

CSR-REPORT

Einhell Germany AG
2021



einhell.com



Corporate Social Responsibility Report Einhell Germany AG

1 ZUM BERICHT	3
2 2021 EINFACH AUßERGEWÖHNLICH	6
3 ZUSAMMENFASSUNG VON BEDEUTENDEN EINFLUSSFAKTOREN UND RISIKEN AUF DIE STRATEGIE.....	8
4 ZUM UNTERNEHMEN	10
4.1 KONZERNSTRUKTUREN UND BETEILIGUNGEN	11
4.2 NOTWENDIGE KLARE DIFFERENZIERUNG ZWISCHEN DEN KONZERNGESELLSCHAFTEN 11	
4.3 VORSTAND UND AUFSICHTSRAT	13
4.4 UNSERE PHILOSOPHIE: KABELLOSE FREIHEIT FÜR ALLE.	14
4.5 PERSONELLE VERTEILUNG DER KONZERNBELEGSCHAFT	15
4.6 DEMOGRAPHIE.....	17
4.6.1 Wandel vom Arbeitgeber- zum Arbeitnehmermarkt.....	17
4.6.2 Nachfolfragestellungen	17
4.6.3 Nachfolgende Generationen und ihre Wertevorstellungen	17
4.6.4 Ableitungen	17
5 WERTE UND NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE	18
5.1 KERNWERTE DER EINHELL-GRUPPE.....	19
5.2 NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE.....	22
5.2.1 Wesentliche Herausforderungen - Megatrends	22
5.2.1.1 Gesundheit.....	23
5.2.1.2 Demografische Entwicklungen	24
5.2.1.3 Digitalisierung und Industrie 4.0	24
5.2.1.4 Globalisierung	25
5.2.1.5 Ressourcenknappheit	25
5.2.1.6 Klimawandel und Klimapolitik	26
5.2.1.8 Mobilität	26
5.2.1.9 Sicherheit	27
5.2.1.10 Neo-Ökologie.....	27
5.2.1.11 Politische Instabilität	27
5.2.2 Megatrends und ihre Relevanz für Einhell.....	28
5.3 ÖKONOMIE	31
5.3.1 Zielsetzung.....	31
5.3.2 Aktives Risikomanagement	31
5.3.3 Finanz-, Zins-, und Währungsrisiken	34
5.3.4 Cyber Security	34
5.4 COMPLIANCE UND CORPORATE GOVERNANCE KODEX.....	36
5.4.1 Compliance - Antikorrption.....	37
5.4.2 Richtlinien.....	38
5.4.3 Interne Revision.....	38

5.4.4	Risikobetrachtung gem. § 289c HGB und CSR-Report-Umsetzungsgesetz	39
5.5	ÖKOLOGIE.....	40
5.5.1	Zielsetzung.....	40
5.5.2	Materialauswahl und Recyclingfähigkeit.....	40
5.5.3	Fotovoltaik.....	42
5.5.4	Ressourcenschonung / Langlebigkeit der Produkte	43
5.5.5	POWER X-CHANGE	43
5.5.5	Verantwortung in der globalen Supply Chain	47
5.5.6	Investition in die umwelt- und prozessorientierte LOGISTIK am Zentralstandort Landau a. d. Isar	48
5.5.7	Umweltbelange auch Teil der Lieferantenbewertung nach BSCI	48
5.6	ARBEITSUMFELD UND ARBEITSBEDINGUNGEN	50
5.6.1	Gesundheitsmanagement.....	50
5.6.2	Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen	51
5.6.3	Arbeitssicherheit	53
5.6.4	Wissensmanagement	54
5.6.5	Risikobetrachtung gem. § 289c HGB und CSR-Report-Umsetzungsgesetz	57
5.7	DIVERSITY.....	58
5.7.1	Geschlechterquotenstatement.....	59
5.7.2	Risikobetrachtung gem. § 289c HGB und CSR-Report-Umsetzungsgesetz	60
5.8	MENSCHENRECHTE	61
5.8.1	Vorgehensweise.....	61
5.8.2	Risikobetrachtung gem. § 289c HGB und CSR-Report-Umsetzungsgesetz	63
5.9	SOZIALE BELANGE	64
5.9.1	Soziales Engagement	64
5.9.2	Produktverantwortung	66
5.9.3	Produktsicherheit.....	67
5.9.4	Risikobetrachtung gem. § 289c HGB und CSR-Report-Umsetzungsgesetz	69
6.	ANSPRECHPARTNER UND IMPRESSUM	70
6.1.	ANSPRECHPARTNER	70
6.2.	IMPRESSUM	70

1 ZUM BERICHT

Mit dem CSR Report 2021 nimmt die Einhell Germany AG, Zentrale des Einhell Konzerns, Stellung zu ihrer unternehmerischen Verantwortung im Bereich CSR und Nachhaltigkeit.

Das Unternehmen beschreibt den Einfluss seiner Tätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft, dokumentiert zentrale Kennzahlen sowie Ziele und Maßnahmen, mit denen es seine Aktivitäten steuert.

In Entsprechung der gesetzlichen Verpflichtung zur Erstellung einer nichtfinanziellen Erklärung gem. HGB § 289c und dem daraus abgeleiteten CSR-Report Umsetzungsgesetzes werden die wesentlichen Risiken auf die Aspekte des Gesetzes jeweils in den Abschnitten gesondert angesprochen.

Hierbei steht die Wesentlichkeit der Angaben im Mittelpunkt der Berichterstattung:

Wesentlichkeit der Angaben:

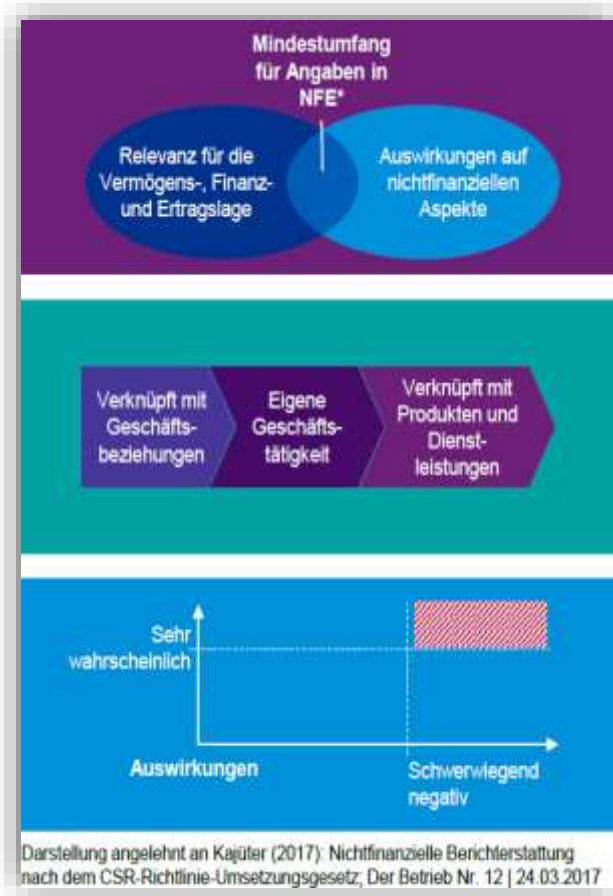
- für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage bedeutsam sowie
- für das Verständnis der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die nichtfinanziellen Aspekte erforderlich

Risiken entlang der Wertschöpfungskette

- Wesentliche Risiken sowie die Handhabung dieser Risiken
- Risiken die mit den Geschäftsbeziehungen der Kapitalgesellschaft, ihren Produkten und Dienstleistungen verknüpft sind

Wesentlichkeit der Risiken und Zusatzbedingungen

- Risiken sind sehr wahrscheinlich und haben schwerwiegende negative Auswirkungen auf die nichtfinanziellen Aspekte
- Angaben sind von Bedeutung und die Berichterstattung über diese Risiken ist verhältnismäßig



Grundsätzlich ist hierbei von den Nettorisiken auszugehen.

Definition:

Bruttorisiken, sind erkannte Risiken, denen bisher keine Maßnahmen des Unternehmens zur Risikominimierung gegenüberstehen

Nettorisiken sind alle Risiken, unter Berücksichtigung aller umgesetzten risikoreduzierenden Maßnahmen.

Bei der Erstellung des CSR Report der Einhell Germany AG wurden folgende fünf universelle Prinzipien als Basis für den Einhell Standard angesetzt:



Die Berichtsinhalte beziehen sich auf die globalen Funktionen der Einhell Germany AG sowie die Standorte des Einhell Konzerns in Deutschland. Hierbei werden grundsätzlich vier unterschiedlichen Gesellschaftstypen innerhalb des Einhell Konzerns betrachtet, die auf Grund ihrer Struktur und Funktion andere Herausforderungen im Blick auf die Nachhaltigkeit und die Einhaltung der Richtlinien haben.

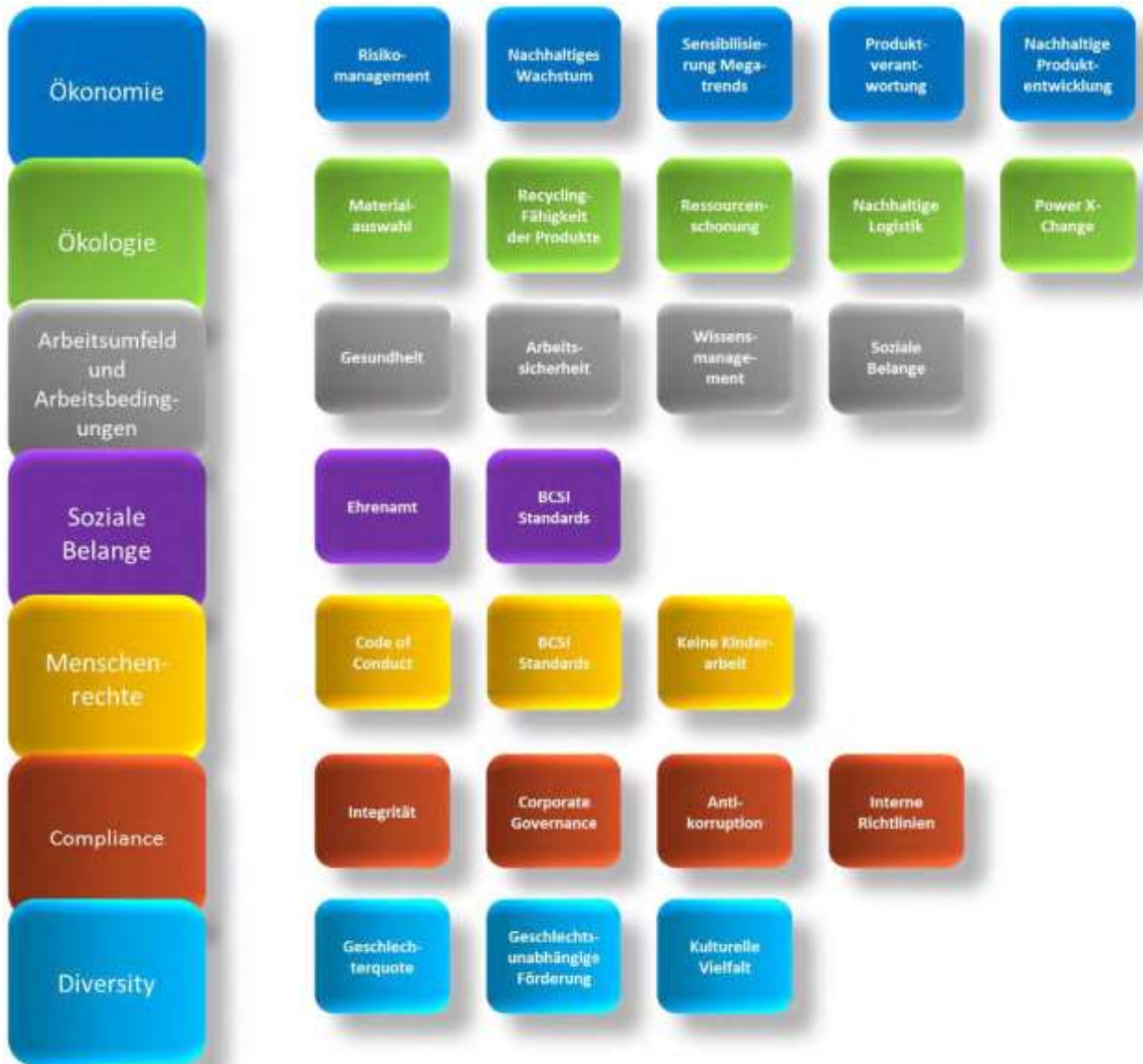
1.) Konzernzentrale: Einhell Germany AG, mit den Zentralfunktionen: Strategie, Konzernsteuerung, Produktentwicklung, Sortimentsstrategie, Konzernpersonalwesen, Konzernrechnungslegung, vertriebliches und kaufmännisches Group-Management, Aftersales-Services, Informationstechnologie, Einhell Digital

2.) Vertriebliche ausgerichtet Konzerntochterunternehmen: Konzerneigene Vertriebsgesellschaften, welche lokal die Vertriebsverantwortung übernehmen und im Konzernverbund an die Supply Chain angeschlossen sind.

3.) Sourcing Gesellschaften: Gesellschaften im Konzernverbund, deren Hauptaufgabe in der Identifikation, Steuerung und Betreuung von Zulieferbetrieben für Komponenten und Produkte liegen.

4.) Halb-autarke Gesellschaften mit anderen Konzernmarken. Gesellschaften die auf Grund Ihrer Größe, aber vor allem wegen des von Konzernstandard abweichenden Produktportfolios nicht den oben genannten Kategorien zuzuordnen sind, da sie Funktionsbereiche verschiedener Gruppen in sich vereinen.

Im Rahmen dieses Berichtes orientieren wir uns an der dem § 289 C HGB zugrundeliegenden Themendifferenzierung:



Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2021 (1. Januar bis 31. Dezember).

Redaktionelle Hinweise: Aus Gründen der Lesbarkeit wird im Bericht bei geschlechtsspezifischen Bezeichnungen durchgängig die männliche Form verwendet, ohne dabei andere Geschlechter in irgendeiner Weise zurückstellen zu wollen.

Redaktionsschluss war der 31. Dezember 2021. Der CSR-Report liegt in deutscher und englischer Sprache vor. Alle Fassungen sind auch im Internet unter www.einhell.com abrufbar.

2 2021 EINFACH AUßERGEWÖHNLICH

Wie auch schon das Vorjahr 2020, wird das vergangene Geschäftsjahr 2021 als ein ganz besonderes in unsere bewegte Firmengeschichte eingehen. Auf den ersten Blick sind natürlich die Rekordwerte in den wirtschaftlichen Kennzahlen hier markant. Mit rund 920 Mio. Konzernumsatz und 81 Mio. EBT konnte der positive Trend aus 2020 nicht nur fortgeschrieben, sondern noch verstärkt werden. Allein das wäre schon bemerkenswert.

Betrachtet man jedoch die schwierigen Rahmenbedingungen, so zeigt sich die herausragende Leistungsfähigkeit unserer Organisation.

Neben der globalen Logistikkrise, mit rasant steigenden Transportpreisen und signifikanten Engpässen bei der Verfügbarkeit von Transportkapazitäten, musste eine global ansteigende Inflation gehandelt werden. Die anhaltende CORONA- Pandemie erschwerte Planungen im Hinblick auf verfügbare personelle Kapazitäten und belastete die strategischen wie operativen Führungsprozesse.

Trotzdem haben wir vieles unternommen, um unseren Konzern, neben den wirtschaftlichen Bereichen, auch in den CSR-Fragestellungen weiterzuentwickeln.

So hatten wir 2020 berichtet, dass wir unsere Resilienz hinsichtlich Bedrohungen unserer IT-Infrastruktur, durch weitgehende Maßnahmen technischer Art und durch die Investition in personelle Ressourcen in der Cyber-Security, erhöht haben. Wir sind diesen Weg in 2021 konsequent weitergegangen und haben ein umfängliches Schulungskonzept zur IT-Sicherheit auf globaler Basis umgesetzt, um das Risiko, generiert durch das „Einfallstor Mensch“, zu minimieren.

Auch im Hinblick auf die ökologischen Betrachtungen unseres Konzerns sind wir nicht stehen geblieben. So haben wir, in Verbindung mit einem anerkannten externen Partner, mit einem Großprojekt begonnen unseren CO²-Footprint zu ermitteln, um daraus Maßnahmen in der Reduktion und Kompensation abzuleiten. Als erster Schritt wurde, zunächst für den Zentralstandort Landau a.d.Isar, ein umfangreiches Konzept zur Umstellung auf E-Mobilität der Firmenfahrzeuge erarbeitet, was nun zur Umsetzung ansteht.

Das im vorjährigen CSR-Report bereits dargestellte neue Logistikzentrum ist nun in Betrieb gegangen. Trotz der erheblich gestiegenen Umsätze und damit Warenbewegungen konnte damit einerseits die schnelle Warenverfügbarkeit aus Landau heraus sichergestellt werden und andererseits auf zusätzliche Außenlager verzichtet werden. Das bedeutet eine erhebliche Einsparung von Zulieferfahrten im Gegensatz zum alten Logistiksystem.

Für uns ist es selbstverständlich, dass wir auch sozial unterprivilegierte an unserem Erfolg teilhaben lassen. So wurden im Konzern insgesamt 43 Projekte mit sozialem Hintergrund finanziell und teilweise auch personell unterstützt. Dabei wurde eine Spendensumme im mittleren 6-stelligen Betrag an Bedürftige und Hilfsorganisationen ausbezahlt. Besonders anzumerken sind hier die beiden Großveranstaltungen „RTL-Spendenmarathon 2021“ in Deutschland sowie „Licht ins Dunkel“ mit dem ORF in Österreich.

Insgesamt hat das vergangene Geschäftsjahr 2021 gezeigt, dass unsere Strategie, aber vor

allem die Integration und das Engagement unser weltweit nun fast 2.000 Kolleginnen und Kollegen, es uns ermöglicht, auf unseren Märkten Akzente zu setzen und uns als anerkannte Spitzen-Marke zu etablieren.

Das ist einerseits auf die sehr gute Positionierung unseres Unternehmens auf Markt- und vor allem Produktseite zurückzuführen. Andererseits haben die oben beschriebenen Krisenszenarien gezeigt, dass vor allem der kooperative Zusammenhalt unserer Belegschaft uns eine außerordentliche Krisenfestigkeit verleiht.

Obwohl sich dies natürlich auch auf die finanzielle Aufstellung unseres Unternehmens auswirkt, ist das sicher die wesentliche nichtfinanzielle Erkenntnis dieses ereignisreichen Geschäftsjahres, und wie wir das sehen, „eine hervorragende Basis für eine weiterhin positive Entwicklung“.

Der Vorstand



Von links: Dr Christoph Urban (CIO); Dr Markus Thannhuber (CTO); Andreas Kroiss CEO); Jan Teichert (CFO)

3 ZUSAMMENFASSUNG VON BEDEUTENDEN EINFLUSSFAKTOREN UND RISIKEN AUF DIE STRATEGIE

Wie bereits im Vorwort beschrieben war 2021 kein normales Geschäftsjahr, so dass abzuleitende Trends hier einer noch genaueren Betrachtung auf Wahrscheinlichkeit und Nachhaltigkeit unterliegen müssen.

Die CORONA-Pandemie hat uns, entgegen aller Prognosen, auch in 2021 fest im Griff, was nicht unerhebliche Auswirkungen auf die Leistungserbringung auf vielen Ebenen unseres Unternehmens hatte.

Darüber hinaus sind die lokalen und globalen Auswirkungen auf das Verhalten und die Anschauungen der handelnden Menschen und damit das Marktgeschehen auf den Beschaffungs- und Absatzmärkten erheblich.

Die einschränkenden Maßnahmen der CORONA-Pandemie haben die stationären Handelsstrukturen wesentlich intensiver getroffen als den Online Handel. Wie in den früheren Berichten bereits dargestellt, ist der Trend hin zu Online-Plattformen, mit der dort scheinbar einfachen und transparenten Vergleichbarkeit von Produkten, ein wesentlicher Trend der Zeit. Gezwungen durch temporäre Schließung der Verkaufsflächen im stationären Handel haben sich auch die skeptischen Kunden wesentlich schneller und intensiver mit den Abläufen im Online-Handel beschäftigt und viele sind auf den Geschmack gekommen. Schnelle, unkomplizierte Bestellvorgänge, mit weitreichenden Rücksendemöglichkeiten, erleichtern den Einkauf. Es ist daher davon auszugehen, dass der starke Anstieg im Online-Geschäft nicht nur ein CORONA-Strohfeuer darstellt, sondern, dass sich der allgemeine Trend verstärkt hat und weiter anwachsen wird.

Bereits vor CORONA und auf Wachstum ausgerichtet, haben wir unsere Online-Kapazitäten weiter ausgebaut und sehen uns hier auf der Höhe der Zeit. Mit dem in Betrieb genommenen Logistik-Zentrum für die zentraleuropäischen Märkte werden wir noch besser und schneller in der Lage sein, auch verstärkte DROP-Shipments Aufträge (Direktlieferung zum Endkunden) abzuwickeln.

Natürlich ergeben sich heraus neue Prozesse und entsprechende Prozessrisiken, die wir im Vorfeld intensiv betrachten und durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen reduzieren.

Technische Innovation im Rahmen der Batterietechnologie hat den Weg zur ortsungebundenen Verfolgung kreativer Ziele freigemacht. Mit unserem Power X-Change Konzept sind wir führend, wenn es um die Verbindung der möglichen Anwendungsfälle beim Heimwerken, aber auch bei der Gartengestaltung, geht.

Um hier technologisch am Puls der Zeit zu sein und zu bleiben, haben wir eine groß angelegte Kooperation mit dem Forschungszentrum „Moderne Mobilität“ gestartet. Hier sind wir vor allem im Bereich der Energiespeichersysteme aktiv in die Forschung integriert.

Das Vertrauen der Endkunden in Akku-Geräte ohne Kabel ist in letzter Zeit, nicht zuletzt wegen unserer innovativen und hochqualitativen Power X-Change Plattform, stetig gewachsen, so dass unsere Prognose der mittelfristigen Ablösung der Benzin- und der Kabelgeräte durch die AKKU-Technik weiterhin Grundlage unserer Strategie ist.

Auf dieser Basis werden wir die Range unserer Produkte in der Power X-Change Plattform bis zum Jahr 2025 nochmals mehr als verdoppeln, um allen Kunden für alle Anwendungsgebiete in Haus und Garten genau das richtige PXC-Gerät für ihre Anwendungen anbieten zu können.

Logistischen Prozessen, auf lokaler aber vor allem auf internationaler Ebene, wird in Zukunft ein noch größeres Augenmerk geschenkt werden müssen. Es geht darum noch verlässlichere Lead-Time- und Transportkostenprognosen zu erhalten, um die Prozesse noch besser auf die Wünsche der Handels-, aber auch der Endkunde, abzustimmen. Dabei sind die derzeitig schwelenden Handelskonflikte nicht

hilfreich und müssen beobachtet werden. In diesem Zuge haben wir ein Projekt zur Definition von alternativen Beschaffungsstrategien gestartet, um Abhängigkeiten in der Supply Chain zu vermeiden.

