einer Organisation sind oder von einer Organisation kontrolliert werden. Scope 1 umfasst alle direkten, das heißt selbst durch Verbrennung in eigenen Anlagen erzeugte Emissionen.
Diversität	Diversität bezeichnet die Vielfalt der Menschen in einer Gesellschaft in Bezug auf Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung, Weltanschauung oder Religion, ethnische Herkunft und Behinderung. Als politisches Konzept, das auch von der Europäischen Union als Leitbild formuliert wurde, zielt Diversität auf die Herstellung der Chancengleichheit von Gruppen, die aufgrund dieser Merkmale benachteiligt werden. Diversität steht dafür, Differenzen wertzuschätzen und als Ressource zu begreifen, die Einzigartigkeit von Individuen zu betonen und sich eindeutig gegen Diskriminierungen von Menschen aufgrund von Macht und Ungleichheitsstrukturen zu wenden
ECHA	Die Europäische Chemikalienagentur (ECHA) setzt sich für die sichere Verwendung von Chemikalien ein. Sie setzt die bahnbrechenden EU-Chemikalienrechtsvorschriften in die Praxis um, die der menschlichen Gesundheit und dem Umweltschutz dienen und die Wettbewerbsfähigkeit Europas fördern.
Emissionszertifikate-handel	Der Kauf, Verkauf oder Handel von Reduktionen der THG-Emissionen (Offsets) oder Rechten für THG-Emissionen.
Erneuerbare Materialien	Materialien, die von umfangreichen Ressourcen stammen, welche schnell durch ökologische Kreisläufe oder landwirtschaftliche Prozesse erneuert werden können, so dass die durch diese Ressourcen oder durch andere damit verbundene Ressourcen bereitgestellten Dienstleistungen nicht in Gefahr sind und der nächsten Generation zur Verfügung stehen.
GHG-Protokoll (Greenhouse Gas Protocol)	Zur Identifizierung der wesentlichen Emissionsquellen eines Betriebes ist die korrekte Abgrenzung und Kategorisierung relevanter direkter und indirekter Emissionsquellen von großer Bedeutung. Der meist genutzte Methodenstandard ist hier das Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol). Das GHG Protocol definiert die Grundprinzipien der Relevanz, Vollständigkeit, Konsistenz, Transparenz und Genauigkeit und lehnt sich dabei an Prinzipien finanzieller Rechnungslegung an.
Gleichstellung	Gleichstellung bedeutet, dass jeder Einzelne oder jede Gruppe von Menschen die gleichen Ressourcen oder Möglichkeiten erhält.
Grundgehalt	Das feste Mindestgehalt, das einem Angestellten für seine Arbeit gezahlt wird, ausschließlich der zusätzlichen Vergütung wie z. B. Zahlungen für Überstunden oder Boni.
Höchstes Kontrollorgan	Formelle Gruppe von Personen, die innerhalb einer Organisation die höchste Entscheidungskompetenz innehaben