Weiter im Fokus steht die Optimierung des Supply Chain Managements, um den gestiegenen Risiken im globalen Warenfluss organisatorisch zu begegnen. Dazu werden einer zentralisierten Bedarfsprognose und Planung sowie eines zentralen Dispositionsmanagements, der Einführung eines Shipment Consolidation Managements, der Einführung eines zentralen Kapazitätsmanagements, der Einführung eines neuen Transportmanagementsystems in China, dem Ausbau und der Einführung eines Inbound Freight Managements aller transkontinentalen Warenbewegungen sowie dem Aufbau und der Einführung eines internationalen Lagermanagements oberste Priorität beigemessen.

Die Abhängigkeit von digitalen Systemen ist ausgesprochen hoch und wird in Zukunft noch weiter ansteigen. Aus diesem Grund ist es unerlässlich auch in das Feld der Cyber-Security zu investieren, was wir auf allen gebotenen Ebenen tun.

Digitalisierung und Resilienz

von Dr. Christoph Urban, Vorstand IT und Digitalisierung

Die Digitalisierung spielt in allen Bereichen unseres Lebens eine immer größere Rolle. Auch in der Unternehmensstrategie der Einhell-Gruppe ist sie fest verankert.

So gehört es zu unseren primären Zielen, resiliente, IT-basierte Arbeitsumgebungen für unsere Mitarbeiter, Gesellschaften und Geschäftspartner bereitzustellen, die auch in Zeiten wachsender Cyberbedrohungen als stabiles und verlässliches Rückgrat für unsere Geschäftstätigkeit dienen können.

Auch die Wirksamkeit und Effizienz unserer operativen Geschäftsprozesse spielt für die Weiterentwicklung und das Wachstum der Einhell-Gruppe eine immer wichtigere Rolle. Hier wird es in den nächsten Jahren darauf ankommen, bestehende Systemlandschaften im Konzern zu konsolidieren, Prozesse zu harmonisieren und die zugrundeliegenden Stammdaten zu standardisieren, um darauf aufbauend eine höhere Qualität sowie einen höheren Automatisierungsgrad und eine bessere Skalierbarkeit in den Geschäftsabläufen, vor allem mit Blick auf unsere internationalen Liefer- und Serviceketten zu erzielen. Der klare Fokus liegt auf dem Ausbau unserer operativen Exzellenz, um unser Konzernwachstum auf eine solide operative Basis zu stellen.

Natürlich stehen bei unseren Digitalisierungsbemühungen auch unsere Handelspartner im Vordergrund. Hier hat gerade in den letzten Jahren eine sehr starke Digitalisierungstendenz eingesetzt, die durch die Corona-Pandemie noch zusätzlich befeuert wurde. Neben den klassischen verkaufsflächenorientierten Ansätzen setzen unsere Kunden verstärkt auf hybride Geschäftsmodelle, die auf einem Zusammenspiel stationärer und digitaler Angebote basieren. Auch hier legen wir mit unserem Ziel, zu den besten digitalen Anbietern der Branche zu gehören, sehr großen Wert darauf, unsere Retail-Kunden mit überzeugenden Dienstleistungsangeboten, hochwertigen Contents und innovativen Lösungen am digitalen POS zu unterstützen und auf ihrer eigenen Digitalisierungs-Journey als kompetenter Ansprechpartner zu begleiten.

Wesentlicher Bestandteil unserer Markenstrategie ist der Bereich des Kundenservice. Auf Grundlage unserer Power X-Change Plattform gepaart mit einem hervorragenden Service wollen wir unsere Konsumenten und End User zu langfristig loyalen Fans unserer Marke machen. Neben den von unseren Mitarbeitern persönlich erbrachten Service-Leistungen in den Bereichen Customer Interaction, Service Parts und Claims- sowie Reparatur-Management spielen hier auch immer mehr digitale Self Services eine Rolle. Über unsere Ersatzteil-Shops, Online Reparatur-Anmeldungen, Service Videos, FAQs und ChatBots schaffen wir mehr Freiheit für unsere Kunden und wollen ihnen die Möglichkeit

geben, auch außerhalb der Öffnungszeiten unserer Service Center ihre Anliegen zu lösen. Ein konsistentes Multi-Channel Service-Erlebnis steht hier im Mittelpunkt unserer Bestrebungen.

Und schließlich erfordert die fortschreitende Digitalisierung auch eine Veränderung unserer eigenen Digital-Organisation. Die klassischen Grenzen zwischen Fachbereichen und IT-Organisation müssen mit einer eng verzahnten Kollaborationskultur ersetzt werden, die IT muss noch viel näher an die Anforderungen des Business heranwachsen, zur Etablierung passgenauer, digitaler Lösungen für unsere Business Fragestellungen beitragen und damit aus der traditionellen Rolle des reinen Dienstleisters herauswachsen. Nur so können zukünftig in hoher Geschwindigkeit und Qualität durch IT-Lösungen Mehrwerte für das Unternehmen geschaffen werden. Und diesen Weg der Transformation gehen wir kontinuierlich weiter.

4 ZUM UNTERNEHMEN

Die Einhell Germany AG mit Sitz in Landau an der Isar (Deutschland) ist die Muttergesellschaft des international aufgestellten Einhell-Konzerns. Einhell entwickelt und vertreibt Produkte für Heimwerker und Handwerker, für Haus und für Garten und Freizeit. Schneller, flexibler und innovativer reagieren als Andere sind die Grundsätze der Produktpolitik. Speziell mit unserer Power X-Change Akku-Plattform verbinden wir das Produktversprechen der hohen Flexibilität in Verbindung mit der kabellosen Freiheit und bauen unsere Markenbekanntheit kontinuierlich weiter aus. Einhell begleitet mit einem hohen Internationalisierungsgrad die globale Ausrichtung seiner Kunden. Tochterunternehmen und assoziierte Partner in aller Welt stellen die Nähe zu den weltweit agierenden Kunden der Einhell Germany AG sicher. Die Tochtergesellschaften bestehen aus überwiegend in Europa, aber auch in Südamerika und Australien ansässigen Vertriebs- und Handelsgesellschaften in Asien.

Die asiatischen Töchter sind unter anderem auch für die Produktfindung, Produktaufbereitung und Beschaffung zuständig. Da die Produktion in Asien stattfindet, wurde auch die Qualitätssicherung dort angesiedelt. Einhell beschäftigt weltweit ca. 2.000 Mitarbeiter. (gem. Kapazitätsbetrachtung 1.783 FTE). Der Konzernumsatz betrug im Geschäftsjahr 2021 ca. 927 Mio. € (im Vj. 724,68 Mio. EUR).



4.1 KONZERNSTRUKTUREN UND BETEILIGUNGEN



Die Anforderungen in puncto Corporate Social Responsibility unterscheiden sich innerhalb der Konzerngeflechts, betrachtet man die jeweilige Funktion der Gesellschaft, vor allem in Bezug auf die Priorisierung.

Grundsätzlich haben wir uns auch hier an der Themendifferenzierung des § 289c HGB orientiert, jedoch die Schwerpunkte für die einzelnen Gesellschaftstypen hervorgehoben. Auf Grund der Gesamtverantwortung der Einhell Germany AG als Konzernmuttergesellschaft ist diese natürlich auch umfassender. Unter diesem Dach weisen die halb autarken Gesellschaften mit eigenem Produktportfolio, Ozito (Australien) und kwb Germany GmbH, besonders umfangreiche Verantwortlichkeiten auf.

Mit ihrem engen Kontakt zu unseren produzierenden Partnerunternehmen in Asien ist der Schwerpunkt der CSR-Fragestellungen für unsere Sourcing Gesellschaften natürlich auch im Blick auf die gesamte Lieferkette in diesem Bereich anzusiedeln.

Die meisten Gesellschaften im Konzernverbund sind Vertriebstöchter, die sich bezogen auf die lokalen Sortimente und die Einhaltung der einschlägigen nationalen und internationalen Standards sowie die Integration aller lokalen Stakeholder in die CSR-Fragestellungen konzentrieren.

4.2 NOTWENDIGE KLARE DIFFERENZIERUNG ZWISCHEN DEN KONZERNGESELLSCHAFTEN

Über die gesetzlichen Vorgaben des § 289c HGB und das CSR-Report Umsetzungsgesetzes hinaus, haben wir uns über die für unser Verständnis unseres Businessmodells wesentlichen nicht finanziellen Aspekte im Geschäftsverlauf Gedanken gemacht und anhand der nachfolgenden Darstellungen erläutert. Dabei haben wir die Orientierung an der Themendifferenzierung und der Unterscheidung nach Gesellschaftstypen im Konzernverbund durchgehend beibehalten.

Die durch den Aufbau der gesetzlichen Berichtspflicht notwendige Differenzierung in puncto Wesentlichkeit stellt keine grundsätzliche Aussage der Einhell Germany AG über den gesellschaftlichen Stellenwert der für unseren Geschäftsverlauf als nicht wesentlich dar. Vielmehr ist damit gekennzeichnet, wo wir unsere ganz besondere Verantwortung sehen und mit entsprechenden Konzepten hier Akzente setzen können.



Diese hier dargestellte Betrachtungsweise ist natürlich in ihrer Ausprägung abhängig von den Konzernstrukturen und deren zugrundeliegender Historie.

Trotz aller internationalen Aktivitäten ist das Unternehmen seinen Grundsätzen immer treu geblieben. Hierzu gehört ein vertrauensvolles Miteinander, Loyalität und eine auf langfristigen gemeinsamen Erfolg ausgerichtete Unternehmenspolitik.

Aufbauend auf diesen Werten wird eine ausgewogene Balance zwischen hoher Eigenständigkeit und Eigenverantwortung der Tochterunternehmen einerseits und helfender, beratender Steuerung durch die Zentralabteilungen der Konzernzentrale andererseits bei der Koordination der umfangreichen internationalen Aufgaben praktiziert. Einhell ist als ein besonders effizient wirtschaftendes Unternehmen bekannt – daher helfen wir allen Gesellschaften der Unternehmensgruppe mit unseren Erfahrungen in effizienten, kundenorientierten Vertriebs-, Service-, Logistik- und Verwaltungsprozessen.

4.3 VORSTAND UND AUFSICHTSRAT

Die Koordination der Gruppe liegt bei der Einhell Germany AG, die von vier Vorständen, Herrn Andreas Kroiss (Vorsitzender des Vorstandes seit 2003); Herrn Jan Teichert (Finanzvorstand seit 2003), Herrn Dr. Markus Thannhuber (Technikvorstand seit 2007) und Herrn Dr. Christoph Urban (Vorstand IT- u. Digitalisierung seit 2019) geführt wird. Dabei liegen in der Verantwortung des Vorstandsvorsitzenden die Bereiche Vertrieb, Einkauf, Marketing sowie Unternehmensstrategie. In der Verantwortung des Vorstands Finanzen liegen die Bereiche Finanz- und Rechnungswesen, Steuern, Recht, Controlling, Investor Relations, Personal und Instandhaltung. Der Vorstand Technik verantwortet die Bereiche Technik, Produktmanagement, Produktaufbereitung, Qualitätssicherung und Logistik.



Von links: Dr Christoph Urban (CIO); Dr Markus Thannhuber (CTO); Andreas Kroiss CEO); Jan Teichert (CFO)

Im Vorstandsressort IT und Digitalisierung sind die Verantwortlichkeiten für die Internationale IT-Infrastruktur, die digitale Weiterentwicklung aller Prozesse und Organisationen, sowie der gruppenweite Aftersaleservice verortet.

Als Aufsichtsgremium fungiert ein dreiköpfiger Aufsichtsrat. Vorsitzender des Aufsichtsrates ist seit 2015 Herr Prof. Dr. Dr. Spath (seit 2006 Mitglied des Aufsichtsrates). 2015 wurde Herr Philipp Thannhuber, als Nachfolger des Firmengründers, in das Aufsichtsgremium berufen. Von Seiten der Belegschaft wurde Herr Maximilian Fritz in den Aufsichtsrat gewählt.



Die 3.774.400 Anteile der Einhell Germany AG sind in 2.094.400 stimmberechtigte Stammaktien und 1.680.000 Vorzugsaktien gegliedert. Dadurch, dass ein Großteil der stimmberechtigten Stammaktien weiterhin von der Gründerfamilie Thannhuber gehalten wird, können auch in den strategischen Entscheidungswegen nachhaltige Strukturen eines mittelständischen familiengeführten Unternehmens mit mehr als 55-jähriger Tradition aufrechterhalten werden.

4.4 UNSERE PHILOSOPHIE: KABELLOSE FREIHEIT FÜR ALLE.

Einhell entwickelt und vertreibt Produkte für Heimwerker und Handwerker, für Haus, Garten und Freizeit. Mit den Werten kabellose Freiheit, Leistung & Ausdauer, Qualität und Kompetenz hat es sich Einhell zur Mission gemacht, eine neue Dimension des DIYens mit dem Anspruch „Kabellose Freiheit für alle“ zu schaffen und so jeden DIYer dabei zu unterstützen, seine Ideen & Projekte sowie Aufgaben umzusetzen.

Mit leistungsstarken, funktional & modern designten Qualitätsprodukten ermöglicht es Einhell seinen Kunden, alle Arbeiten in und um Werkstatt und Garten effizienter, einfacher und dadurch selbstbestimmter und ungebundener zu gestalten. Als langjähriger Experte im Bereich DIY und Garten, mit dem Anspruch, das weltweit kompetenteste Akku-System zu werden, verspricht Einhell hochwertige Produkte mit dem Prädikat: „Markenqualität zum besten Preis“. Kundenzufriedenheit ist hierbei das oberste Ziel.

Mit einem hohen Internationalisierungsgrad kommt Einhell der globalen Ausrichtung seiner Kunden, Bau- und Fachmarktketten, Versandhäusern, Gartenmärkten und Discountmarktketten, entgegen. Mit Tochterunternehmen und assoziierten Partnern weltweit bietet Einhell, wie kein anderes Unternehmen, einen umfassenden, globalen Service. Die mehr als 40 Tochterunternehmen stellen die Nähe zu den weltweit agierenden Kunden der Einhell Germany AG sicher. Assoziierte Partner weltweit vertreiben Einhell-Produkte in Lizenz im eigenen Namen.

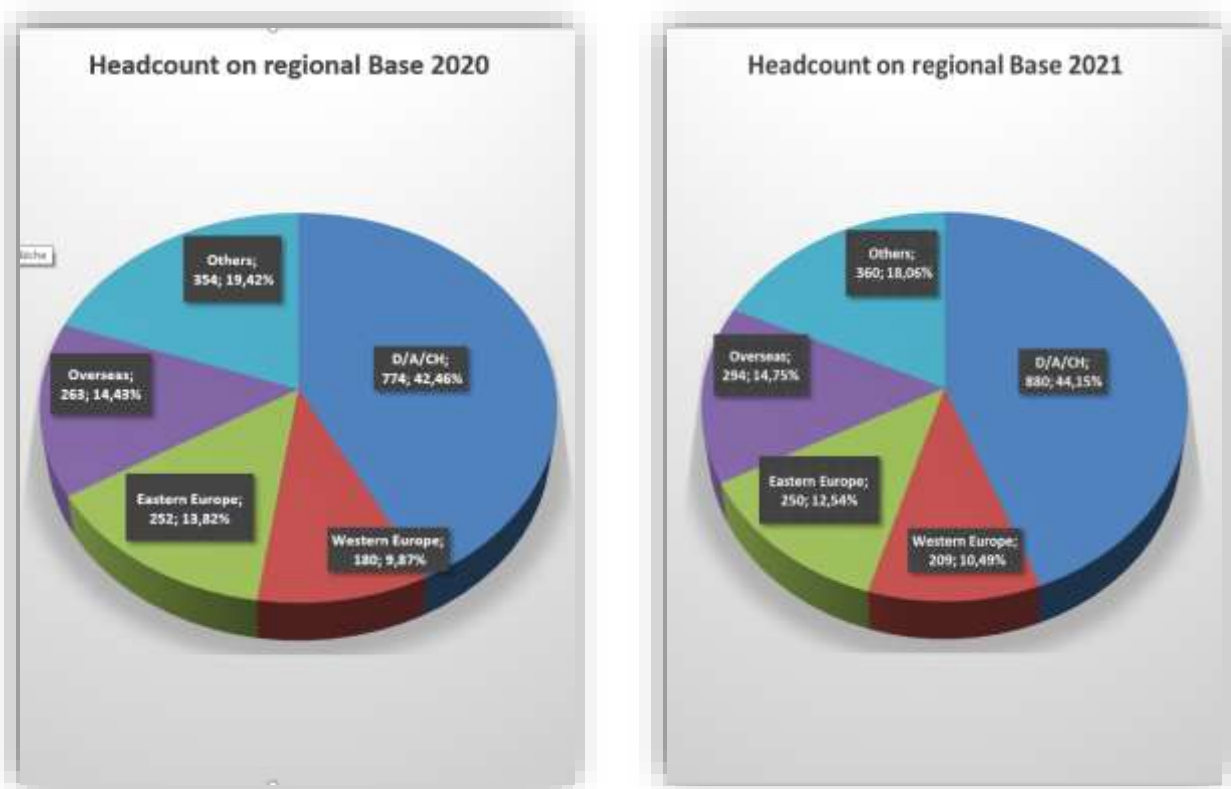
Mit dem Leitgedanken: „Wir wollen nicht einfach nur gut sein – wir wollen eine einzigartige Marke sein“ wird das Unternehmen auch weiterhin diesen Anspruch verfolgen.

4.5 PERSONELLE VERTEILUNG DER KONZERNBELEGSCHAFT

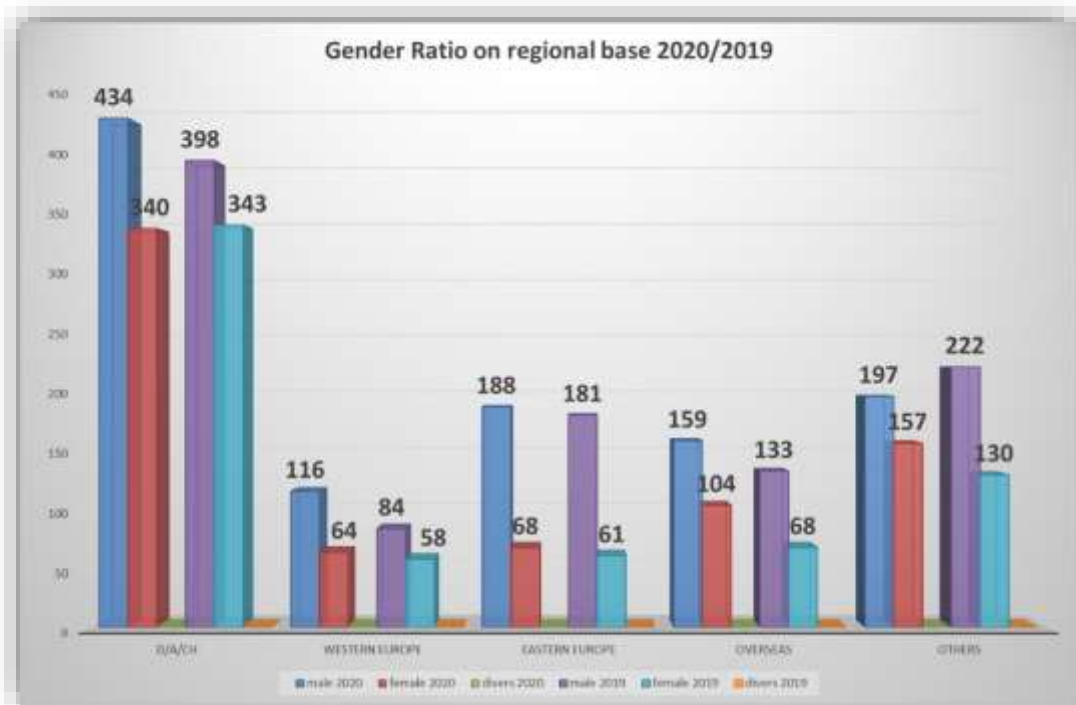
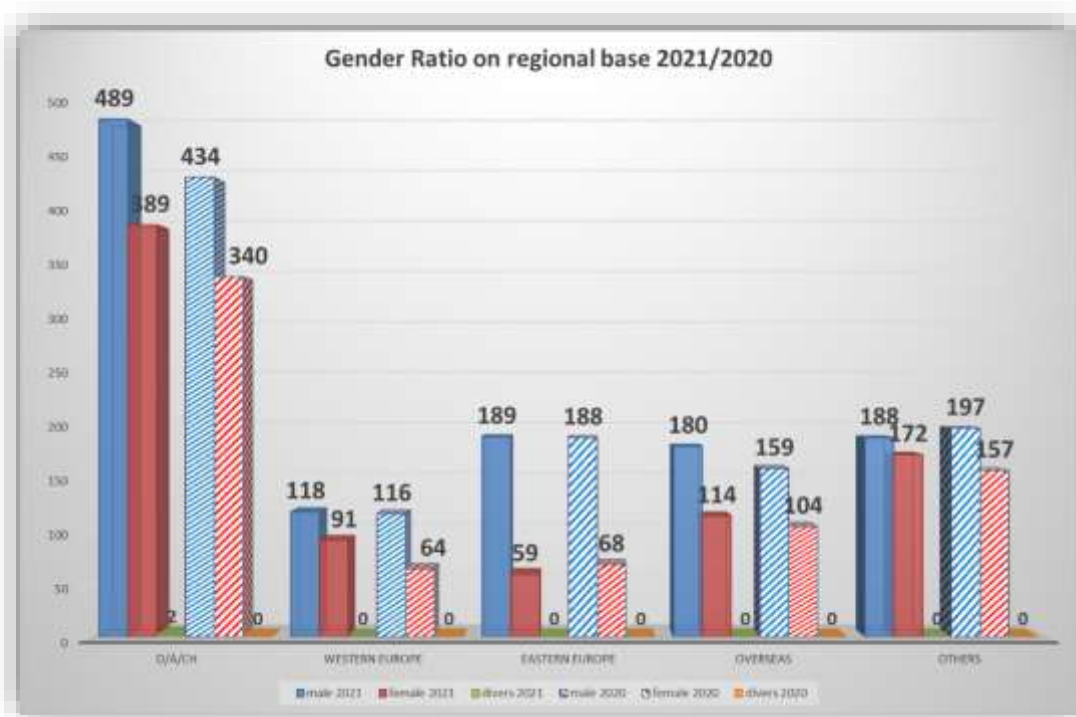
Die personelle Verteilung der Mitarbeiter auf die einzelnen Gesellschaften spiegelt die lokalen Gegebenheiten auf den Märkten und die etablierten Synergien innerhalb des Konzernverbundes wider.

Grundsätzlich versuchen wir konjunkturelle Schwankungen durch Nutzung flexibler personalpolitischer Maßnahmen auszugleichen, um den Stammbesellschaften einen nachhaltig sicheren Arbeitsplatz anbieten zu können. Das ganz spezielle Einhell Knowhow unserer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, in den verschiedenen Funktionen, stellt für uns ein ganz besonderes Asset dar. Auf diesem Asset ist die nachhaltige Wachstumsstrategie des Einhell Konzerns aufgebaut und muss daher auch bewahrt werden. Dies bedeutet auch, dass Personalaufbau immer auf Basis der nachhaltigen, hinreichend wahrscheinlichen positiven Geschäftsentwicklung geplant wird.

Mit dem international positiven Geschäftsverlauf wurden auch die personellen Kapazitäten den Anforderungen angepasst. Zum Ende 2021 waren 1.993 Kolleginnen und Kollegen Teil des Einhell Konzerns. Die Geschlechterverteilung änderte sich leicht von 57,39% : 42,61% : 0,00% (männlich : weiblich : divers) zu 58,40% : 41,50% : 0,1% (männlich : weiblich : divers). Diese Statistik weist erstmals das dritte Geschlecht auf.



Bei der Auswahl und Förderung unserer Mitarbeiter wird das Geschlecht grundsätzlich nicht als Kriterium angebracht. Dies geschieht aus der verankerten Wertevorstellung heraus, dass das Geschlecht keinen entscheidenden Einfluss auf die Leistungsfähigkeit, die Integration und die Entwicklungsfähigkeit ausübt.



Die sexuelle Selbstbestimmung ist eines der wesentlichen menschlichen Grundrechte. Grundsätzlich werden zur Besetzung ausgeschriebene Stellen geschlechtsneutral (m/w/d) ausgeschrieben, um anzuzeigen, dass das Geschlecht für uns kein Bewertungskriterium darstellt

4.6 DEMOGRAPHIE

Demographische Betrachtungen sind vor allem auf der volkswirtschaftlichen Ebene geläufig, beschäftigen sich **statistisch und theoretisch** mit der Entwicklung von Bevölkerungen und ihren Strukturen.

Im Rahmen einer langfristigen und nachhaltigen Personalpolitik ist es angeraten sich auch auf betrieblicher Ebene mit den Auswirkungen der in der Demographie ermittelten Trend auseinander zu setzen und ggf. Handlungsempfehlungen daraus abzuleiten.

Für Einhell ergeben sich aus den allgemeinen demographischen Überlegungen 3 wesentliche Themengebiete:

- 1.) in vielen Ländern der Wandel vom Arbeitgeber- zum Arbeitnehmermarkt
- 2.) frühzeitige und gesteuerte Betrachtung von Nachfolgefragestellungen
- 3.) unterschiedliche Wertekonstellation bei den nachfolgenden Generationen

4.6.1 Wandel vom Arbeitgeber- zum Arbeitnehmermarkt

Bestehende und potentielle Mitarbeiter/innen können sich den qualifizierten Arbeitsplatz aussuchen. Daher ist die individuelle und kollektive Wahrnehmung der Positionierung des Arbeitgebers mitentscheidend bei der Wahl des Arbeitsplatzes. Die Strukturen und Prozesse müssen zur Lebensplanung der aktuellen und zukünftigen Mitarbeiter passen.

4.6.2 Nachfolgefragestellungen

Wesentliches Knowhow ist bei ausscheidenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern „gespeichert“ und muss nach Möglichkeit weitergegeben werden. Dazu müssen zunächst die individuellen Lebensplanungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter frühzeitig in Erfahrung gebracht werden, damit das Unternehmen sich darauf einstellen kann.

Auf dieser Basis müssen potentiellen Nachfolgekräfte identifiziert und behutsam aufgebaut werden.

Dies bedingt auch, dass bei Schlüsselpositionen frühzeitig klare Entscheidungen über interne oder externe Besetzungsstrategien getroffen werden

4.6.3 Nachfolgende Generationen und ihre Wertevorstellungen

Es ist eine Tatsache, dass die nachfolgenden Generationen (Generationen Y, Z, Alpha) signifikante Unterschiede in den Wertvorstellungen gegenüber den vorangegangenen Generationen aufweisen. Da diese Generationen zunehmend die Belegschaften der Unternehmen prägen, ist es geboten sich mit diesen Wertefragestellungen aktiv auseinander zu setzen, da sich daraus unterschiedliche Betrachtungen unternehmenskultureller und führungstechnischer Fragestellungen ergeben. Es besteht also die Notwendigkeit des generationenübergreifenden Diskurses, um eine Identifikation mit und eine Bindung an das Unternehmen zu erreichen.

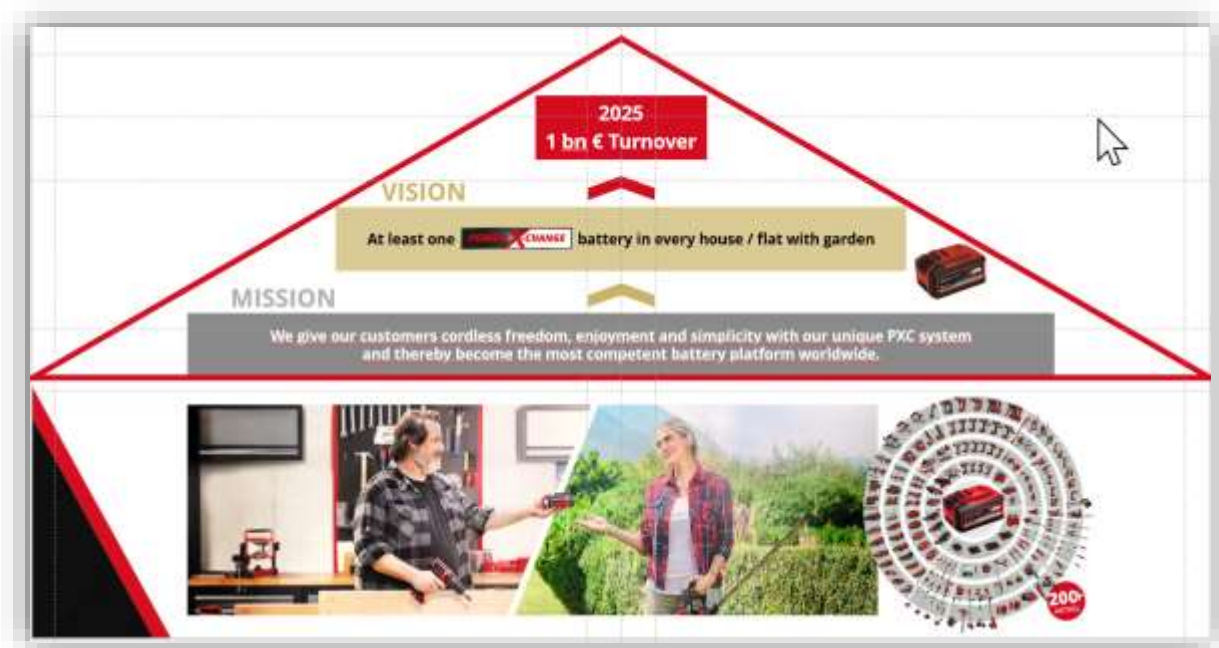
4.6.4 Ableitungen

Für unsere nachhaltig ausgelegte Unternehmensstrategie erwachsen aus diesen Überlegungen folgende Handlungsschwerpunkte:

- Weiterer Ausbau der kooperativen Unternehmenskultur
- Schaffung von räumlich als motivierend betrachtete Arbeitswelten
- Offene und kooperative Kommunikation von betrieblichen, aber auch persönlich relevanten, Sachverhalten
- Vermitteln von Sinn des individuellen Engagements. Das reine Setzen von betriebswirtschaftlichen Zielen reicht hier nicht aus.
- Auswahl neuer Führungskräfte unter höhere Priorisierung der Führungsskills
- Weitere Schulung der Führungskräfte
- Vermeidung unnötiger Konflikte, durch frühzeitig ganzheitlich abgestimmte Organisationsentwicklung.
- Weitere Ausweitung der Arbeitswelt auf einen aktiv geförderten Zusammenhalt.
- Einbringen teaminterner Entscheidungsregularien
- Angebot von Personalentwicklungsmaßnahmen, auch über das rein Fachliche hinaus.
- Aktives Coaching als Betreuungsmethode,

5 WERTE UND NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Da, nach unserem Verständnis, Strategie nicht nur ein einmaliges Festlegen der angestrebten Zielgrößen darstellt, sondern einen Prozess der laufend, möglichst objektiv Chancen, Risiken mit Fähigkeiten und Möglichkeiten verbindet, haben wir bereits vor einiger Zeit mit der Entwicklung und Einführung eines strukturierten, rollierenden Strategieentwicklungsprozesses begonnen. Dieser Prozess verbindet unsere Tradition als familiengeführtes mittelständisches Unternehmen mit den Anforderungen aus den Märkten heraus.



Aufbauend auf unseren langjährigen Erfahrungen in der Akku-Technologie ist Power X-Change das Rückgrat unserer, auf die Bedürfnisse des Kunden ausgerichteten, Wachstumsstrategie. Dabei stellt die Ausweitung der Akku-Plattform, in Kombination mit einer Vielzahl zusätzlich daran adaptierter Geräte, die strategische Hauptstoßrichtung dar.

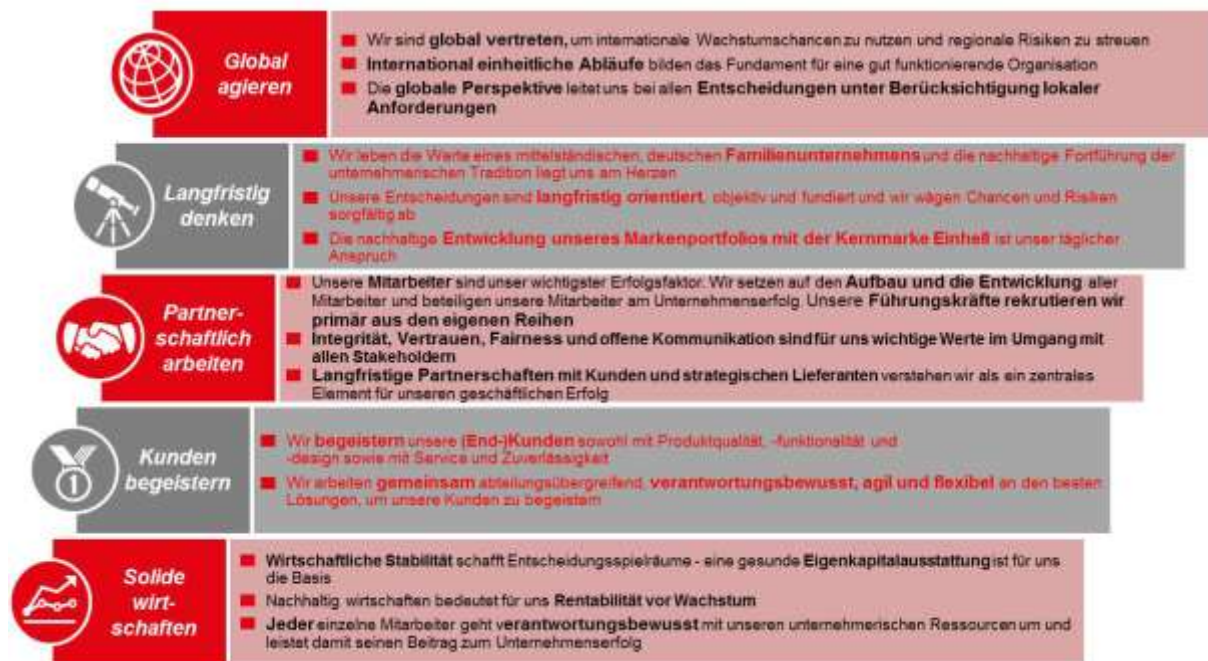
Natürlich sind wir uns bewusst, dass es noch eine ganze Reihe von Kundenanforderungen abseits der reinen Aufgabenstellungen, die innerhalb der Akku-Plattform abgedeckt werden können, gibt. Daher beinhaltet unser „Strategiehaus“ insgesamt 15 einzeln zu betrachtende Hauptprojekte die mittel- und langfristig auf die Verwirklichung unserer Vision einzahlen.

Hierin sind unsere nachhaltig strategischen Vorgehensweisen ausformuliert und mit Projektplänen faktisch hinterlegt. Die 15 Punkte beinhalten unsere strategischen Ansätze zur Produkt- und Markenpolitik, zum Employer Branding und zum Wissensmanagement sowie zu Fragestellungen zur Digitalisierung und zum aktiven Servicemanagement.

5.1 KERNWERTE DER EINHELL-GRUPPE

Jedes Handeln der Vorstände, der Führungskräfte und aller Mitarbeiter, wird abgeleitet aus der Menschenwürde, dem gegenseitigen Respekt sowie der dienenden Haltung gegenüber allen Mitarbeitern. Im Rahmen unseres strukturierten Strategieentwicklungsprozesses haben wir nachfolgendes Value Statement erarbeitet.

EINHELLS Value Statement



Dieses Value Statement ist zunächst in seiner Ausprägung nach Außen gerichtet, da wir fest davon überzeugt sind, dass die Zufriedenheit unserer Kunden, B2B wie B2C, die Grundlage eines nachhaltigen unternehmerischen Erfolgs darstellt.

Daraus abgeleitet sind wir der Auffassung, dass diese Grundzielsetzung langfristig nur dann erreicht werden kann, wenn alle Stakeholder in gleicher Weise mit eingebunden werden und deren individuelle Zielsetzungen ebenfalls Berücksichtigung finden.

Daher haben wir in einem Bottom-Up-Ansatz die nachfolgenden Leitlinien zur Unternehmenskultur erarbeitet sowie in einem zweiten kooperativen Schritt entsprechende Führungsgrundsätze daraus abgeleitet und formuliert.

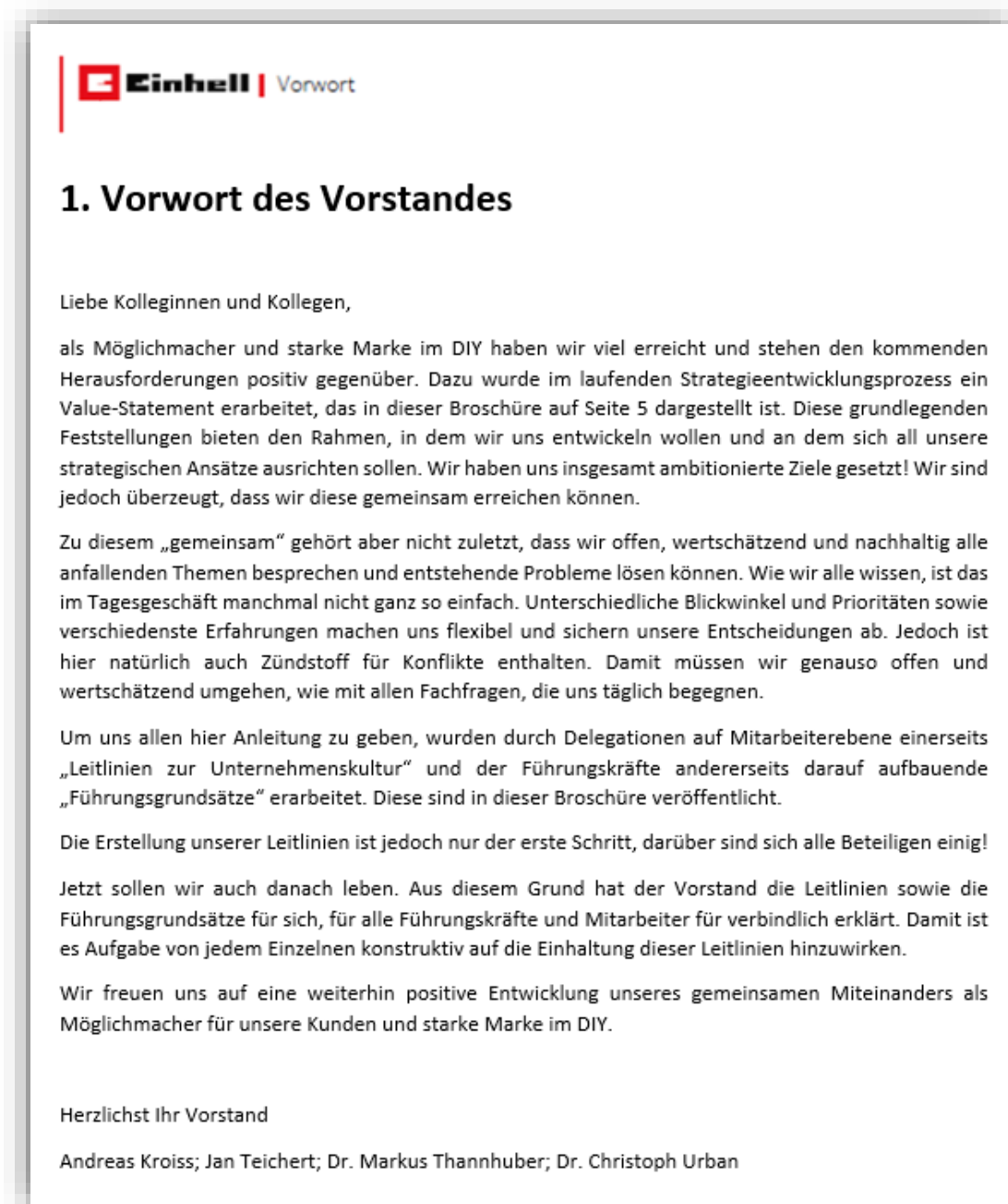
Das offene und fruchtbare Miteinander ist die Basis unseres Erfolgs.


Die von den Mitarbeitern/innen erarbeiteten Leitlinien zur Unternehmenskultur sind dabei der Prüfstein unseres Handelns. Die Funktion als Führungskraft ist nicht immer einfach, da sie einerseits die Funktion innehat, an der sich die unweigerlich vorhandenen Zielkonflikte zwischen Unternehmen und Mitarbeiter manifestieren und andererseits das Verhältnis zwischen der Führungskraft und seinen Mitarbeitern direkt als Indikator für die gefühlte Unternehmenskultur gesehen wird.

Daher wurden, aufbauend auf den Leitlinien zur Unternehmenskultur, deren Inhalte auf spezielle Führungsaspekte hin überprüft und Handlungsempfehlungen in den neuen Führungsgrundsätzen formuliert.

Zusammen mit dem Value Statement des Vorstandes ergibt sich damit ein Rahmenwerk „Unsere Leitlinien“, welches allen Mitarbeitern, unabhängig von der jeweiligen Funktion, helfen soll, in allen auftretenden Situationen den richtigen Rahmen im Miteinander zu finden.

Nachfolgend Auszüge aus „Unserer Leitlinien“



 Vorwort

1. Vorwort des Vorstandes

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

als Möglichmacher und starke Marke im DIY haben wir viel erreicht und stehen den kommenden Herausforderungen positiv gegenüber. Dazu wurde im laufenden Strategieentwicklungsprozess ein Value-Statement erarbeitet, das in dieser Broschüre auf Seite 5 dargestellt ist. Diese grundlegenden Feststellungen bieten den Rahmen, in dem wir uns entwickeln wollen und an dem sich all unsere strategischen Ansätze ausrichten sollen. Wir haben uns insgesamt ambitionierte Ziele gesetzt! Wir sind jedoch überzeugt, dass wir diese gemeinsam erreichen können.

Zu diesem „gemeinsam“ gehört aber nicht zuletzt, dass wir offen, wertschätzend und nachhaltig alle anfallenden Themen besprechen und entstehende Probleme lösen können. Wie wir alle wissen, ist das im Tagesgeschäft manchmal nicht ganz so einfach. Unterschiedliche Blickwinkel und Prioritäten sowie verschiedenste Erfahrungen machen uns flexibel und sichern unsere Entscheidungen ab. Jedoch ist hier natürlich auch Zündstoff für Konflikte enthalten. Damit müssen wir genauso offen und wertschätzend umgehen, wie mit allen Fachfragen, die uns täglich begegnen.

Um uns allen hier Anleitung zu geben, wurden durch Delegationen auf Mitarbeitererebene einerseits „Leitlinien zur Unternehmenskultur“ und der Führungskräfte andererseits darauf aufbauende „Führungsgrundsätze“ erarbeitet. Diese sind in dieser Broschüre veröffentlicht.

Die Erstellung unserer Leitlinien ist jedoch nur der erste Schritt, darüber sind sich alle Beteiligten einig! Jetzt sollen wir auch danach leben. Aus diesem Grund hat der Vorstand die Leitlinien sowie die Führungsgrundsätze für sich, für alle Führungskräfte und Mitarbeiter für verbindlich erklärt. Damit ist es Aufgabe von jedem Einzelnen konstruktiv auf die Einhaltung dieser Leitlinien hinzuwirken.

Wir freuen uns auf eine weiterhin positive Entwicklung unseres gemeinsamen Miteinanders als Möglichmacher für unsere Kunden und starke Marke im DIY.

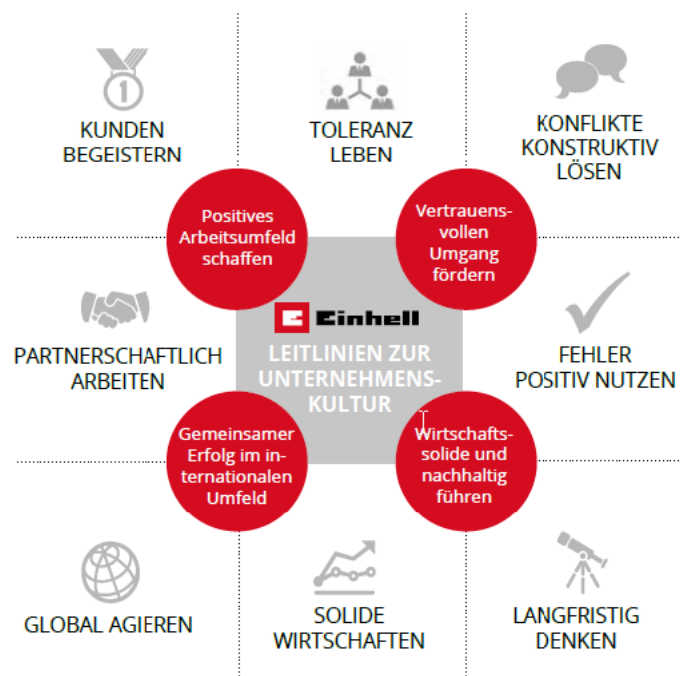
Herzlichst Ihr Vorstand

Andreas Kroiss; Jan Teichert; Dr. Markus Thannhuber; Dr. Christoph Urban

4. LEITLINIEN ZUR UNTERNEHMENS-KULTUR



5. FÜHRUNGS-GRUNDSÄTZE IM KONTEXT DER LEITLINIEN ZUR UNTERNEHMENS-KULTUR



2. VERBINDLICHKEITSERKLÄRUNG DES VORSTANDES

Der Einhell Konzern ist eine global agierende, mittelständische Unternehmensgruppe, die sich den Werten der Gründerfamilie und den Traditionen der Deutschen Wirtschaftshistorie verpflichtet.