Indigene Völker	Der Begriff „indigene Völker“ bezieht sich im Allgemeinen auf: <ul style="list-style-type: none"> • Eingeborene 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 als Eingeborene angesehen werden, weil sie 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
Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (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.
Inklusion	Inklusion bezeichnet einen Zustand der selbstverständlichen Zugehörigkeit aller Menschen zur Gesellschaft. Damit verbunden ist die Möglichkeit aller zur uneingeschränkten Teilhabe in allen Bereichen der Gesellschaft.
Kohlendioxid-Äquivalent (CO ₂ -Äquivalent)	Maßeinheit, die verwendet wird, um Emissionen von verschiedenen Arten von Treibhausgasen (THG) anhand ihres globalen Erwärmungspotenzials (Global Warming Potential, GWP) zu vergleichen.
Nicht erneuerbare Materialien, Ressourcen	Eine Energiequelle, die nicht erneuert, reproduziert oder in einem kurzen Zeitraum durch ökologische Kreisläufe oder landwirtschaftliche Prozesse angebaut oder erzeugt werden kann.
REACH	Das Akronym "REACH" leitet sich vom englischen Titel der Verordnung ab: Verordnung zur Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung chemischer Stoffe (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of CHemicals). REACH ist seit 2007 in Kraft und soll ein hohes Maß an Schutz für die menschliche Gesundheit und die Umwelt gewährleisten. REACH basiert auf dem Grundsatz, dass Hersteller, Importeure und nachgeschaltete Anwender die Verantwortung für ihre Chemikalien übernehmen. Sie müssen sicherstellen, dass die von ihnen hergestellten und in Verkehr gebrachten Chemikalien sicher verwendet werden. Die REACH-Verordnung gilt als eines der strengsten Chemikaliengesetze der Welt.
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.
Sonstige indirekte THG-Emissionen (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.
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.
TGE	Target Gender Equality ist eine Initiative zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter für die am UN Global Compact teilnehmenden Unternehmen. Durch moderierte Leistungsanalysen, Workshops zum Kapazitätsaufbau, Peer-to-Peer-Learning und einen Multi-Stakeholder-Dialog auf Länderebene unterstützt Target Gender Equality die am UN Global Compact beteiligten Unternehmen bei der Festlegung und Erreichung ehrgeiziger Unternehmensziele für die Vertretung und Führung von Frauen.
Treibhausgas (THG)	Das Gas, das durch die Absorbierung der Infrarotstrahlung den Treibhauseffekt verursacht.

UK Modern Slavery Act	Mit dem Modern Slavery Act werden den Strafverfolgungsbehörden die notwendigen Instrumente zur Bekämpfung der modernen Sklaverei an die Hand gegeben, um sicherzustellen, dass die Verantwortlichen für schwere Verbrechen angemessen bestraft werden können, und um die Unterstützung und den Schutz der Opfer zu verbessern. Das Gesetz wurde am Donnerstag, den 26. März 2015, von der britischen Krone abgesegnet.
Universal Declaration of Human Rights of the United Nations	Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (AEMR) ist ein Meilenstein in der Geschichte der Menschenrechte. Sie wurde von Vertretern mit unterschiedlichem rechtlichem und kulturellem Hintergrund aus allen Regionen der Welt verfasst und von der Generalversammlung der Vereinten Nationen am 10. Dezember 1948 in Paris (Resolution 217 A der Generalversammlung) als gemeinsamer Standard für alle Völker und Nationen proklamiert. In ihr wurden zum ersten Mal grundlegende Menschenrechte festgelegt, die universell zu schützen sind, und sie wurde in über 500 Sprachen übersetzt. Es wird allgemein anerkannt, dass die AEMR die Verabschiedung von mehr als siebenzig Menschenrechtsverträgen inspiriert und ihnen den Weg geebnet hat, die heute auf globaler und regionaler Ebene ständig angewendet werden.
Unkritische Materialien	Bei kritischen Materialien handelt es sich um Materialien, die weltweit sehr knapp sind. Ihre Verfügbarkeit nimmt stark ab, da die Nachfrage der Industrie weltweit rasant zunimmt. Unkritische Materialien hingegen sind ausreichend verfügbar. Hier besteht auch kein Wettkampf um das Material/ den Rohstoff auf dem Markt. Zu einem unkritischen Material zählt der von uns verwendete Quarz. Dieser fällt zum Teil als Nebenprodukt bei der Kaolin Herstellung an.
Wiederverwertet	Bezieht sich auf das Sammeln, das Wiederverwenden und das Recycling von Produkten und ihren Verpackungsmaterialien am Ende ihrer Nutzungsdauer.
Zwangs- oder Pflichtarbeit	Alle Arbeiten und Dienstleistungen, die von einer Person unter Androhung einer Strafe gefordert werden und für die die besagte Person sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat.

IMPRESSUM

Herausgeber

Schock GmbH,
Hofbauerstraße 1, 94029 Regen
Bundesrepublik Deutschland

Veröffentlichungsdatum

06. Dezember 2022

Ansprechpartner

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

SCHOCK