Um die Marke Einhell weiter auszubauen und damit den Bestand des Unternehmens national und international zu sichern, ist eine ständige, innere Unternehmenserneuerung und -weiterentwicklung erforderlich.

Dies betrifft den Konzern als Ganzes, die Einhell Germany AG als Unternehmenszentrale sowie alle Tochtergesellschaften und Partner.

Die hier niedergeschriebenen Leitsätze sind in unserem beruflichen Alltag die Richtlinie für alle und müssen von Vorstand, Führungskräften und Mitarbeitern gleichermaßen gelebt und gegenseitig eingefordert werden. Die daraus abgeleiteten Führungsgrundsätze konkretisieren diesen Anspruch in den Führungsaufgaben.

Die Leitsätze zur Unternehmenskultur sowie die Führungsgrundsätze begleiten die Umsetzung der Inhalte der Unternehmensstrategie im Markenaufbau und der Internationalisierung.

Der Vorstand der Einhell Germany AG erklärt diese Richtlinien verbindlich für sich selbst und alle Mitarbeiter des Unternehmens.

Landau, im April 2020 Einhell Germany AG

Der Vorstand

Andreas Kroiss; Jan Teichert; Dr. Markus Thannhuber; Dr. Christoph Urban

Die vollständige Darstellung „Unsere Leitlinien“ ist auf unserer Homepage www.einhell.com einsehbar.

5.2 NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Im Rahmen der Erarbeitung unserer Strategie identifizieren wir bedeutende Zukunftstrends und leiten daraus konkrete, nachhaltige Handlungsfelder und Ziele ab. Diese übergeordneten Trends haben oft eine direkte und eine indirekte Wirkung auf unsere Geschäftstätigkeit und müssen daher Berücksichtigung finden.

5.2.1 Wesentliche Herausforderungen - Megatrends

Nachhaltigkeitsstrategische Überlegungen können heutzutage nur Überlegungen über den Tellerrand lokaler oder regionaler Auswirkungen hinaus auf die globale Bühne sein. Daher ist es wichtig, globale Trends zu erkennen, diese zu bewerten und daraus die eigenen Handlungsfelder sowie die externen Einflüsse auf die eigenen Handlungsdimensionen festzustellen.

Dabei müssen die Perspektiven aller Stakeholder in geeigneter Weise in diese Betrachtung mit einbezogen werden. In der Vorbereitung des CSR-Reports 2021 haben wir, im Kreise unserer Führungskräfte, die Betrachtung der MEGA-Trends von 2017 und 2019 auf den Prüfstand gestellt. Neben den sicher interessanten Verschiebungen, ist es aus unserer Sicht besonders bedeutend, dass die Führungskräfte „politische Instabilität“ als bemerkenswerten MEGA-Trend weiterhin in der Betrachtung beibehalten und den Stellenwert sogar heraufgesetzt haben.

2021 war, wie bereits dargestellt, in vielerlei Hinsicht kein „normales“ Jahr. Vor allem die weltweite CORONA-Pandemie, die uns auch jetzt noch erheblich beschäftigt, hatte und hat erhebliche Auswirkungen auf unser soziales und wirtschaftliches Leben. Erst wenn die Pandemie weitgehend abgeklungen und alle aus der Bekämpfung resultierenden Einschränkungen und Maßnahmen aufgehoben sind, werden wir sehen welche langfristigen und nachhaltigen Auswirkungen diese gehabt hat.

Eines ist jedoch aus unserer Sicht sicher: Es wird signifikante Unterschiede in der „vorher–nachher“ Betrachtung geben. Eine Entwicklung ist jetzt bereits klar zu erkennen: Die Digitalisierung in der Kommunikation und im wirtschaftlichen Verhalten hat sich erheblich beschleunigt. Der bereits vor der Pandemie überproportional wachsende Online-Markt setzte sich zunehmen durch und verdrängt altbekannte Vorgehensweisen.

Wir sind trotzdem der Auffassung, dass die 2019 ermittelten Trends auch weiterhin Bestand haben und von uns in unsere nachhaltigen, strategischen Überlegungen mit einbezogen werden müssen.

Darüber hinaus haben die globale Logistikkrise und die anhaltenden Rohstoff- und Komponentenengpässe gezeigt, wie sensibel das globale Wirtschaftssystem auf Änderungen und Beschränkungen reagiert. Für uns bedeutet das, Abhängigkeiten zu identifizieren und möglichst frühzeitig wirtschaftlich sinnvolle Strategien zu entwickeln, um diese zu minimieren.

Die ermittelten globalen Trends, wurden hinsichtlich Ihrer Bedeutung für die strategischen Entscheidungen des Unternehmens betrachtet und innerhalb einer 12-stufigen Skala (1 unbedeutend bis 12 sehr hohe Relevanz) bewertet.

5.2.1.1 Gesundheit



Gesundheit ist ein hohes Gut, welches zu Recht überall auf der Welt individuell aber auch politisch in den Fokus rückt. Gesundheit ist nicht mehr die Abwesenheit von Krankheit, sondern der Ausdruck eines übergeordneten Wohlbefindens, auf das nicht zuletzt das Arbeitsumfeld und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben großen Einfluss haben. Für Einhell bedeutet das auf der Produktseite, nur Produkte auf die internationalen Märkte zu bringen, die sich hinsichtlich ihrer sicherheitstechnischen Ausgestaltung auf dem höchsten technischen Stand befinden und durch gut verständliche, eindeutige Bedienungsanleitungen Verletzungen durch falsche Handhabung vorbeugen.

Die CORONA-Pandemie hat auch vor Augen geführt, dass Gesundheit und die Verantwortung hierfür nicht nur eine individuelle Angelegenheit darstellt, sondern auch gesellschaftliche, politische und soziale Dimensionen besitzt. Wir als Arbeitgeber wollten und konnten uns der sich daraus ergebenden Verantwortung nicht entziehen und haben entsprechende Maßnahmen frühzeitig ergriffen.



In unserer Fürsorgepflicht als Arbeitgeber von **rund 2.000** Mitarbeitern geht damit eine hohe Verantwortung in der Arbeitsplatzgestaltung, der Arbeitssicherheit sowie der werteorientierten Führung einher, der wir uns auch im vollen Umfang, auch durch unser Betriebliches Gesundheits-Management, stellen.

5.2.1.2 Demografische Entwicklungen



Die Folgen des Bevölkerungswachstums in unterschiedlichen Teilen der Welt und der Bevölkerungsrückgang in den alten Industriestaaten, in Kombination mit alternden Gesellschaften, Verstärkung und dem anhaltenden Trend zu Kleinfamilien und Single-Haushalten, sind gegenwärtig vielen Stakeholdern noch nicht bewusst. Von Seiten Einhell werden diese Entwicklungen Einfluss bezüglich der Beschaffungs- aber auch Absatzmärkte sowie die Produkte haben und werden daher intensiv betrachtet.

Den Auswirkungen auf die Belegschaftsstruktur, das Employer Branding und damit der grundlegenden Positionierung des Unternehmens auf dem Arbeitsmarkt wird mit einem umfassenden strategischen Personalmanagement begegnet.

Wie erwartet, wirkt sich der Trend zunehmend auf dem Arbeitsmarkt aus. Der „Kampf“ um gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter muss auf verschiedenen Ebenen ausgefochten werden. Das ist zum einen die moderne und zukunftssträchtige Aufstellung des Unternehmens und die entsprechende Darstellung im Employer Branding. Zum anderen ist es die Schaffung positiver Arbeitswelten, die es ermöglichen gute Mitarbeiter/innen zu halten und zu Engagement zu motivieren. Der Trend zum individuellen Liberalismus (5.2.1.7.) läuft diesen Bemühungen aber entgegen und muss intensiv berücksichtigt werden.

Aus produktpolitischer Sicht leiten wir aus diesem Megatrend auch eine geänderte, viel differenziertere Zielgruppenstruktur ab, die wir durch gezielte Produktinnovationen zur nachhaltigen Positionierung des Unternehmens nutzen wollen.

5.2.1.3 Digitalisierung und Industrie 4.0



Kaum ein Trend hat so gravierenden Einfluss auf fast alle Aspekte unseres Lebens wie die fortschreitende Digitalisierung und kaum einer trifft auf eine so geringe strukturierte Vorbereitung auf die Veränderungen.

Die Art wie wir, Einhell, Kunden, Lieferanten und Mitarbeiter miteinander kommunizieren, unterliegt einem schnellen Wandel, dessen Geschwindigkeit für viele beängstigend ist, da die technischen Dimensionen von den Meisten nicht mehr voll umfänglich erfasst werden. Für

Einhell bedeutet das einerseits diesen Wandel innerhalb der Einhell Strukturen transparent zu gestalten, um alle Mitarbeiter auf diesem wichtigen Transformationsprozess mitzunehmen und andererseits die Chancen der Digitalisierung unter intensiver Betrachtung und der damit einhergehenden Risiken zu identifizieren und zu nutzen.

(Siehe hierzu auch Statement des Vorstandes IT und Digitalisierung, Dr. Christoph Urban unter Punkt 3. dieses Berichts)

5.2.1.4 Globalisierung



Die frühe Globalisierung wurde in erster Linie im Rahmen der Warenströme und Supply Chain Fragestellungen betrachtet. Über dieses Stadium ist dieser Megatrend lange hinaus. Für Einhell birgt dieser Trend eine Reihe von Chancen und Risiken. Wir analysieren ständig die regionalen und lokalen Veränderungen in unseren Beschaffungs- und Distributionsregionen und prüfen die sich hieraus ergebenden Chancen unter klar strukturierter Betrachtung der damit verbundenen Risiken.

Neben den rein wirtschaftlichen Kriterien werden hierbei auch Fragen des Umweltschutzes, der Cultural Awareness und der sozialen Verantwortung fest mit eingebunden. Sind wir uns doch bewusst, dass die von uns grundsätzlich vertretenden Werte nicht überall auf der Erde Standard sind.

5.2.1.5 Ressourcenknappheit



Die Verfügbarkeit von technischen Ressourcen, also Rohstoffen, Halbzeugen und Komponenten wird in der dynamischen Weltwirtschaft auch weiterhin maßgeblich für unseren Erfolg sein. Auch wenn aus technischer Sicht immer neue Quellen erschlossen werden (Rohstoff Paradoxon) ist es an uns, als verantwortungsbewusstes Unternehmen, auch die dafür teilweise in Kauf genommenen Umweltrisiken in unsere Überlegungen mit einzubeziehen.

Für Einhell bedeutet das u.a. bei der Auswahl der Komponenten und Rohstoffe für die Produktsortimente in der Neuentwicklung nach-

haltige Wege zu identifizieren und zu gehen.

Durch unsere einzigartige Power X-Change Plattform werden z.B. die notwendige Anzahl der Akkus und der Ladegeräte drastisch verringert. Ein Schritt in die richtige Richtung!

Dieser Megatrend in Verbindung mit dem vorangegangenen Punkt 5.1.2.4 Globalisierung hat seine Aktualität und Brisanz im Betrachtungszeitraum deutlich vor Augen geführt. Die globale Logistikkrise und die anhaltenden Rohstoff- und Komponentenengpässe haben gezeigt, wie sensibel das globale Wirtschaftssystem auf Änderungen und Beschränkungen reagiert. Für uns bedeutet das, Abhängigkeiten zu identifizieren und möglichst frühzeitig wirtschaftlich sinnvolle Strategien zu entwickeln, um diese Risiken zu minimieren.

5.2.1.9 Sicherheit

Die Gesellschaft verunsichert, der Staat überfordert: Wir sind auf dem Weg in eine neue Sicherheitskultur, die von zwei Faktoren geprägt wird: der allumfassenden Vernetzung der Welt und dem Wandel der Verantwortung – weg von übergeordneten staatlichen Institutionen hin zu Unternehmen und Individuen.



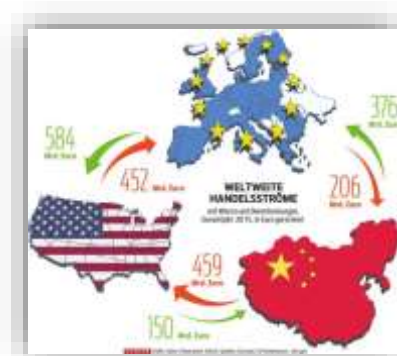
5.2.1.10 Neo-Ökologie



Umweltschutz, Ressourcenschonung, Corporate Social Responsibility: Der Megatrend Neo-Ökologie verschiebt die Koordinaten der Wirtschaftssysteme in Richtung einer neuen Business Moral, die Märkte und Konsumverhalten radikal verändern. Wachstum wird künftig als eine neue Mischung bestehend aus Ökonomie, Ökologie und gesellschaftlichem Engagement verstanden.

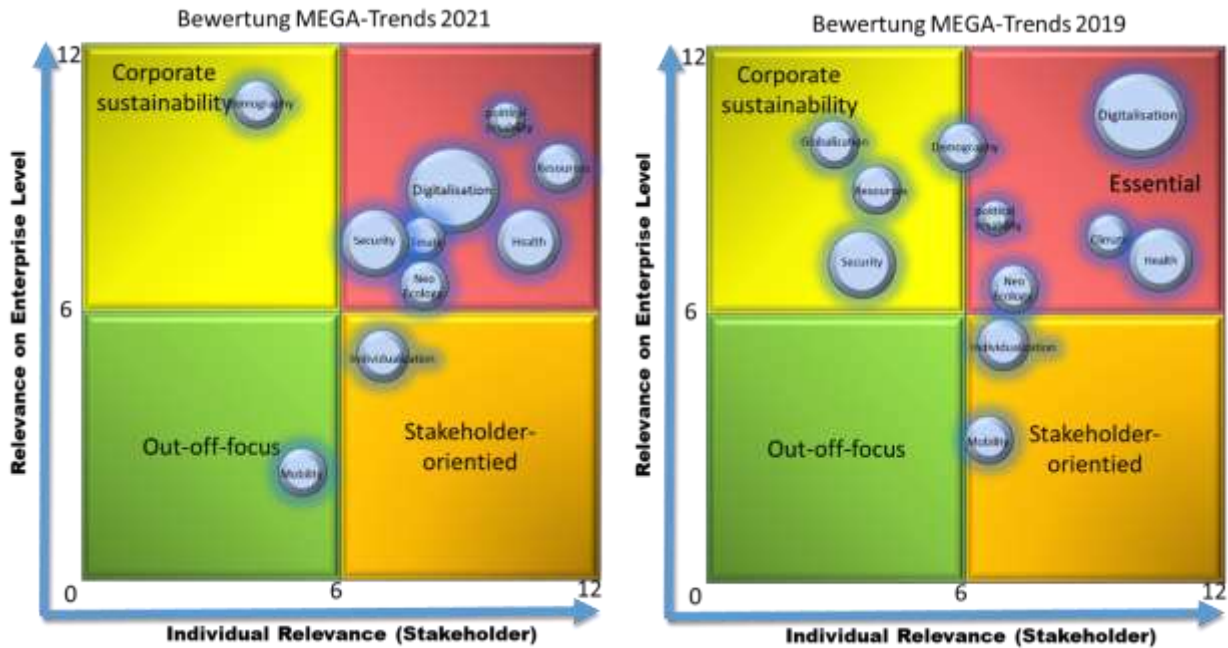
5.2.1.11 Politische Instabilität

Zunehmend sind entgegen der Trends der letzten Jahrzehnte, Abschottungs- und marktbegrenzende Tendenzen zu erkennen. Die oft populistisch geführten Debatten über die Rechte und Pflichten der einzelnen Staaten und die daraus abgeleiteten „notwendigen“ Abwehrmaßnahmen, haben dem freien Handel und damit der Berechenbarkeit der internationalen Strukturen einen Riegel vorgeschoben. Der Brexit und die neuen Handelsstreitigkeiten zwischen den USA und China, aber auch immer stärker der EU, sind die klaren Anzeichen dieses Trends.



5.2.2 Megatrends und ihre Relevanz für Einhell

All die beschriebenen Megatrends haben erheblichen Einfluss auf die Entwicklung unsere Gesellschaft, unserer Märkte und damit auf die zukünftige strategische Ausrichtung unseres Unternehmens, jedoch ist zu unterscheiden, ob dies Entwicklungen sich direkt auf der Unternehmens-ebene (Relevance on Enterprise Level) oder in der Orientierung der Stakeholder (Individual Relevance) ausdrücken.



Darüber hinaus ist als dritte Dimension zu beachten, dass die Beeinflussbarkeit, also die Möglichkeit innerhalb der Mega-Trends echte Handlungsalternativen zu generieren, sehr unterschiedlich ist.

Dementsprechend unterschiedlich müssen die Ansätze zur nachhaltigen Integration dieser Megatrends in die strategischen Entscheidungen sein.

Megatrends		Relevance on Enterprise Level	Relevance on individual level	Suggestibility
1	health	7,375	10,88	8,63
2	demographic trend	11,125	5,13	6,88
3	Industry 4.0 and digitalization	9,75	9,13	10,00
4	globalization	8,375	4,50	6,38
5	shortage of resources	10,75	9,25	4,75
6	climate change and climate politics	9,125	8,63	5,75
7	individualization	5,75	6,75	5,00
8	mobility	3,25	5,75	5,88
9	security	7,25	8,50	6,38
10	neo ecology	6,625	7,25	5,50
11	poltical instability	10,625	9,25	1,75

	0	12
Relevance on Enterprise Level	no relevance	essential relevance
Relevance on individual level	no relevance	essential relevance
Suggestibility	no suggestibility	high suggestibility

In der Betrachtung der MEGA-Trends sind einige wichtige Verschiebungen in der Bewertung festzustellen.

1.) Wie bereits im Vorwort angesprochen, hatten die Führungskräfte den MEGA-Trend „Politische Instabilität“ 2019 neu mit in die Betrachtung aufgenommen, da aus unserer Sicht dieser Trend weitreichende Auswirkungen auf uns als Unternehmen, aber auch als Individuen haben werden. Die in den letzten Jahrzehnten aufgebauten weitreichenden und verlässlichen internationalen Strukturen, in Bezug auf Waren-, Geld- und Personentransfers, sind zunehmend unter Druck nationaler Überlegungen. Nicht zuletzt die wirtschaftlichen Spannungen zwischen den USA und China und der Europäischen Gemeinschaft und die daraus zum Teil resultierende Logistikkrise zeigt hier die Auswirkungen von politischen Weltanschauungen und wirtschaftlicher Realität. Dies ist auch aus dem BREXIT abzuleiten. Für uns als Unternehmen bedeutet das, dass unsere langfristigen Entscheidungen zunehmend auch diesen Risikofaktor mit einbeziehen müssen, auch wenn hier unsere Handlungsalternativen als sehr eingeschränkt zu betrachten sind. Aus diesem Grund haben wir auch ein internes Projekt gestartet, um die Möglichkeiten von wirtschaftlich sinnvollen Sourcingmaßnahmen im europäischen Nahbereich beinhalten.

In die gleiche Richtung zielt der sich verstärkende Trend der Ressourcenknappheit, auf den wir uns als Unternehmen in unsere Supply Chain Strategie einstellen müssen.

2.) Die Digitalisierung wird zunehmend als Normalität und nicht mehr als gesonderter Trend empfunden. Zwar ist der Stellenwert weiter auf Unternehmensseite und in der individuellen Relevanz hoch, jedoch ist ein klares Absinken zu erkennen. Wie auch aus dem Statements des Vorstandes IT und Digitalisierung unter Punkt 3. dieses Berichts hervorgeht, sind wir uns der Abhängigkeiten von Digitalen Strukturen als Unternehmen sehr bewusst und forcieren erhebliche Anstrengungen, um die sich daraus ergebenden Risiken zu minimieren.

3.) Der Trend „Sicherheit“ hatte bereits in der Betrachtung 2019 auf Unternehmensseite durchaus Relevanz. Bemerkenswert ist, dass bei der Befragung 2021 auch die Relevanz auf individueller Ebene erheblich angestiegen ist. Dies ist sicher unter anderem der weiter relevanten CORONA-Pandemie geschuldet, die vielen vor Augen geführt hat, dass unsere politischen, wirtschaftlichen und sozialen Strukturen nicht so stabil sind, wie bisher immer angenommen wurde.

4.) Interessant ist auch, dass die Relevanz des Mega-Trends Demographie für das Unternehmen als gravierender eingestuft wird, jedoch auf dem individuellen Level eine Abschwächung zu verzeichnen ist. Das zeigt, dass derzeit für unsere Mitarbeiter/innen die Vorteile noch überwiegen. Fragestellungen, wie Sicherheit der Rentensysteme usw., sind nicht im Fokus.

Unter Betrachtung dieser übergeordneten Trends haben wir die folgenden 6 strategischen Handlungsfelder zur CSR und Nachhaltigkeit identifiziert, auf die wir im Folgenden eingehen.

- ÖKONOMIE
- ÖKOLOGIE
- ARBEITSUMFELD UND ARBEITSBEDINGUNGEN
- PRODUKTVERANTWORTUNG
- MENSCHENRECHTE
- COMPLIANCE UND CORPORATE GOVERNANCE KODEX

Bis auf die Aussagen zu ökonomischen Nachhaltigkeitsfragestellungen, entsprechen diese in ihrer Ausprägung auch den nach § 289c HGB geforderten Aspekten der Nichtfinanziellen Erklärung.



5.3 ÖKONOMIE



5.3.1 Zielsetzung

57 Jahre Unternehmensgeschichte haben uns als Organisation gelehrt, dass nicht das unbedingte Streben nach Maximierung des Gewinns, sondern die langfristige Ausgestaltung von Kunden-Lieferanten-Beziehungen ein gesundes und damit nachhaltiges Wachstum ermöglicht. Wie auch in den nachfolgenden Punkten zum Risikomanagement noch genauer beleuchtet wird, ist es sicher ein Erbe unserer Tradition als Familienunternehmen, dass wir sich bietende Chancen tatkräftig ergreifen, dabei jedoch auch die Risiken genau betrachten. Das bedeutet aus unserer Sicht, auch Geschäfte aktiv nicht anzugehen, wenn das Risiko unkalkulierbar und unverhältnismäßig hoch ist. Nur so können wir für unsere Kunden, die Aktionäre und die Belegschaft, aber auch für unsere Lieferanten in der Supply Chain ein nachhaltig agierendes Unternehmen erhalten.

Die Zielsetzung unseres ökonomischen Handelns ist der langfristige Erhalt des Unternehmens in Verbindung mit dem wohlkalkulierten und ausgewogenen Wachstum auf internationalem Niveau. Näheres hierzu entnehmen Sie bitte dem Lagebericht der Einhell Germany AG und des Einhell Konzerns

5.3.2 Aktives Risikomanagement

Wir sind uns bewusst, dass jedes wirtschaftliche Handeln mit Chancen und Risiken verbunden ist. Nachhaltiges Management bedeutet damit für uns, diese frühzeitig zu identifizieren, zu bewerten und klare Entscheidungen daraus abzuleiten. Dabei lassen wir uns von unserer Erfahrung und Verantwortung als mittelständisches Familienunternehmen leiten. Chancen, deren Risiken den Bestand des Unternehmens gefährden, werden auch bei großen Ertragsmöglichkeiten nicht ergriffen. Um dies sicherzustellen, werden diese weitreichenden, strategischen Fragestellungen im Vorstand, mit dem Aufsichtsrat, aber auch mit internen und externen Fachleuten ausführlich diskutiert und analysiert. Um identifizierte Risiken bewusst einzugehen, ist ein strukturiertes Risikomanagementsystem notwendig.



Strukturell haben wir hierfür und für die Betrachtung der laufenden operativen Risiken ein transparentes Risikomanagementsystem eingeführt, in dem umfassend die Risiken aus allen Fachbereichen aufgelistet (Risikoidentifikation), bewertet (Risikoanalyse und -bewertung) und einer regelmäßigen Prüfung (Risikoüberwachung) unterzogen werden. So ist es uns

möglich, einerseits alle Mitarbeiter in den Fachabteilungen zu sensibilisieren und einzubinden sowie andererseits einen stets aktuellen Blick auf unsere Risikofaktoren zu erhalten. Nur auf dieser Basis ist aus unserer Sicht eine nachhaltige Risikohandhabung möglich.

Die strukturierte Betrachtung der Risikofelder ist damit Teil der regelmäßigen Standortbestimmung auf Unternehmens-, aber auch auf Fachbereichsebenen.

Das Risikomanagementsystem als Bestandteil des internen Kontrollsystems ist hinsichtlich der Konzernrechnungslegung auch auf das Risiko der Falschaussage in der Konzernbuchführung sowie in der externen Berichterstattung ausgerichtet und dient insbesondere der Früherkennung möglicher Risiken.

Mit der Einführung eines IT-basierten Risikomanagement-Informationssystems wird versucht, der Unternehmensleitung und den Verantwortlichen zur Steuerung des Unternehmens die notwendigen Informationen gesammelt, kompakt und zeitnah zur Verfügung zu stellen. Damit wird die Datenerhebung bei den einzelnen Gesellschaften vereinfacht und der Aufwand des Risikomanagers im Konzern minimiert. Der Prozess des Risikomanagements gliedert sich im Einhell-Konzern in zwei Stufen. Im ersten Schritt erfolgt die dezentrale Erfassung der Risiken in den Tochterunternehmen und den Abteilungen der Einhell Germany AG durch die vom Vorstand benannten Risikoverantwortlichen. Sie haben die Aufgaben der Risikoidentifikation und Bewertung.

Wichtig ist dem Einhell-Konzern hier zunächst die Identifikation, da nicht identifizierte Risiken auch nicht weiter in Planungen einbezogen werden können. Die Bewertung der bestehenden Risiken erfolgt über die Ermittlung des Produkts aus Eintrittswahrscheinlichkeit des Schadens und maximaler Schadenshöhe.

Risiko = Eintrittswahrscheinlichkeit x Auswirkung

Bewertet wird das Nettorisiko, also welches Risiko nach Treffen verschiedener Maßnahmen noch besteht. Die zweite Stufe beinhaltet die Zusammenführung, Analyse und Steuerung der Risiken vom Risikomanager und der Unternehmensleitung.



Zur Steuerung der Risiken stehen dem Unternehmen verschiedene Methoden zur Verfügung. Bei der Risikovermeidung werden das Risiko und somit auch die damit verbundenen Chancen nicht eingegangen. Eine andere Steuerungsmöglichkeit minimiert das Risiko u. a. durch organisatorische Maßnahmen und wird deshalb auch Risikoverminderung genannt. Eine weitere Methode ist die Risikoabwälzung

durch Versicherungen, Verträge mit Lieferanten, etc. Die verbleibenden Risiken trägt der Einhell-Konzern bewusst. Hier ist abzuwägen, ob das Risiko in einem angemessenen Verhältnis zu den Chancen steht.

Grundsätzlich werden die Risiken in den nachfolgenden Kategorien identifiziert und bewertet, wobei diese keine abschließende Auflistung darstellt, sondern laufend auf Aktualität hin überprüft wird.

EXTERNE RISIKEN		INTERNE RISIKEN	
<p>Kunden</p> <ul style="list-style-type: none"> · Bonität · Preisrisiko · Wegfall / Reduktion der Geschäftsbeziehung <p>Umwelt / Natur</p> <ul style="list-style-type: none"> · Umweltbelastungen (Emissionen; Immissionen) · Umweltschutz (Gesetze; Organisationen) · Imagebeeinträchtigung durch Umweltbeeinträchtigungen · Schäden durch Naturkatastrophen <p>Konkurrenz</p> <ul style="list-style-type: none"> · Neue Produkttechnologie · Preisdumping · Potentielle Neukonkurrenz <p>Logistik</p> <ul style="list-style-type: none"> · Verzögerung bei Auslieferung · Transportkosten · Verlust von Waren 	<p>Wirtschaftliche Lage</p> <ul style="list-style-type: none"> · Wirtschaftliche Rahmenbedingungen · Konjunkturlage und -entwicklung · Zinsniveau und -entwicklung · Arbeitsmarktsituation · Inflation · Wechselkursentwicklung <p>Sonstiges</p> <ul style="list-style-type: none"> · Ersatz- / Substitutionsprodukte · Öffentliche Finanzpolitik · Gesetzliche Auflagen · Politische Verhältnisse · Durchsetzbarkeit von Ansprüchen 	<p>Personal</p> <ul style="list-style-type: none"> · Motivation · Qualifikation · Fluktuation · Verlust von Leistungsträgern · Nadelöhrfunktionen · Korruption · Arbeitssicherheit · Employer Branding <p>Betriebsgelände</p> <ul style="list-style-type: none"> · Zutrittsrechte · Einhaltung von Sicherheitsvorschriften · Kapitalbindung · Verträgen (Laufzeit; Haftung) · Bauprojekte <p>Finanzielle Mittel</p> <ul style="list-style-type: none"> · Liquiditätsbedarf · Finanzierung · Investitionen · Strittige Forderungen · zu niedriges Eigenkapital 	<p>Produkt Risiken</p> <ul style="list-style-type: none"> · Nicht bedarfsgerechte Produkte · Technische Veränderungen durch Lieferanten · Verkürzung des Produktlebenszyklus · Fehlerhafte Produkte · Materialengpässe <p>Interne Prozesse</p> <ul style="list-style-type: none"> · Abhängigkeit von wenigen Großkunden · Abhängigkeit von Schlüssellieferanten · Störung der Beschaffungsprozesse · Störung der Vertriebsprozesse · Ausfall von Hard- o. Software

Die Systematiken des Risikomanagementsystems werden auch auf die möglichen Risiken aus dem Nicht-Finanziellen Bereich angewandt, zu denen, entsprechend des § 289c HGB und dem daraus abgeleiteten CSR-Report Umsetzungsgesetzes in der Nichtfinanziellen Erklärung, Stellung genommen werden muss.

Sie werden im Anschluss an die Darstellung jedes Aspekts des § 289 C HGB als Bewertungsmatrix Matrix dargestellt und erläutert.

5.3.3 Finanz-, Zins-, und Währungsrisiken

WÄHRUNGSABSICHERUNG UND HEDGING

Unser internationales Geschäftsmodell ist grundsätzlich durch zeitliche Differenzen zwischen Order Placement, Produktion, Auslieferung und Bestückung der Verkaufsflächen unserer Kunden mit unseren Produkten und dem faktischen Begleichen der daraus resultierenden Forderungen gekennzeichnet. Die Finanz-, Zins- und Währungsrisiken sind daher nicht unerheblich und müssen nachhaltig strukturiert bearbeitet werden.

Im Finanzierungsbereich bestehen langfristige Darlehen bei Kreditinstituten mit bilateralen Vereinbarungen.

Ebenso verfügt der Einhell-Konzern vor allem über klassische Kreditlinien. Sowohl die Ausstattung mit liquiden Mitteln als auch mit Eigenkapital war in den letzten Jahren immer sehr gut. Der Einhell-Konzern baut zudem sein Netting-System und seinen Cash-Pool, der von der Muttergesellschaft und den Tochtergesellschaften gemeinsam gebildet wird, weiter aus. Die Finanzierung der Tochtergesellschaften erfolgt fast ausschließlich über konzerninterne Darlehen. Damit wird das Risiko einer intransparenten und ineffizienten Darlehensstruktur im Konzern reduziert. Die Muttergesellschaft hat dazu für die Tochtergesellschaften interne Kreditlinien eingerichtet, deren Höhe sich nach der Planung und dem erwarteten Geschäftsvolumen der jeweiligen Tochtergesellschaften richtet. Risiken im Zusammenhang mit Zinsänderungen und -schwankungen werden bei Bedarf durch den Einsatz von derivativen Finanzinstrumenten wie langfristigen Zins-Swap- und Zins-Cap-Vereinbarungen gesteuert.

Risiken im Zusammenhang mit Währungsschwankungen werden überwiegend durch den Einsatz von klassischen Devisentermingeschäften gesteuert. Das Risiko von Währungsschwankungen bei der Beschaffung wird soweit möglich durch Sicherungsgeschäfte in Form von Devisentermin- und Optionsgeschäften abgesichert. Die Währungssicherung erfolgt gemäß den IAS/IFRS-Vorschriften zum Hedge-Accounting für die einzelnen Sicherungszeiträume. Zu Zins-, Finanz- und Währungsrisiken verweisen wir auch auf die im Konzernanhang gemachten Angaben unter Punkt „6. Risikoberichterstattung und Finanzinstrumente“.

Auf die derzeitigen Fragestellungen sowie die strategischen Überlegungen und Festlegungen aus dem Feld Ökonomie gehen wir im Lagebericht des Einhell Konzerns ausführlich ein und möchten daher an dieser Stelle auf diesen verweisen.

Zur weiteren Risikominimierung in Bezug auf Finanztransfers wurde ein konzernweites Stammdatenmanagement in Bezug auf das Kreditorenmanagement eingeführt. Durch die darin institutionalisierten Prozesse ist es uns damit möglich, Verbindlichkeiten zu verifizieren und im Konzernverbund Synergien zu generieren. In Zeiten von digitalen oder teildigitalen Fraud-Attacken ist interne Transparenz der einzige Weg, hier Risiken zu verringern und möglichst ganz zu vermeiden.

5.3.4 Cyber Security

Wie bereits berichtet, sahen wir uns gegen Ende des Geschäftsjahres 2019 mit einem gezielten Cyberangriff konfrontiert. Die Unternehmensinfrastruktur wurde dabei von einer international agierenden Hackgruppe mit einer Ransomware infiltriert, Daten des Unternehmens entwendet und das Unternehmen von Cyberkriminellen erpresst.

Auch wenn wir, Dank unserer modernen Aufstellung und des ausgesprochen guten IT-Teams, schnell und gut aus dieser Zwangslage herausgekommen sind, ohne Umsatz oder gar Kunden zu verlieren, hat dieser Angriff uns jedoch die Verwundbarkeit der digitalen Infrastruktur deutlich sichtbar gemacht. Erklärtes Ziel ist es daher für uns, die Resilienz unserer IT-Umgebungen in den nächsten Jahren weiter auszubauen und an die ständig komplexer werdende Bedrohungslandschaft anzupassen.

Um dies zu erreichen, führen wir alle erforderlichen Aktivitäten in der organisatorischen Rolle des Information Security Officers mit direkter Anbindung an den Vorstandsbereich IT und Digitalisierung zentral zusammen und entwickeln unser umfangreiches Strategieprogramm im Bereich der Informationssicherheit geordnet und bedarfsorientiert weiter.

Auch wenn wir zur Kenntnis nehmen müssen, dass es uns aufgrund der sehr hohen Dynamik in diesem Umfeld nicht gelingen kann, Cyberrisiken vollständig zu eliminieren, werden wir konsequent und nachhaltig daran arbeiten, unsere Sicherheitsvorkehrungen weiter auszubauen und damit unsere kritischen Infrastrukturen, die das Rückgrat unserer operativen Geschäftstätigkeit bilden, nach Stand der Technik abzusichern und verfügbar zu halten.

Auch wenn Cyber-Security nicht zu den expliziten Aspekten der CSR- Umsetzungsgesetz gehört ist es auch unserer Sicht ein wesentlicher nicht-finanzieller Teil unserer Geschäftstätigkeit.

Aus diesem Grund, wie aus Fragestellungen des Selbstschutzes, sind die entsprechenden Risikobewertungen und die explizit eingeleiteten Maßnahmen nicht Teil dieser Berichterstattung. Wie jedoch dargestellt, haben wir hier die Zeichen der Zeit erkannt und nicht unerhebliche Ressourcen für den Ausbau der Resilienz unseres Unternehmens gegen diese Risiken verwendet.

(siehe Stellungnahme des Vorstands IT- und Digitalisierung, Dr. Christoph Urban Punkt 3. dieses Berichts)

5.4 COMPLIANCE UND CORPORATE GOVERNANCE KODEX



Die Einhell Germany AG hat sich durch die freiwillige Abgabe der Corporate Governance Erklärung dazu verpflichtet, eine verantwortungsbewusste, auf nachhaltige Wertschöpfung ausgerichtete Leitung und Kontrolle des Konzerns zu gewährleisten. Der in Deutschland von einer Regierungskommission erarbeitete Corporate Governance Kodex soll dazu beitragen, die in Deutschland geltenden Regeln für die Unternehmensleitung und -überwachung für nationale und internationale Investoren transparent zu machen.

Durch die Erklärung schafft die Einhell Germany AG Transparenz über die rechtlichen und unternehmensspezifischen Rahmenbedingungen und fördert das Vertrauen ihrer nationalen und internationalen Anleger, ihrer Geschäftspartner und Mitarbeiter sowie der Öffentlichkeit.

In diesem Sinne regeln diese Grundsätze des Einhell-Konzerns die Beziehung zu seinen Aktionären und dem gesellschaftlichen und politischen Umfeld des Unternehmens, die effiziente Zusammenarbeit zwischen Vorstand und Aufsichtsrat und die Anforderungen an Transparenz und Rechnungslegung.

Die Einhell Germany AG überprüft regelmäßig ihre Corporate Governance Erklärung hinsichtlich neuer Erfahrungen und gesetzlicher Vorgaben sowie fortentwickelter nationaler und internationaler Standards und passt sie gegebenenfalls an.

(Siehe auf <https://www.einhell.com/de/investor-relations/corporate-governance/> die vollständige Erklärung zur Unternehmensführung)

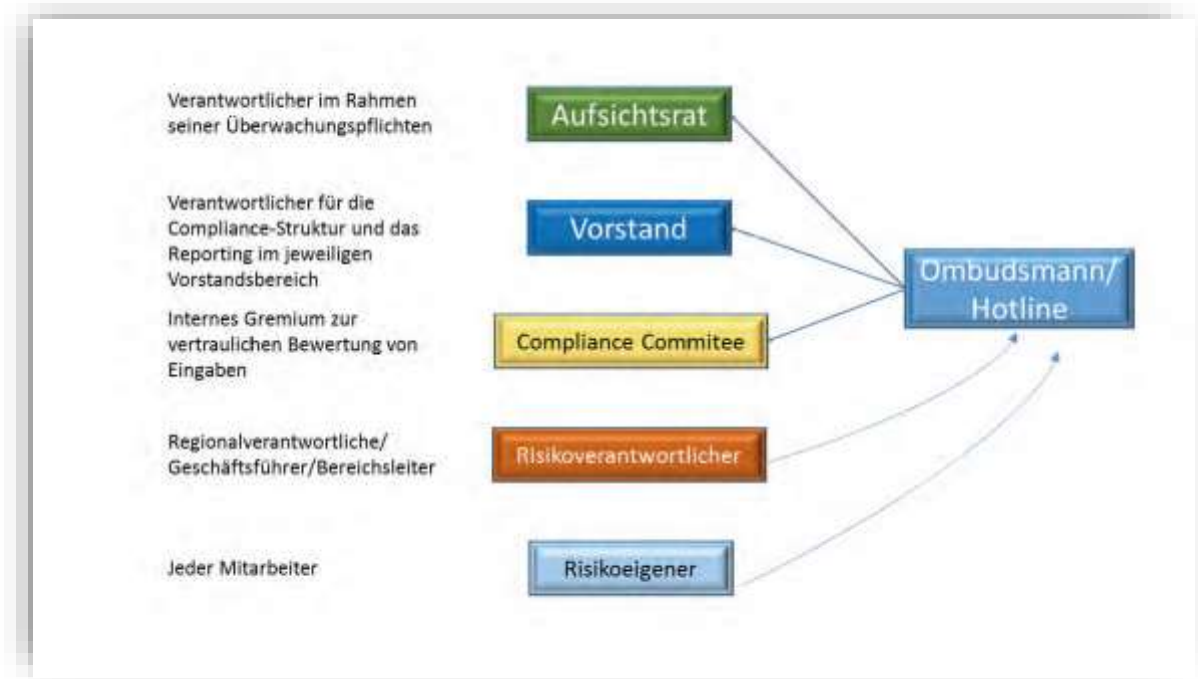
Durch unserer konzernweit geltenden Compiancerichtlinie sind die Leitplanken für das Handeln als ordentlicher Kaufmann klar kommuniziert.

Durch eingeführte Prozesse und standardisierte Reports wird die Einhaltung der Compiancerichtlinie transparent und regelmäßig überprüft. Grundsätzlich wurde in unserer Compiancerichtlinie die Verantwortung für die Einhaltung der festgelegten Spielregeln auf Konzernebene direkt den Vorständen für ihre Ressorts auferlegt. Wir tun dies im vollen Bewusstsein und als Signal, dass wir von höchster Ebene im Konzern aus unser Geschäfts fair und transparent gestalten wollen.

Dieses Transparenzgebot wird von den etablierten Compliance Strukturen widerspiegelt.

Zielsetzung:

Grundsätzlich ist uns wichtig, dass unsere internationale Geschäftstätigkeit zu 100% der internationalen aber auch der lokalen Gesetzgebung entspricht. Dem Prinzip „Handeln als ordentlicher Kaufmann“ sehen wir uns verpflichtet. Im Rahmen unseres IKS-Systems (Internes Kontroll-System) und im Compliance-System, sind die Verantwortlichkeiten und die entsprechenden Meldewege definiert. Grundsätzlich setzen wir dabei darauf, dass jeder verantwortliche Funktionsträger zunächst für die Einhaltung der einschlägigen Vorschriften selbst verantwortlich ist. Unsere internen Richtlinien geben dabei Hilfestellung und ermöglichen die Einbeziehung von Dritten (Ombudsmann + Compliance Committee) bei offenen Fragestellungen.



Unser Kontrollsystem zielt in erste Linie auf die Vermeidung von Compliance-Verstößen. In zweiter Linie gibt es aber auch die Prozesse vor, wie bei Verdachtsmomenten richtig und zeitgerecht agiert werden soll, um Schaden vom Unternehmen aber auch von einzelnen Personen abzuwenden. Dabei achten wir darauf, dass Verdachtsmomente mit höchster Vertraulichkeit behandelt werden, um eine objektive Aufarbeitung zu ermöglichen, ohne das Risiko von ungerechtfertigter Beschädigung der Reputation Betroffener.

5.4.1 Compliance - Antikorrruption

Integrität ist unerlässlich!

Wesentlich für unsere Kundenbeziehungen ist nicht zuletzt auch die Integrität unseres Auftretens im Markt.

Für Einhell ist selbstverständlich, dass wir in allen Ländern, in denen wir tätig sind, die geltenden Gesetze und Rechtsvorschriften einhalten.

Alle Mitarbeiter werden dazu verpflichtet, unseren Verhaltenskodex einzuhalten und im Umgang mit Kunden, Lieferanten und staatlichen Behörden integer zu agieren. Wir gewinnen unsere Aufträge auf faire Weise über die Qualität und Preise unserer Produkte und Dienstleistungen und nicht dadurch, dass wir Anderen unzulässige Vorteile anbieten.

Der Verhaltenskodex regelt auch, dass kein Mitarbeiter eine Beteiligung an Lieferanten, Kunden und an Unternehmen halten darf, die mit dem Einhell Konzern im Wettbewerb stehen. Wir vermeiden dadurch bereits im Vorfeld Interessenkonflikte und schaffen klare Verhältnisse.

Durch unser konzernweites Compliance-Managementsystem erreichen wir Klarheit und Transparenz bezüglich der erwarteten Handlungsweisen, geben Hilfestellungen und Richtlinien in Grenzbereichen und geben unseren Mitarbeitern die Sicherheit und Unterstützung in allen Fragestellungen des integren Handelns. Für uns ist es selbstverständlich, dass die Vorstände persönlich die Verantwortung für die

Kommunikation, Einhaltung und kontinuierliche Verbesserung des Compliance Managements in ihren Vorstandresorts tragen. Im Rahmen der regelmäßigen Berichterstattung wird der Aufsichtsrat über den Status Quo dieses gelebten Systems informiert.

Unsere interne Konzernrevision prüft die Unternehmenseinheiten risikoorientiert. Dabei werden jene Prozesse und Bereiche häufiger geprüft, die ein höheres Risiko für Korruption oder Verstöße gegen gesetzliche Vorgaben aufweisen.

5.4.2 Richtlinien

Für uns sind Richtlinien die unverzichtbaren „Leitplanken“ für das Handeln unserer Mitarbeiter/innen. Im Sinne unserer Führungskultur versuchen wir Freiräume in Handlungsspielraum und Entscheidungskompetenz zu delegieren. Das funktioniert nur, wenn alle Ebenen unseres Unternehmens sich über die begrenzenden Faktoren dieser Freiräume klar sind und sich daran orientieren können. Aus diesem Grund, sind in allen wesentlichen Bereichen Richtlinien erstellt, die hier die Rahmenbedingungen klar und transparent vorgeben.

- Bilanzierungshandbuch
- Vertriebshandbuch IFRS-Richtlinie
- Richtlinie zum Kartellrecht
- Richtlinie zum Internen Kontrollsystem Richtlinie zum Risikomanagementsystem
- Verbindliche Richtlinie für die Angebotserstellung bei Promotionsgeschäften
- Verbindliche Vorgehensweise bei Wareneinkäufen in Fremdwährungen
- Compliance-Richtlinie
- Entsendungsrichtlinie
- Richtlinie zur Währungsabsicherung Debitorenmanagement (Absicherung Euler Hermes) BSCI Richtlinie
- Richtlinie zur Nutzung elektronischer Medien sowie Datenschutz
- Technische Projekt-Management Guideline
 - auf Ebene der Produktgattungen
 - auf regionaler Ebene
- Technische Qualitätssicherung
- Umsetzungs-Guideline zu den Europäischen Sicherheitsnormen

Soweit unsere Richtlinien keinen direkten rechtlichen Hintergrund aufweisen und damit grundsätzlich bindenden Charakter aufweisen, sehen wir unsere Richtlinien als „lebende“ Objekte unserer gemeinschaftlichen Wertschöpfung. Sie haben nur solange Gültigkeit, wie sie ihren Zweck, also die rechtskonforme, effektive und effiziente Steuerung unserer Geschäftsabläufe, erfüllen. Um hier auf der Höhe der Zeit zu sein, bedarf es einer regelmäßigen, offenen und konstruktiven Diskussion über Verbesserungspotentiale auch in diesem Bereich. Im Rahmen der jährlichen Budgetierungsgespräche wird auch diese Fragestellung auf internationaler Ebene strukturiert thematisiert.

5.4.3 Interne Revision

Richtlinien sind schön und gut, ihre Einhaltung, aber auch ihre lokale Sinnhaftigkeit in Bezug auf regionale Gesetzgebung und Regularien, müssen jedoch laufend überprüft und ggf. angepasst werden.

Dazu wurde die Interne Revision als Stabsabteilung im Einhell Konzern ins Leben gerufen. Dabei geht es uns nicht in erster Linie um die Kontrolle unserer Funktionsträger, sondern um die Risikominimierung für diese und damit den ganzen Konzern. Es ist uns bewusst, dass nicht jede aktuelle gesetzliche oder interne Regelung im Fokus der Funktionsträger stehen kann. Daher wird die Interne Revision als Hilfestellung bei der Betrachtung der Risiken betrachtet. Neben den Fragestellungen der richtigen Anwendung

der IFRS Richtlinien geht es vor allem um die Effektivität des internen Kontrollsystems (IKS) sowie um die Umsetzung von Compliance-Fragestellungen.

Dies beinhaltet auch die Betrachtung der CSR-Aspekte.

5.4.4 Risikobetrachtung gem. § 289c HGB und CSR-Report-Umsetzungsgesetz.

Zur besseren Lesbarkeit ist diese Risikobewertungsmatrix als gesonderte Datei im Register CSR- und Nachhaltigkeitsreport auf der Website einsehbar!

Risk reporting		Q4/2021		Einhell Group Legal & Compliance		Impact:		Likelihood:		ad-hoc risk						
		english		Compliance		1: insignificant 0-50 k€ 2: small 50-100 k€ 3: moderate 100-200 k€		4: significant 200-400 k€ 5: critical 400-700 k€ 6: catastrophic >700 k€		1: unimaginable, 0-3% 2: unlikely, 4-15% 3: rare, 20-45% 4: Sometimes, 50-69% 5: likely, 70-84% 6: frequent, 85-100%						
Risk Identification						Risk Assessment						Risk Management				
Risk-Category	Org	Risk-Owner	No.	Risk-Name	Risk-Description	Impact (low)=1	Impact (high)=6	Impact	Likelihood (low)=1	Likelihood (high)=6	Likelihood	Risk exposure	Strategy	action/explanation	Risk exposure previous	Progress
Compliance	EAG	all Companies of the Einhell Group local General Manager	CSR C1	active Corruption	Risiko der aktiven Bestechlichkeit durch Mitarbeiter. Gefährdung des Vertrauens in die Zulieferkette und ggf. Reputationsschaden.	loss insignificant	loss catastrophic	4	unimaginable	frequent	2	8	Reduce	Group Policy against Corruption; Roll out CMS system with simple guidelines and training of employees. An extra pair of eyes is needed to double check relevant documents	8	In progress
Compliance	EAG	all Companies of the Einhell Group local General Manager	CSR C2	passive Corruption	Risk that corruption committed by employees leads to criminal proceedings, penalties and reputational damage.	loss insignificant	loss catastrophic	3	unimaginable	frequent	3	9	Reduce	Group Policy against Corruption; Roll out CMS system with simple guidelines and training of employees. An extra pair of eyes is needed to double check relevant documents	9	In progress
Compliance	EAG	all Companies of the Einhell Group local General Manager	CSR C3	Misappropriation and theft	Risk that staff or external service provider is stealing significant assets.	no significant assets available	significant assets available	2	scenario very unlikely, no cases of misappropriation in history, strong control environment	scenario very likely, several cases of misappropriation in history, no control environment	2	4	Transfer	Insurance for relevant material assets; An extra pair of eyes is needed to double check relevant documents	4	Versicherung für wesentliche Vermögenswerte; Risikoreduktion durch Mehraugenprinzip
Compliance	EAG	all Companies of the Einhell Group local General Manager	CSR C4	Legal disputes	Risk that ongoing legal disputes cause compensation payments or reputational damage.	no ongoing legal cases, or ongoing legal cases with insignificant amounts in dispute	ongoing legal cases with significant amounts in dispute	1	low probability to loose in ongoing legal cases	high probability to loose in ongoing legal cases	3	3	Accept	The risk of litigation is latent; Reduction through pre-activation of the legal department and involvement of external service providers	3	Das Risiko von Rechtsstreitigkeiten ist latent vorhanden; Reduktion durch Vorabschaltung Rechtsabteilung und Hinzuziehung externer Dienstleister
Compliance	EAG	all Companies of the Einhell Group local General Manager	CSR C5	Legal risks resulting from product liability	Risk that complex product regulations leads violation of laws, legal disputes and reputational damages.	no or low penalties in case of product law violations	high penalties and sales restrictions in case of product law violations	2	non-complex or weak product law	complex or strong product law	2	4	Transfer	Combination of passing on the risk of product liability insurance and avoidance by QA and technical department	4	Kombination aus Überwälzung des Risikos auf Produktversicherung und Vermeidung durch QS und Technik
Compliance	EAG	all Companies of the Einhell Group local General Manager	CSR C6	Breach of essential guidelines in the Group	Risk that, despite appropriate provisions, the internal regulations are not complied with, resulting in financial or reputational damage	loss insignificant	loss catastrophic	4	unimaginable	frequent	1	4	Avoid	ongoing training regarding the guidelines. Four-Eyes principle for relevant documents to avoid the effect of errors	4	internal Audit
Compliance	EAG	all Companies of the Einhell Group local General Manager	CSR C7	antitrust law; price rigging	Risk of criminal proceedings and / or damages due to illegal price agreements or antitrust violations. Risk of reputational damage	loss insignificant	loss catastrophic	5			1	5	Avoid	Group Policy against illegal price agreements or antitrust violations; Roll out CMS system with simple guidelines and training of employees.	5	CMS system im Rollout

AFTER CAREFULLY INCLUSION AND EVALUATING OF THE AVAILABLE INFORMATION, THERE ARE NO MAINNETIC RISKS KNOWN. IN RELATION TO THE CSR ASPECT COMPLIANCE ACCORDING TO THE DEFINITION OF §289C HGB AND CSR REPORT IMPLEMENTATION LAW.

UNTER SORGFÄLTIGER EINBEZIEHUNG UND BEWERTUNG ALLER UNS VORLIEGENDEN DATEN, SIND UNS DERZEIT KEINE WESENTLICHEN NETTO-RISIKEN IN BEZUG AUF DEN CSR-ASPEKT KORRUPTION UND BESTECHUNG, ENTSPRECHEND DER DEFINITION AUS §289 C HGB UND DEM CSR-REPORT UMSETZUNGSGESETZ, BEKANNT.

Zur besseren Lesbarkeit ist diese Risikobewertungsmatrix als gesonderte Datei im Register CSR-Report auf der Website einsehbar!

5.5 ÖKOLOGIE



5.5.1 Zielsetzung

Nicht zuletzt dadurch, dass wir uns auf die Fahnen geschrieben haben, unsere Kunden mit unseren Produkten in der Gestaltung ihrer individuellen Umwelt zur Seite zu stehen, sehen wir auch eine Verpflichtung zum Umweltschutz und zur Erhaltung der natürlichen Ressourcen. Wir haben das Ziel im Rahmen unserer Wertschöpfungskette, aber auch mit unseren Produkten beim Kunden bei der Erhaltung der natürlichen Ressourcen und dem aktiven Umweltschutz Akzente zu setzen.

Um diese Anstrengungen auch messbar zu machen, haben wir beginnend in 2021 ein Projekt ins Leben gerufen, in dem wir mit einem renommierten Partner unseren Co²-Footprint als Unternehmen feststellen, um daran geeignete Maßnahmen zur Reduktion und zur Kompensation der Emissionen orientieren zu können.

5.5.2 Materialauswahl und Recyclingfähigkeit

Sparsam und nachhaltig mit natürlichen Ressourcen umzugehen, ist nicht nur ökologisch sinnvoll, denn industriell benötigte Rohmaterialien sind im Zuge der Globalisierung knapper und damit auch teurer geworden. Einhell achtet deshalb, bereits von der Konzeption an, über die Entwicklung hin zur Fertigung, darauf, den Einsatz von Rohstoffen zu reduzieren und Materialien, wenn möglich, in den Stoffkreislauf zurückzuführen. Bereits ab der Konzeptionsphase für neue Produkte in Entwicklung und Einkauf sind die ökologischen Fragestellungen in unseren automatisierten Projektablauf integriert, um ihnen jederzeit die notwendige Aufmerksamkeit zu geben. Speziell bei Kunststoffteilen achten wir darauf, dass diese alle Anforderungen zur Recyclingfähigkeit vorweisen.

Selbstverständlich erfüllen wir hierbei auch alle Anforderungen zur Rücknahme von Elektroschrott (ElektroG), von Umverpackungen (VerpackV), aber auch ganzen Geräten.

Ziel ist dabei, durch die Zusammenarbeit mit zertifizierten Verwertungs- und Entsorgungsunternehmen eine möglichst hohe Wiederverwertungsquote zu erreichen.



Auch im Bereich Point of Sale Marketing setzen wir uns seit einigen Jahren mit dem Umweltgedanken auseinander.

So spielen bereits beim Auswahlprozess unserer Lieferanten Aspekte der Nachhaltigkeit eine wesentliche Rolle: Ein Großteil unserer POS-Zulieferer arbeiten mit 100%-Ökostrom und deren Druckmaschinen sind überwiegend mit energiesparenden LED-Trocknungslampen ausgestattet. In puncto Recycling werden durch betriebseigene Entsorgungskonzepte Schneide- und Produktionsabfälle getrennt und wieder dem Materialkreislauf zugeführt.



Neben der Auswahl unserer Lieferanten achten wir auch bei den eingesetzten Materialien auf umweltbewusste Alternativen. Unsere Karton-Displays beispielsweise bestehen aus recyceltem Altpapiermaterial mit geringem Anteil an Frischfaser; der Recyclinganteil beträgt ca. 80 - 99 %. Zudem werden die Displays im Digitaldruck-Verfahren direkt bedruckt. Dies hat den Vorteil, dass der energieintensive Fertigungsschritt des Kaschierens komplett entfällt.

Um auch beim Ausliefern der Displays unnötige Lieferwege und damit Emissionen zu vermeiden, werden Sammelbestellungen getätigt und Logistikprozesse mit unseren Partnern gebündelt.



Die Rücknahme von Verpackungsmaterialien und vor allem Kartongen sind nicht nur gesetzliche Pflicht, sondern erfüllen bei Einhell in Landau einen weiteren Schritt der Wertschöpfungskette. Damit unsere Geräte den Transport über die Straße oder Schiene auch unbeschadet und in einwandfreiem Zustand überstehen, ist Polstermaterial unabdingbar. Wir verwenden hierzu soweit möglich nicht Kunststoff- Luftpolsterfolie, sondern speziell von uns aus den Rücknahme- Kartongen und im Betrieb anfallenden Papierabfällen gefertigte Polstersäckchen.

Derzeit haben wir eine sehr gute Quote von >70% an PPK (Papier, Pappe, Kartongage) in unserer Produktverpackung und Sicherung unserer Versandobjekte. Diese Quote wollen wir aktiv weiter ausbauen

5.5.3 Fotovoltaik

So haben wir bereits frühzeitig nach Wegen gesucht die Verbrennung fossiler Brennstoffe zu verringern und zur Abdeckung unseres Energiebedarfs die Dachflächen unserer Lagerhallen zur Gewinnung umweltfreundlicher Sonnenenergie durch Fotovoltaik-Anlagen genutzt.

Ertragsdaten PV-Anlagen Einhell Zentralstandort Landau											
Jahr	BV 2009		BV 2012 BA-1		BV2012 BA-2		BV2019		BV2019 Lager		
	Erzeugung in kWh	Co2 Einsparung	Erzeugung in kWh	Co2 Einsparung	Erzeugung in kWh	Co2 Einsparung	Erzeugung in kWh	Co2 Einsparung	Erzeugung in kWh	Co2 Einsparung	
2010	869560 kWh	608,69 t									
2011	975022 kWh	682,52 t									
2012	844034 kWh	590,82 t	134291 kWh	94,00 t	189697 kWh	132,79 t					
2013	881507 kWh	617,05 t	132436 kWh	92,71 t	188534 kWh	131,97 t					
2014	950937 kWh	665,66 t	142061 kWh	99,44 t	200920 kWh	140,64 t					
2015	933183 kWh	653,23 t	144334 kWh	101,03 t	203899 kWh	142,73 t					
2016	879355 kWh	615,55 t	141032 kWh	98,72 t	199141 kWh	139,40 t					
2017	900583 kWh	630,41 t	142953 kWh	100,07 t	199878 kWh	139,91 t					
2018	1034697 kWh	724,29 t	149142 kWh	104,40 t	209703 kWh	146,79 t					
2019	1027847 kWh	719,49 t	145540 kWh	101,88 t	204528 kWh	143,17 t					
2020	1028395 kWh	719,88 t	144352 kWh	101,05 t	199938 kWh	139,96 t	488926 kWh	342,25 t	73850 kWh	51,70 t	
2021*	88145 kWh	61,70 t	13576 kWh	9,50 t	20067 kWh	14,05 t	57262 kWh	40,08 t	9030 kWh	6,32 t	
2021	901542 kWh	631,10 t	139657 kWh	97,76 t	199399 kWh	139,57 t	639678 kWh	447,77 t	98246 kWh	68,77 t	
Jahr	Summe aller Anlagen										
Jahr	Erzeugung in kWh	Co2 Einsparung									
2010	869560 kWh	608,69 t									
2011	975022 kWh	682,52 t									
2012	1168022 kWh	817,62 t									
2013	1202477 kWh	841,73 t									
2014	1293918 kWh	905,74 t									
2015	1281416 kWh	896,99 t									
2016	1219528 kWh	853,67 t									
2017	1243414 kWh	870,39 t									
2018	1393542 kWh	975,48 t									
2019	1377915 kWh	964,54 t									
2020	1935461 kWh	1354,82 t									
2021*	188080 kWh	131,66 t									
2021	1978522 kWh	1384,97 t									
Gesamtleistung	16126878 kWh	11288,82 t									
Bemerkung:											
WR Ausfälle, Fehler der Datenübertragung, Modultauch, Messungenauigkeiten der WR nicht berücksichtigt.											
CO2 Faktor für die Berechnung 700g/kWh (Genauere Angaben über diesen Wert erhalten Sie von Ihrem Energieversorger).											
*Januar - März!											
Datenausfall 09.03. -21.04.2021											

5.5.4 Ressourcenschonung / Langlebigkeit der Produkte

Mit einer Produktpolitik, deren Grundpfeiler auf dem Akku-System Power X-Change basiert, setzt Einhell ein großes Zeichen für verantwortungsvolle Ressourcennutzung. Das Kernelement der Plattform ist ein Akku, der in allen Geräten der Serie – aktuell über 150 – verwendet werden kann. Kunden benötigen also für ihre verschiedenen Elektrowerkzeuge und Gartengeräte nur einen Akku und ein Ladegerät. Was zum einen eine Kostenersparnis für die Kunden darstellt, bedeutet aber auch, dass weniger Ressourcen für verschiedene Akkus und Ladegeräte benötigt werden. Dementsprechend fällt auch weniger Müll an, wenn die Lebensdauer der Akkus bzw. Ladegeräte abgelaufen ist. Um für den Kunden diese Vorteile noch lukrativer zu gestalten, ist der Ausbau der Power X-Change-Plattform auf über 350 Sologeräte geplant.

Besagte Lebensdauer ist ein weiterer Faktor, bei dem Einhell Nachhaltigkeit fördert, nämlich durch die Langlebigkeit der Produkte. Durch kontinuierliche Innovationen und Weiterentwicklung der Qualität, haben die Akkus der Power X-Change Serie eine überdurchschnittlich hohe Lebensdauer. Die besondere Zellentechnologie und Steuerungselektronik der Power X-Change Akkus sorgen für ein optimales Thermo-Management und Ladeverhalten, sowie eine hohe Sicherheit bei der Bedienung. Dies verhindert Schäden sowohl bei den Akkus als auch an den Geräten und garantiert so eine hohe Leistungsfähigkeit bei langer Lebensdauer.

Des Weiteren wechselt Einhell bei immer mehr Geräten auf verschleißfreie Motoren. Die sogenannten bürstenlosen Motoren (Brushless) arbeiten ohne die Reibung von Kohlebürsten. Weniger Reibung bedeutet in dem Fall eine geringere Betriebstemperatur, kaum Verschleiß und somit eine deutlich verlängerte Lebensdauer des gesamten Gerätes. Auf diese Weise unterstützt Einhell wieder Nachhaltigkeit durch Langlebigkeit.

Weil das Unternehmen so überzeugt von der Langlebigkeit der eigenen Geräte ist, wurde die gesetzlich vorgeschriebene Garantie bei den im Folgenden aufgeführten Produktlinien freiwillig von zwei auf drei Jahre erhöht: Einhell Red, Einhell Classic, Einhell Car Classic, Einhell Home, Einhell Expert, Einhell Expert Plus, Einhell Professional.



5.5.5 5.5.5 POWER X-CHANGE

„1 AKKU. 1.000 MÖGLICHKEITEN.“ ist nicht nur ein Verkaufsargument, welches die Verwendbarkeit unserer Power X-Change Akkus für die gesamte Produktrange im Werkzeug- und im Gartenbereich anzeigt, sondern auch ein einfacher ökologischer Vorteil.

Zwar ist in der Vergangenheit die Recyclingfähigkeit von Batteriesystemen gestiegen, jedoch stellen Akkus immer noch ein Entsorgungsproblem dar. Mit nur einem Akku der Power X-Change Plattform ist der Einsatz von mehr als 200 Geräten möglich. So ist nur ein Bruchteil an Akkus, im Vergleich zu der herkömmlichen Einzelakkukompatibilität, im Einsatz und müssen bei Erreichen der Lebensdauer entsorgt werden. Durch die Twin-Pack-Technologie entfällt auch der Einsatz einer zusätzlichen

36-Volt Akku-Serie: denn für 36-Volt Geräte werden im Power X-Change System einfach zwei 18-Volt Akkus kombiniert. Dank der intelligenten Akku-Elektronik der Power X-Change Akkus, konnte Einhell diese Vorteile inzwischen auch anderen Unternehmen zugänglich machen: Durch die Öffnung der Akku-Plattform für Produkte ausgewählter Hersteller, die ebenfalls mit Power X-Change Akkus betrieben werden können, konnte und kann der oben beschriebene Effekt der Akkuerparnis noch zusätzlich ausgebaut werden.

Darüber hinaus stehen wir in der Entwicklung von innovativen Recyclingkonzepten mit führenden Unternehmen dieser Branche in Verbindung, um auch hier die bestmöglichen Optionen nutzen zu können.

Darum steht Power X-Change für mehr Nachhaltigkeit:

- **Weniger Akkus und Ladegeräte**
Weniger Rohstoff und Energiebedarf, weniger Umweltbelastung.
- **Längere Lebensdauer**
Weniger Nachkäufe nötig und damit ressourcenschonend.
- **Umweltfreundlicher als Benzin**
Null Emissionen bei der Anwendung.
- **Effiziente Energienutzung**
Smarte Akku-Steuerung und Li-Ion-Technologie senken den Energieverbrauch.
- **Bürstenlose Motoren**
Längere Laufzeiten, längere Lebensdauer, wartungsfrei.
- **1 System für alle Geräte**
1 Akkutyp für alle Geräte.
1 Akkutyp für Werkstatt und Garten.
1 18-Volt-Akkusystem für alle Anwendungen – auch 36-Volt-Bedarf.

In Bezug auf die Rücknahme von Akkus sehen wir die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen als Pflichtübung an. Selbstverständlich ist das mit dem 3. November 2020 in Kraft getretene „Gesetz über das Inverkehrbringen, die Rücknahme und die umweltverträgliche Entsorgung von Batterien und Akkumulatoren“ (nachfolgend BattG) für uns eine Verpflichtung der wir im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit uneingeschränkt nachkommen. Daher arbeiten wir hier mit dem führenden Unternehmen der Branche zusammen, um hier überdurchschnittliche Ergebnisse zu erzielen. Darüber hinaus stehen wir in aktivem Kontakt mit Forschungseinrichtungen und Universitäten, um hier neben der Leistungserhöhung auch die Recyclingfähigkeit der Komponenten voranzutreiben.



Over 10,100 tons of spent batteries were collected and recycled by the CCR REBAT system in 2020. This represents an increase of almost 3,500 tons or 52 percent compared to 2019. At the same time, the volume placed on the market was also increased by 20 percent.

In einem turbulenten Jahr auf dem Gerätealtbatterienmarkt hat CCR die beeindruckenden Erfolgszahlen der Vorjahre abermals übertroffen. Durch den freiwilligen Austritt des Gemeinsamen Rücknahmesystems

als Solidarsystem zum Jahresbeginn, hatten sich unzählige Sammelstellen dazu entschieden, die Gerätealtbatteriesammlung neu zu strukturieren. So haben sich allein in den ersten Monaten des Jahres 2020 ca. 15.000 wechselwillige Sammelstellen bei CCR REBAT registriert.

Darüber hinaus hat die jahrelange Diskussion über eine Erneuerung des Batteriegesetzes, sowie die für alle überraschende Pandemiesituation den Markt durchgängig in Atem gehalten.

Trotz dieser erheblichen Herausforderungen sprechen die Zahlen des Rücknahmesystems CCR REBAT für sich: mittlerweile organisiert das System die Sammlung an mehr als 50.000 aktiven Sammelstellen in Deutschland. Dazu zählen sogenannte freiwillige Sammelstellen, wie Gewerbe, Ämter und Behörden sowie auch immer mehr qua Gesetz mit der Batteriesammlung beauftragte Sammelstellen wie öffentlich-rechtlich Entsorgungsträger. Der große Schwerpunkt liegt aber im Bereich des Handels.

Durch die Aufnahme zahlreicher neuer Sammelstellen konnte CCR REBAT seine Sammelmenge noch einmal weit über das gesetzlich notwendige Maß steigern und trug entscheidend dazu bei, die verbraucher-nahe Rücknahme von Altbatterien auch weiterhin zu gewährleisten.

Finanziert wird die Sammlung und Verwertung der Batterien, welche in den pro Jahr über 200.000 von CCR REBAT gestellten Sammelbehältern landen von insgesamt über 1.100 Herstellern bzw. Inverkehrbringern von Gerätebatterien. Sie erfüllen damit ihre wesentlichen Pflichten der sogenannten erweiterten Produktverantwortung. In Summe hatten sie im Jahr 2020 rund 27.700 Tonnen Batterien verkauft. Gemäß aktueller EU-Richtlinie bzw. deutschem Batteriegesetz müssen 45 Prozent davon nachweislich zurückgenommen und verwertet werden. Dieser Wert ist im Jahr 2020 mit einer erreichten Sammelquote von 49,2% zum wiederholten Male deutlich übertroffen worden. CCR REBAT sieht sich für die neue Mindestsammelquote von 50% ab 2021 bestens gerüstet.

Die über CCR REBAT gesammelten Altbatterien werden dabei zu 100 Prozent einer Sortierung in Deutschland zugeführt.

Siehe: https://rebat.de/wp-content/uploads/rebat_erfolgskontrolle_2020_0.pdf

Über CCR REBAT

KURZBESCHREIBUNG



CCR REBAT ist zu einem der größten Rücknahmesysteme für Gerätebatterien in Europa herangewachsen. Seit seiner Genehmigung durch das Bayerische Staatsministerium für Umwelt und Verbraucherschutz im Jahre 2009 verzeichnet CCR REBAT ein kontinuierliches Wachstum bei durchgängiger Überfüllung der jeweiligen gesetzlichen Sammelziele. Mit einem Sammelvolumen von insgesamt 10.129 Tonnen im 2020 konnte CCR REBAT die Sammelmenge um mehr als 50 Prozent gegenüber 2019 steigern und ist damit für viele Inverkehrbringer von Gerätebatterien in Deutschland ein starker Partner bei der Erfüllung ihrer erweiterten Herstellerverantwortung.

Betreiber des Systems ist die CCR Logistics Systems AG, eine Tochtergesellschaft der Reverse Logistics Group (RLG) mit Sitz in Dachau bei München. Die RLG entwirft weltweit innovative und maßgeschneiderte Rückführungs-, Wiederverwendungs-, Verwertungs- und Entsorgungslösungen, um Rohstoffkreisläufe zu schließen. Gleichzeitig wird es dadurch Unternehmen ermöglicht Produkte, Komponenten und Materialien wiederzuverwenden und damit natürliche Ressourcen zu wahren und die Umwelt zu schützen.

Dabei agiert die RLG in 80 Ländern auf vier Kontinenten. Mit über 550 Mitarbeitern, 20 lokalen Standorten und einem auf die jeweilige Region angepassten Netzwerk kann die RLG sowohl auf die globalen sowie lokalen Bedürfnisse seiner Kunden eingehen.



Sammelnetzwerk

DAS STARKE REBAT NETZWERK



50.000+ Sammelstellen in Deutschland

Wir sind stolz auf unsere vielen Sammelstellen, die für CCR REBAT in und 200.000 bereit gestellten Sammelbehältern im vergangenen Jahr Altbatterien gesammelt haben.

Nach einem sprunghaften Wachstum um im Jahr 2020, wird unser Sammelnetzwerk auch in Zukunft weiter wachsen: Der Anschluss von über 4.000 weiteren Sammelstellen ab 2021 ist bereits abgeschlossen worden.



1.100+ angeschlossene Hersteller

Es freut uns, dass sich immer mehr Hersteller entscheiden, ihren Herstellerpflichten mit Hilfe von CCR REBAT nachzukommen. Für die kommenden Jahre können wir weitere große Investitionsprojekte hinzugewinnen, welche für weiteres Wachstum und Stärke des Systems sorgen.



100% Recycling in Europa

Wir arbeiten ausschließlich mit zertifizierten Sortieranlagen in Deutschland sowie benachbarten EU-Ländern zusammen, welche die Altbatterien in modernsten Verfahren verwerten und recyceln. Durch regional optimierte Verwertungswegen kann eine übermäßige Umweltbelastung vermieden werden. CO₂-Ausstoß verringert und regionale Verwertungsstrukturen gestärkt werden.



Effiziente Prozesse und Kostenstrukturen

Es ist unser Anspruch, unseren Systembetreibern eine effiziente Lösung für das Sammeln von Altbatterien zu bieten, mit denen sie vollständig ihre erweiterten Herstellerpflicht nachkommen können.

Zertifiziertes Qualitäts- und Umweltmanagement

QUALITÄT UND SICHERHEIT AN ERSTER STELLE

CCR befolgt und lebt seit jeher ein prozessorientiertes Qualitäts- und Umweltmanagementsystem, welches regelmäßig durch eine externe und unabhängige Zertifizierungsgesellschaft nach den Normen DIN EN ISO 9001 und DIN EN ISO 14001 auditiert und zertifiziert wird.

Seit 2003 gehört CCR zu den europaweit wenigen Unternehmensgruppen, welche international zertifiziert sind: unsere sogenannte Matrixzertifizierung schließt auch all unsere internationalen Tochtergesellschaften mit ein. So gewährleisten wir einen einheitlich hohen Qualitätsstandard unserer Arbeit über all unsere Unternehmensbereiche und -standorte hinweg.

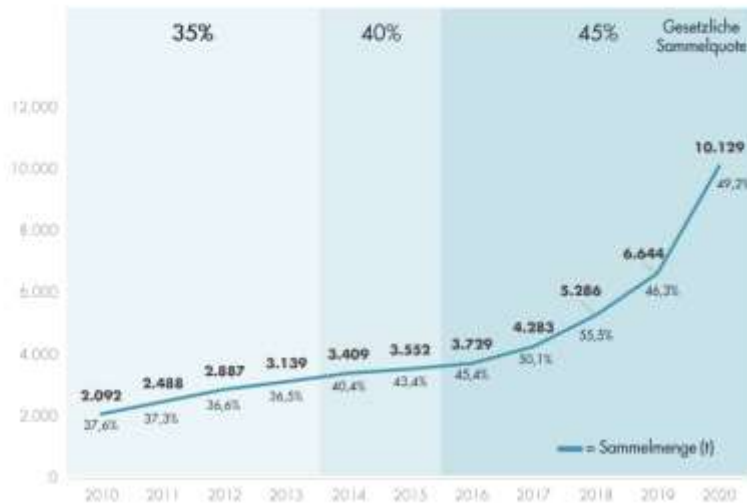
Im Rahmen von Sachverständigenprüfungen durch eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft sowie einer öffentlich bestellten Sachverständigen wurden die Angaben in dieser Erfolgskontrolle 2020 auf Übereinstimmung mit den Anforderungen aus § 15 Abs. 1 des Batteriesetzes untersucht.

„Nach system- und stichprobenartiger Prüfung der uns vorgelegten Dokumentation und Statistiken sowie vor Ort Prüfungen bei Batteriebehandlungsanlagen können die gemachten Angaben als wahrhaftig und plausibel erachtet werden und ihre Erfüllung mit den gesetzlichen Anforderungen als gegeben.“



REBAT in Zahlen

ENTWICKLUNG VON SAMMELMENGE UND -QUOTE



5.5.6 Verantwortung in der globalen Supply Chain

In einem global agierenden Unternehmen, wie dem Einhell Konzern, fällt den logistischen Prozessen bezüglich der ökologischen Verantwortung eine besondere Bedeutung zu.

Daher ist die Annahme der ökologischen Verantwortung auch ein Auswahlkriterium bei unseren Partnern in der Supply Chain. Derzeit werden bereits über 80% unserer weltweiten Transporte mit Partnern abgewickelt, die nachhaltig ökologische Konzepte als Teil Ihrer Dienstleistung verstehen und diese dann auch umsetzen.

Zusammen mit unseren global agierenden Partnern suchen wir nach Lösungen die Distributionsprozesse ständig auch in nachhaltig ökologischer Hinsicht zu verbessern und den Anteil der Green Logistics ständig zu erhöhen.

Grundsätzlich ist es Teil unseres gegenwärtigen Geschäftsmodells, unter Einhaltung unserer hohen eigenen Standards, in Asien produzieren zu lassen, da derzeit nur so das Prinzip „Markenqualität zum besten Preis“ umsetzbar ist. Daneben sind wir auch ständig

auf der Suche nach Sourcing-Partnern in näher gelegenen Regionen um die Transportbelastungen für die Umwelt zu reduzieren. Daneben unternehmen wir große Anstrengungen zur Optimierung der Transporte. Durch die konzernweite Einführung einer Software zur Dispositionsoptimierung können Bedarfe wesentlich genauer prognostiziert und Bestellungen punktgenauer ausgelöst werden. In Verbindung mit der Software zur Optimierung der einzelnen Transportträger und einem Konsignationslager

in China, können vor allem die Transporte zu den kleineren Vertriebsstandorten optimiert und so die Anzahl der Transporte minimiert werden.

5.5.7 Investition in die umwelt- und prozessorientierte LOGISTIK am Zentralstandort Landau a. d. Isar



Nicht nur die globalen Fragestellungen der Supply Chain, sondern auch die internen Abläufe in unseren Lagerbereichen und Logistikzentren sind es wert aus dem Umweltsichtspunkt betrachtet zu werden. So versuchen wir ständig die notwendigen Transportstrecken zu minimieren und Zeit und Energie zu sparen.

Bestes und größtes Beispiel ist das neue Logistikzentrum am Zentralstandort Landau a.d.Isar. Neben den wesentlichen Verbesserungen auf prozessualer Ebene stehen hier vor allem Umfeldfragestellungen im Raum.

Das enorme Wachstum unseres Business hat schon länger auch die Nutzung externer Lager- und Logistikkapazitäten im weiteren Umfeld unseren Stammsitz nötig gemacht. Bis Regensburg (75 km) waren die bis zu 11 Außenlager verteilt, die wir in unsere Logistikabläufe integrieren mussten. Dabei mussten neben den allgemeinen Organisationsfragestellungen vor Allem nicht unerhebliche Umlagerungsprozesse abgebildet werden. Mit dem neuen Logistikzentrum, welches aus einer großen Out-Bound-Versandhalle und einem Hochregallager besteht, werden zukünftig über 2.000 Umlagerungsfahrten mit den LKWs vermieden werden. Diese würden mit über 100.000 km umweltschädigend zu Buche schlagen, da jeder vermiedene Kilometer eine Reduktion der Feinstäube, der Stick- und Kohlenoxide aber auch der Lärmbelastung bedeutet.

5.5.8 Umweltbelange auch Teil der Lieferantenbewertung nach BSCI

Die Einhaltung der einschlägigen internationalen und/oder regionalen gesetzlichen Bestimmungen ist fester Bestandteil unseres Handelns innerhalb des Einhell Konzerns.

Da wir darüber hinaus auch in BSCI-Risikoländern produzieren – speziell in der People’s Republic of China (PRC) und der Socialist Republik of Vietnam (SRV) – legen wir hier besonderen Wert auf die BSCI-Zertifizierung. Im Rahmen der Überwachung der Prozesse werden auch die angesprochenen Umweltaspekte geprüft und bewertet. So stellen wir sicher, dass die von uns hoch gehaltene Verantwortung auch von unseren Partnern mitgetragen wird. Im hier strukturiert auditierten Verhaltenskodex nach BCSI wird unter Punkt 5.9 auch die Einhaltung der internationalen und nationalen Umweltstandards abgeprüft und als Auswahlkriterium verwendet.

5.5.9 Risikobetrachtung gem. § 289c HGB und CSR-Report-Umsetzungsgesetz.

Risk reporting

Q4/2021

CSR
Environment

Impact:
1 insignificant
2 small 300-
3000 tCO₂e
4 significant
1,3-2,4M€
5 critical 2,4-
3,6M€
Likelihood:
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100
Likelihood:
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100
Likelihood:
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100

ad-hoc risk

Risk Identification					Risk Analysis							Risk Management				
Risk-Category	Org	Risk-Owner	No.	Risk-Name	Risk-Description	Impact (low)=1	Impact (high)=6	Impact	Likelihood (low)=1	Likelihood (high)=6	Likelihood	Risk	Strategy	action/explanation	Risk prev. period	Progress
CSR	EAG	technical departments	CSR E1	not adequately disposable product components	Negative effects on the reputation of the company by using product components that are not adequately disposable.	impact insignificant	impact catastrophic	3	not at all	frequent	1	3	Avoid	continuously checking of the used components regarding the disposability and environmental soundness	3	■
CSR	EAG	all Companies of the Einhell Group local General Manager	CSR E2	significant environmental damage due to improper disposal of waste	Negative reputation of the company due to significant environmental damage due to improper disposal of waste	impact insignificant	impact catastrophic	2	not at all	frequent	1	2	Avoid	Selection of certified disposal companies, if locally possible, otherwise dispose of the greatest possible caution in the commissioning of waste and scrap Part of the BCS Monitoring	2	■
CSR	EAG	all Companies of the Einhell Group local General Manager	CSR E3	significant environmental damage due to not fulfillment of obligations as the responsible distributor of equipment	Negative reputation of the company due to significant environmental damage due to improper disposal of waste	impact insignificant	impact catastrophic	2	not at all	frequent	1	2	Avoid	Selection of certified disposal companies, if locally possible, otherwise dispose of the greatest possible caution in the commissioning of waste and scrap Part of the BCS Monitoring	2	■
CSR	EAG	all Companies of the Einhell Group local General Manager SCM	CSR E4	collaboration with logistics companies known as polluters	significant negative impact on the company's reputation through collaboration with logistics companies known as polluters.	impact insignificant	impact catastrophic	3	not at all	frequent	1	3	Reduce	international cooperation with logistics providers who commit themselves to sustainable environmental protection and also demonstrate their efforts to reduce emissions	3	■
CSR	EAG	Technical departments	CSR E5	Use of harmful raw materials and components	Necessary recall actions as well as considerable damage to the reputation of the company due to the use of harmful raw materials and components	impact insignificant	impact catastrophic	3	not at all	frequent	2	6	Reduce	Clear definitions in the development process for the use of only tested and harmless identified raw material and components. Definition of reaction scenarios in the case of new scientific findings. Part of the BCS monitoring	8	■
CSR	EAG	technical departments	CSR E6	Risk by co-operation in case of environmental pollution by subcontractors	Reputationschäden in zweifacher Hinsicht 1. moralische Miswahrnehmung by Zusammenarbeit mit Umweltschutzern und ggf. nicht Verfügbarkeit von Waren wegen Umweltauflagen gegen Zulieferer	impact insignificant	impact catastrophic	3	unimaginable	frequent	2	6	Reduce	Supplier selection taking into account compliance with local environmental legislation, non-compliance is a definitive exclusion point Part of the BCS Monitoring	6	■
CSR	EAG	technical departments	CSR E7	Non-Compliance of Product Condition	Significant negative impact on the company's reputation due to non-compliance with local legal requirements in the country of use of the products	impact insignificant	impact catastrophic	3	unimaginable	frequent	2	6	Avoid	Constructive consideration of local legal regulations regarding chemical, physical and emission-related product characteristics and requirements for disposal (country of use)		■
CSR	EAG	all Companies of the Einhell Group local General Manager	CSR E8	Dangerous Goods and Hazardous Substances Ordinance	Actual damage from insufficient or mislabeled products would show Einhell as an incompetent market participant	impact insignificant	impact catastrophic	3	unimaginable	frequent	1	3	Avoid	Training of all involved, external consultants and assessment monitoring		■
CSR	EAG	all Companies of the Einhell Group local General Manager	CSR E9	not complying with local legal regulations of the commissioning of environmental aspects	Actual damage from insufficient or mislabeled products would show Einhell as an incompetent market participant	impact insignificant	impact catastrophic	2	unimaginable	frequent	1	2	Avoid	In case of any effects of a temporary business interruption, appropriate insurance		■

AFTER CAREFULLY INCLUSION AND EVALUATING OF THE AVAILABLE INFORMATION, THERE ARE NO MAINNETIC RISKS KNOWN. IN RELATION TO THE CSR ASPECT ECOLOGY, ACCORDING TO THE DEFINITION OF §289C HGB AND CSR REPORT IMPLEMENTATION LAW.

UNTER SORGFÄLTIGER EINBEZIEHUNG UND BEWERTUNG ALLER UNS VORLIEGENDEN DATEN, SIND UNS DERZEIT KEINE WESENTLICHEN NETTO-RISIKEN IN BEZUG AUF DEN CSR-ASPEKT ÖKOLOGIE, ENTSPRECHEND DER DEFINITION AUS §289 C HGB UND DEM CSR-REPORT UMSETZUNGSGESETZ, BEKANNT.

Zur besseren Lesbarkeit ist diese Risikobewertungsmatrix als gesonderte Datei im Register CSR-und Nachhaltigkeitsreport auf der Website einsehbar!

5.6 ARBEITSUMFELD UND ARBEITSBEDINGUNGEN



Die Zielsetzung: Ziel ist es, die generelle Personalpolitik sowie alle Personalprozesse innerhalb unseres Konzerns so auszurichten, dass einerseits die Belegschaft die demografische Vielfalt des Geschäftsumfeldes widerspiegelt sowie andererseits alle Mitarbeitenden Wertschätzung erfahren und motiviert sind, ihr Potential zum Nutzen der Organisation einzubringen.

All unseren Überlegungen liegt dabei der unbedingte Respekt gegenüber jeder Person, der wir im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit begegnen, zu Grunde. Aus unserem grundlegenden Verständnis heraus sind sie alle, unabhängig von Funktion, Lebensort und Grad der Zusammenarbeit, Stakeholder unseres Unternehmens und verdienen denselben respektvollen Umgang.

5.6.1 Gesundheitsmanagement

Die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter genießt bei Einhell sehr hohe Priorität. Das bezieht sich sowohl auf die vorwiegend im gewerblichen Bereich wichtige Arbeitssicherheit, wie den Gesundheitsschutz in allen Bereichen. Konsequente Prävention von Sicherheitsrisiken durch Aus- und Fortbildungsmaßnahmen, ein wirkungsvolles Arbeitssicherheitsmanagement in allen Unternehmensbereichen, kontinuierliche Verbesserungsmaßnahmen, die Analyse von Arbeitsunfällen und nicht zuletzt das neu etablierte Betriebliche Gesundheitsmanagement am Standort Landau, sind Bausteine in der Gestaltung von sicheren und gesundheitsfördernden Arbeitsumfeldern. In einer 2014 beschlossenen Grundsatzerklärung zum Einhell Gesundheitsmanagement wurden entsprechende Rahmenbedingungen durch den Vorstand festgelegt.



Statement des Vorstandes

Gesundheitsmanagement mit System

Die Gesundheit und Leistungsfähigkeit unseres Unternehmens hängt stark von der individuellen Empfindung des Gesundheitszustandes jedes Einzelnen ab.

Das Wissen und die Erfahrung der Mitarbeiter/innen bei Einhell sind die Grundlage der gesamten Wertschöpfung. Die Möglichkeit zum Einbringen dieser individuellen Faktoren basiert vor allem auf der Gesundheit des Einzelnen! Daher ist die Gesundheit und damit die Zufriedenheit der Mitarbeiter/innen ein wesentlicher Bestandteil des zukünftigen Erfolgs unseres Unternehmens. Ihre Leistungsfähigkeit soll durch das Betriebliche Gesundheitsmanagement langfristig erhalten und gefördert werden.

Wir, der Vorstand der Einhell Germany AG, haben daher das betriebliche Gesundheitsmanagement als wesentliche Zielsetzung für das Unternehmen festgelegt.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement soll eine wichtige Komponente unserer Unternehmenskultur sein, welche nur durch das offene Miteinander aller Beteiligten zum Erfolg führen kann.

Der Vorstand der Einhell Germany AG legt besonderen Wert auf die aktive Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am betrieblichen Gesundheitsmanagement sowie die Eigenverantwortlichkeit jedes Einzelnen für seine Gesundheit.

Andreas Kroiss
Vorstandsvorsitzender

Jan Teichert
Gesamtvorstand

Dr. Markus Thannhuber
Vorstand Technik

Dr. Christoph Urban
Vorstand &; Digitalisierung



Die nachhaltige Zielsetzung unseres Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist an der Definition der Weltgesundheitsorganisation ausgerichtet:

Damit ist ein ganzheitlicher Ansatz verbunden, der nicht nur die Vermeidung bzw. Therapierung von Krankheiten in den Fokus rückt, sondern die Verantwortung aller Beteiligten, also der Mitarbeiter selbst, der Kollegen aber auch dem Unternehmen als Institution, an der Gestaltung des Wohlbefindens der Einzelnen.

Aus unserer Sicht ist das Betriebliche Gesundheitsmanagement damit originärer Teil jeder Führungsaufgabe unabhängig von der jeweiligen hierarchischen Ebene. Führung wird als eine der wesentlichen Gesundheitsressourcen erkannt und stellt einen entsprechenden Stellhebel zur Erreichung des Wohlbefindens der Mitarbeiter dar. In Verbindung mit dem notwendigen Niveau der Leistungserbringung zur Sicherstellung der wirtschaftlichen Zielsetzungen ist damit der Rahmen für ein aktives Fordern und Fördern der Mitarbeiter geschaffen. Eine laufende Workshop-Reihe gibt den Führungskräften aller Ebenen die Möglichkeit sich mit diesem Themenbereich in ihrer Aufgabe auseinanderzusetzen und sich untereinander auszutauschen. Namhafte Experten aus den Bereichen Betriebspsychologie, aber auch Führungs- und Kommunikationsverhalten stehen hierbei als Referenten und Ansprechpartner zur nachhaltigen Entwicklung von Führungskompetenz zur Verfügung.

Die COVID-19 Pandemie hat in ungeahnter und drastischer Art und Weise gezeigt, dass Gesundheit einerseits eines, wenn nicht sogar das wichtigste, persönliche Gut darstellt, und Gesundheitsschutz andererseits nicht in allen Fassetten planbar ist. Für uns waren in der Gesamtbetrachtung immer zwei Aspekte im Fokus.

- 1.) Gesunderhaltung unser Kolleginnen und Kollegen sowie aller mit uns im Austausch stehender Dritter
- 2.) Sicherstellung der betriebsnotwendigen Prozesse, um die erarbeitete Positionierung und das dadurch vorhanden Potential nicht zu verlieren.

In diesem Zusammenhang haben wir große Anstrengungen unternommen, um diese beiden Forderungen unter einen Hut zu bekommen. Hohe Investitionen in die IT-Infrastruktur waren hier die Voraussetzung für die Einbindung großer Teile der Belegschaft aus dem Homeoffice und die Schaffung virtueller, digitale Kommunikationswege. An den Standorten wurde mit der Erarbeitung und Umsetzung von Hygienekonzepten das Infektionsrisiko minimiert.

Nach dem Ende der Pandemie werden wir wieder das erfolgreiche Konzept der Einhell Gesundheitsmanagements mit persönlichen Angeboten für Gesundheit und Fitness der Belegschaft anbieten.

5.6.2 Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

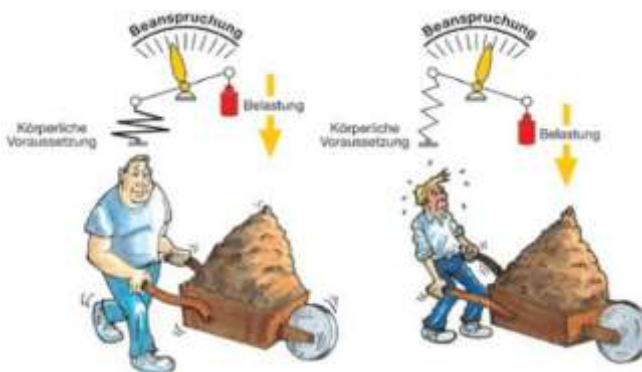
Die richtige thematische Positionierung der Gefährdungsbeurteilungen Psychischer Belastungen, die aus der Änderung des § 5 ArbSchG hervorgeht, liegt zwischen dem betrieblichen Gesundheitsmanagement und den Anforderungen bezüglich der Arbeitssicherheit.

Die gesetzliche Anforderung ist im Arbeitsschutzgesetz formuliert. Die Umsetzung und die sich daraus ableitenden Ansprüche der Stakeholder sind jedoch eindeutig dem ganzheitlichen betrieblichen Gesundheitsmanagement zuzuordnen. Wie oben beschrieben geht es darum, das Wohlbefinden der Mitarbeiter/innen und damit ihre nachhaltige Leistungsfähigkeit im physischen und psychischen Bereich im Blick zu behalten.

Die Sicherheit und das Wohlbefinden von allen in der Wertschöpfungskette unseres Unternehmens

befindlichen Menschen ist eine der Voraussetzungen für eine hohe Wertschöpfung in allen Funktionen. Im Rahmen der Umsetzung der Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes haben wir uns daher entschlossen, die Gefährdungsbeurteilungen zu psychischen Belastungen in einem Projekt in Verbindung mit einem darauf spezialisierten externen Partner zu erstellen.

Um was ging es in diesem Projekt konkret? Die Gefährdungen die von Maschinen, Gabelstaplern, elektrischem Strom usw. ausgehen sind relativ leicht zu erfassen und mit entsprechenden technischen oder organisatorischen Maßnahmen zu minimieren. Dass jeder an seinem Arbeitsplatz auch psychischen Belastungen ausgesetzt ist, ist zwar verständlich, aber sehr schwer zu erfassen. Das war jedoch unser Anspruch und auch Grundlage der gesetzlichen Änderungen des Arbeitsschutzgesetzes. Wir haben dies durch eine wissenschaftlich abgesicherte Mitarbeiter-Umfrage mit Expertenauswertung getan.



Es ging uns dabei darum, neben den reinen psychischen Belastungen, wie gesetzlich vorgeschrieben, auch ein Augenmerk auf die individuelle Beanspruchung zu legen. Bei diesen oft als Synonyme verwendete Begriffen gibt es nämlich wesentliche Unterschiede.

Während die objektive Belastung für alle betroffenen Personen gleich ist, kann die individuelle Belastung sehr unterschiedlich sein. Daraus folgt, dass im Sinne unserer Definition für ein ganzheitliches, nachhaltiges Gesund-

heitsmanagementsystem die Belastungssituation nicht außer Acht gelassen werden darf. Aus Datenschutzgründen und um allgemeingültige Resultate zu erhalten, müssen die Erhebungen statistischen Vorgaben genügen, so dass trotz der Belastungsbetrachtung der Rückschluss auf das Individuum nicht möglich ist. Das wäre auch grundsätzlich nicht sinnvoll, da die Optimierung der allgemeinen Rahmenbedingungen an die Befindlichkeiten Einzelner sicher nicht zur Verbesserung des gesamten Systems führen würde.

Neben den Belastungen und Beanspruchungen wurden in dieser Erhebung auch die sogenannten Ressourcen abgefragt. Dieser Ansatz geht davon aus, dass eine ganze Reihe von Aspekten den/die einzelne/n Mitarbeiter/in unterstützen, seine Aufgabe zu erfüllen, also den Belastungen entgegenwirken.

Nach der Auswertung der auf Teamebene erhobenen Gefährdungs- und Ressourcenbeurteilung wurden im Betrachtungszeitraum zahlreiche Workshops (zunächst persönlich und dann unter Coronabedingungen virtuell) durchgeführt, bei denen es um die genaue Betrachtung der Belastungsfaktoren in den einzelnen Bereichen und deren Reduktion, aber auch um die Identifikation von psychischen Ressourcen (unterstützende Faktoren) und deren Verstärkung ging.

Je nach Ausrichtung des Belastungsprofils wurden hier mit internen und externen Experten Konzepte erarbeitet. Wichtig war uns dabei, dass hier ein klassischer Bottom-Up-Ansatz zum Tragen kam. Nur so konnten die Belange der Mitarbeiter/innen auch von Anfang an vollumfänglich in die Diskussion eingebracht werden.

5.6.3 Arbeitssicherheit

Die grundsätzliche Zielsetzung der nationalen und internationalen Arbeitsschutzgesetze und der zugehörigen Vorschriften ist es, die Gefährdung für Mitarbeiter/innen bei der Arbeitsleistung so gering wie möglich zu halten.

Dieser, sich an den Aufgaben und den technischen Möglichkeiten zu Prävention orientierende, dynamische Ansatz, wird von uns voll mitgetragen und inhaltlich mit Leben gefüllt. Wir stehen auf dem Standpunkt, dass jeder Arbeitsunfall einer zu viel ist!

Daraus abgeleitet steht Prävention an oberster Stelle allen Handelns in diesem Kontext und wird als wesentliche Führungsaufgabe auf allen Führungsebenen verstanden. Jeder Unfall wird als Grundlage eines Verbesserungsprozesses betrachtet und löst automatisch entsprechende Maßnahmen aus.

Für die Unternehmen im Konzernverbund ist diese Betrachtungs- und Vorgehensweise selbstverständlich. Im Rahmen des Erhalts und Ausbaus unserer Lieferkette achten wir bei entsprechenden Zulieferaudits explizit auf die Einhaltung der Arbeitssicherheitsstandards.

GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

Strukturierte Gefährdungsbeurteilungen, mit klarer Definition der Gefährdung, der Eintrittswahrscheinlichkeit und den daraus abzuleitenden Maßnahmen, sind Grundlage unserer Arbeitssicherheit. Dabei ist es, für uns selbstverständlich, dass Gefährdungen, die, auch wenn sie bei uns noch nie vorgekommen sind, das Leben unserer Mitarbeiter/innen gefährden könnten, technisch oder organisatorisch-strukturell ausgeschlossen werden müssen.

A	[Color-coded grid]						Ereignisursachenanalyse	risikomindernde Maßnahmen treffen
	6	5	4	3	2	1		
B	[Color-coded grid]						Einfache Ursachenanalyse	risikomindernde Maßnahmen treffen
C	[Color-coded grid]						Keine Ursachenanalyse notwendig	prüfen, ob Maßnahmen notwendig
D	[Color-coded grid]							
E	[Color-coded grid]							
F	[Color-coded grid]							
	6	5	4	3	2	1		
Auswirkungen								
	Personenschade		Verluste		Umweltschäden			
A	Unfall mit Todesfolge		> 500.000 €		schwere externe Umweltschäden			
B	Unfall mit schweren Folgen		>250.000 €		Auswirkungen über die Werkgrenzen			
C	Unfall mit schweren Verletzungen		>50.000 €		große Auswirkungen im Werk			
D	Unfall mit mittleren Verletzungen		>10.000 €		Umweltschäden Gebäude/Betrieb			
E	Unfall mit leichten Verletzungen		>5.000 €		auf Anlage beschränkt			
F	Unfall ohne Ausfallzeit		> 250 €		auf die Schadenstelle beschränkt			
Eintrittswahrscheinlichkeit								
1	ständig	täglich, auch mehrfach		bei uns öfter passiert				
2	häufig	>1x pro Woche		bei uns schon passiert				
3	oft	1x pro Woche		in der Gruppe schon passiert				
4	gelegentlich	1x im Monat		in der Branche schon passiert				
5	selten	1x im Jahr		schon davon gehört				
6	sehr selten	1x alle 10 Jahre		noch nie davon gehört				

Jeder neue Prozess wird hinsichtlich seiner möglichen Gefährdungen proaktiv betrachtet, um ggf. vor der Einführung entsprechende risikominimierende Maßnahmen ergreifen zu können.

International:

International ist natürlich auch in der Auswahl und Zertifizierung unserer Produktionspartner und Dienstleister die Einhaltung der IOL Konventionen und der lokalen Ratifizierungen dieser Regelwerke selbstverständlich. In Risikoländern ist die unabhängige BSCI-Zertifizierungen Standard (siehe 5.8 Menschenrechte).

5.6.4 Wissensmanagement

Wir sind davon überzeugt, dass nachhaltig Wertschöpfung nur durch ein aktives Wissensmanagement möglich ist. Das bedeutet, dass das für unser Business und dessen zukünftige Entwicklung notwendige allgemeine oder spezielle Einhell Know-how als echtes Asset gesehen und auch entsprechend behandelt wird.

Unsere Zielsetzung ist damit dieses Wissen einerseits zu „konservieren“ und andererseits den aktiven Transfer zu gestalten.

KOMPENTENZEN SCHAFFEN

Fähigkeiten, Fertigkeiten und Wissen ohne klare Zielorientierung sind nicht wertschöpfend einsetzbar. Daher bieten wir im Rahmen der Einhell Academy eine Reihe von grundlegenden Weiterbildungen an.

Produktschulungen gehören hier genauso zum Portfolio wie persönlichkeitsbildende Weiterbildungen wie Rhetorik- und Präsentationsseminare, Zeitmanagement und Arbeitsplatzorganisation.

Neben dem bereits erwähnten umfassenden Führungskräfteentwicklungsprogramm stehen hier auch Weiterbildungen im Projekt- und Prozessmanagement auf dem Programm. Dabei sind im Zuge der Digitalisierung auch die Anbindung und Unterstützung dieser persönlichen Entwicklungen durch unsere IT- Infrastruktur fest mit eingebunden.

WISSEN ERHALTEN

Relevantes Wissen darf nicht nur in den Köpfen einzelner abrufbar sein, sondern muss möglichst universell allen beteiligten Stellen verfügbar gemacht werden. Dabei kommt es, auch im Sinne unserer mittelständischen Struktur, darauf an, die Auswahl tatsächlich über die Relevanz zu steuern, um nicht unüberschaubare und damit nicht nutzbare Datenfriedhöfe zu schaffen.

Dabei ist der fruchtbare Dialog der Generationen ein wichtiger Mosaikstein. Diesen zu gestalten ist eine wichtige Führungsaufgabe, der wir uns auch innerhalb der Führungskräfteweiterbildungen aktiv widmen.

In diesem Zug haben wir einen standardisierten Prozess eingeführt, der frühzeitig auch die individuelle Vorstellung zum Übergang in den Ruhestand in den Fokus rückt. Dies zielt darauf, dass speziell in Schlüsselpositionen frühzeitig Maßnahmen zum Wissenstransfer eingeleitet werden können. Dies beinhaltet neben gezielten Nachfolgeplanungen auch aktive Dokumentations- und Transformationsmaßnahmen.

Auf die Überlegungen in Bezug auf die Demographischen Fragestellungen wurde bereits im Punkt 4.6 eingegangen. Für uns ist es wichtig das Einhell-Knowhow nicht nur zu erhalten und an die „Nachfolger“ weiter zu geben, sondern auch durch die intensive Auseinandersetzung mit unserer eigenen Entwicklungsgeschichte eine noch stärkere Identifikation der Kolleginnen und Kollegen mit dem Unternehmen zu erreichen.

WISSENSTRANSFER

Basis der Wissenserhaltung ist der gestaltete und gesteuerte Wissenstransfer. Dabei sind für uns die Möglichkeiten der Digitalisierung u. a. wichtige Tools in der aktiven Gestaltung dieses Wissensmanagements. Dabei darf die direkte Kommunikation jedoch nicht zu kurz kommen. In diesem Spannungsfeld haben wir eine ganze Reihe von Maßnahmen eingeleitet, ausgebaut und verbessert, die uns helfen relevante Informationen so an den „Mann“ und die „Frau“ zu bringen.

Dabei geht es grundsätzlich um die Inhalte auf beiden relevanten Transferebenen

- 1.) Sachebene
- 2.) Beziehungsebene

Wir sind uns bewusst, dass jede Information vom Sender wie auch vom Empfänger in nicht unerheblichen Maße interpretiert wird, also die Information nie vollständig und redundanzfrei vorliegt. Nur über aktiv positiv gestaltete Beziehungsebenen ist hier eine zielorientierte Kommunikation möglich.

Speziell im Rahmen der Einhell Academy, in der neben einer ganzen Reihe von Fachschulungen, Weiterbildungen und Einweisungen, auch die systematischen Führungskräfteweiterbildungen organisatorisch beheimatet sind, wird dieses Prinzip mit Leben gefüllt.

KOMMUNIKATION

Neben den individuellen Personalentwicklungstools kommt aber vor allem der regelmäßigen, offenen und zeitnahen Kommunikation eine ganz besondere Bedeutung zu. Wir sind der Ansicht, dass unsere Mitarbeiter ihr Handeln nur dann an der übergeordneten Zielsetzung ausrichten können, wenn sie transparent und vertrauensvoll mit Informationen über die Belange der Geschäftsentwicklung, Erfolgen und Problemstellungen sowie Strategie und operative Führungsentscheidungen versorgt werden. Dazu haben wir eine Reihe von Instrumenten eingeführt und kontinuierlich verbessert.

- Regelmäßige Abstimmungsrunden und Infoveranstaltungen mit Mitgliedern der Mitbestimmungsgremien
- Vertrieblich orientierte Quartalsbriefe
- Regelmäßige HR Announcements über wichtige Personalveränderungen und sonstige Themen aus HR
- Regelmäßige Erstellung der unternehmensinternen Einhell News
- Umfangreiches unternehmensinternes Intranet

Diese Kommunikation soll und darf aus unserer Sicht auch keine „Einbahnstraße“ darstellen. Daher wurden eine Reihe von Plattformen eingeführt, auf denen der Austausch von Meinungen, Vorstellungen und auch Wertevorstellung nicht nur möglich, sondern auch ausdrücklich erwünscht, ist.

- Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen
- Regelmäßige Führungskräftemeetings
- Managementmeetings
- Regelmäßige Treffen der „Jobstarter“ (Azubis und Duale Studenten)
- Ausbildertreffen
- Sommerfest und Jahresabschlussfeier.

Auch wenn im Betrachtungszeitraum einige der lieb gewonnenen Traditionen, wie das Sommerfest und die Jahresabschlussfeier dem SARS-CoV2-Virus zum Opfer gefallen sind, haben wir uns bemüht andere, vor allem digitale, Kommunikationswege zu erschließen.

Da uns bewusst ist, dass diese neuen Kommunikationsformen auch teilweise eine Änderung im Kommunikations- und Führungsverhalten zur Folge haben muss, haben wir versucht unser Führungskräfte, soweit möglich, über Schulungen „Digitale Nähe“, „Führen auf Distanz“ an dieses Thema durch externe Experten heran zu führen.

Wir sind davon überzeugt, dass unsere Kommunikationsplattformen, auch die digitalen, nachhaltig den Zusammenhalt in unserem Unternehmen fördern und die Basis für die gemeinsame Erfüllung der strategischen und operativen Ziele darstellen.

In unserem breit angelegten Führungskräfteentwicklungsprogramm wird der Fragestellung der motivierenden, zielorientierten Kommunikation ein hoher Stellenwert eingeräumt, da sich hier entscheidet, ob wir es schaffen, dass alle Mitarbeiter für das Unternehmen an einem Strang ziehen.

In die grundlegenden Schulungen werden hierbei auch Nachwuchskräfte eingebunden, um bereits von vorneherein den Fokus nicht nur auf die fachliche Eignung, sondern auch auf die Qualifikation als Führungskraft zu legen.

5.6.5 Risikobetrachtung gem. § 289c HGB und CSR-Report-Umsetzungsgesetz.

Risk reporting		Q4/2021	CSR	Labour	Impact:	Likelihood:	ad-hoc risk									
					1: insignificant 0-300 k€ 2: small 300-600 k€ 3: moderate 0,6-1,2m€	4: significant 1,2-2,4m€ 5: critical 2,4-4,2m€ 6: catastrophic >4,2m€	1: unimaginable, 0-3% 2: unlikely, 4-10% 3: rare, 10-49% 4: Sometimes, 50-69% 5: likely, 70-84% 6: frequent, 85-100%									
Risk Identification						Risk Analysis				Risk Management						
Risk-Category	Org	Risk-Owner	No.	Risk-Name	Risk-Description	Impact (low)=1	Impact (high)=6	Impact	Likelihood (low)=1	Likelihood (high)=6	Likelihood	Risk	Strategy	action/explanation	Risk prev. period	Progress
CSR	EAG	all Companies of the Einhell Group local General Manager	CSR L1	relevant accidents at work	Considerable damage to the life and limb of employees within the value chain for failure to comply with safety regulations	impact insignificant	loss of life or health	6	not at all	frequent	1	6	Avoid	Clear instructions and monitoring that the relevant health and safety regulations must be adhered to. (within the group companies). Compliance with health and safety regulations is part of the supplier audits and violations are a major exclusion criterion. Also, monitoring with BCSI has included work safety.	6	
CSR	EAG	all Companies of the Einhell Group local General Manager	CSR L2	Child Labour	Significantly negative impact on the reputation of the company when child labor within the supply chain becomes known	impact insignificant	impact catastrophic	2	not at all	frequent	2	4	Avoid	Clear instructions and monitoring that the relevant regulations regarding the age of employees must be adhered to. (within the group companies). Compliance with ILO-conventions and the UN Convention on the Rights of the Child are part of the supplier audits and violations are a major exclusion criterion	4	
CSR	EAG	all Companies of the Einhell Group local General Manager	CSR L3	Discrimination against minorities	Significantly negative impact on the reputation of the company when discrimination against minorities within the supply chain becomes known	impact insignificant	impact catastrophic	2	unimaginable	frequent	1	2	Avoid	Clear stipulations within the company's corporate lines that discrimination within the Group will not be tolerated. Inclusion of this feature in compliance management to create reporting opportunities and rapid response. appropriate training of employees and managers Part of the BCSI monitoring	2	
CSR	EAG	all Companies of the Einhell Group local General Manager	CSR L4	Suppression of the right Rights of Freedom of Association and Collective Bargaining	Significantly negative impact on the reputation of the company when violations of rights of freedom of Association and collective Bargaining within the supply chain becomes known	impact insignificant	impact catastrophic	1	unimaginable	frequent	2	2	Avoid	Clear stipulations within the company's corporate lines that the right of association an collective bargaining is part of company cultur and eill never suppressed within the Group will not be tolerated. Inclusion of this feature in compliance management to create reporting opportunities and rapid response. appropriate training of employees and managers Part of the BCSI monitoring		
CSR	EAG	all Companies of the Einhell Group local General Manager	CSR L5	Toleration of not decent working hours	Significantly negative impact on the reputation of the company when toleration of not decent working hours within the supply chain becomes known	impact insignificant	impact catastrophic	1	unimaginable	frequent	1	1	Avoid	Clear stipulations within the company's corporate lines that the right of decent working hours regarding the local standards and regulations are part of our company cultur and will never suppressed within the Group will not be tolerated. Inclusion of this feature in compliance management to create reporting opportunities and rapid response. appropriate training of employees and managers Part of the BCSI monitoring		

AFTER CAREFULLY INCLUSION AND EVALUATING OF THE AVAILABLE INFORMATION, THERE ARE NO MAINNETIC RISKS KNOWN IN RELATION TO THE CSR ASPECT LABOUR ACCORDING TO THE DEFINITION OF §289C HGB AND CSR REPORT IMPLEMENTATION LAW,

UNTER SORGFÄLTIGER EINBEZIEHUNG UND BEWERTUNG ALLER UNS VORLIEGENDEN DATEN, SIND UNS DERZEIT KEINE WESENTLICHEN NETTO-RISIKEN IN BEZUG AUF DEN CSR-ASPEKT ARBEITNEHMERBELANGE, ENTSPRECHEND DER DEFINITION AUS §289 C HGB UND DEM CSR-REPORT UMSETZUNGSGESETZ, BEKANNT.

Zur besseren Lesbarkeit ist diese Risikobewertungsmatrix als gesonderte Datei im Register CSR-und Nachhaltigkeitsreport auf der Website einsehbar!

5.7 DIVERSITY



Der Leitgedanke unseres Diversity-Managements ist es, die Wertschätzung der Vielfalt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als wertvollen Teil unseres Unternehmens, aber auch unserer Gesellschaft, zu begreifen. Es dient dem wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens.

Das geht nicht durch Gleichmacherei, sondern nur durch das aktive wohlwollende Eingehen auf die Unterschiedlichkeiten.

Die sexuelle Selbstbestimmung ist eines der wesentlichen menschlichen Grundrechte. Grundsätzlich werden zur Besetzung ausgeschriebene Stellen geschlechtsneutral (m/w/d) ausgeschrieben, um anzuzeigen, dass das Geschlecht für uns kein Bewertungskriterium darstellt. Die nachfolgenden Statistiken weisen nur deshalb das dritte Geschlecht nicht auf, weil uns derzeit keine Zuordnungen hierzu im Konzern bekannt sind. Sobald hier Änderungen auftreten, wird das dritte Geschlecht auch hier gleichberechtigt genannt werden.



Die Zielsetzung ist, jeder Person unabhängig von Geschlecht, Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit sowie den weiteren Diskriminierungskriterien, eine individuelle berufliche Heimat zu geben.

Aus diesem Grund wollen wir keine Quoten für Minderheiten festlegen, da dies in den meisten Fällen zu einer Diskriminierung von einzelnen Personen der Mehrheit führt, bzw. der Entwicklung der Organisation oder der handelnden Personen entgegenläuft.

Diese Betrachtungsweise bedeutet auch, dass Fragestellungen der Vergütung sowie der individuellen Förderung bei uns nicht durch Berücksichtigung der oben genannten Diskriminierungskriterien beeinträchtigt werden.

Vielmehr verstehen wir Verstöße gegen die Gleichberechtigung und die grundsätzliche Chancengleichheit als Verstoß gegen unser Compliance-Verständnis und werden entsprechend handeln

5.7.1 Geschlechterquotenstatement

Wir wollen im Rahmen unseres Diversity-Managements jeden Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin entsprechend seiner/ihrer Fähigkeiten fordern und fördern. Eine starre Quote ist hier der Entwicklung des/der Einzelnen und auch dem Unternehmen nicht zuträglich, da durch Quoten „erzwungene“ Integration keine Akzeptanz hervorruft. Vielmehr wollen wir allen Mitarbeitern/innen die Chance zu individuellen Weiterentwicklung geben. Nicht zuletzt werden hier durch unsere internen Weiterbildungsprogramme einerseits und die transparenten Unternehmensstrukturen andererseits, die Weichen für die Identifikation und den Ausbau von individuellen Potenzialen gelegt.

Damit ist es nachhaltig konsequent, dass wir die Frauenquote nach dem FührungsGleichberG für unseren dreiköpfigen Aufsichtsrat mit „0 %“ ansetzen. Dies bedeutet ausdrücklich nicht, dass wir uns gegen Frauen in Aufsichtsratspositionen verschließen, sondern, dass wir allen möglichen Kandidaten, unabhängig des Geschlechts, die gleichen Chancen einräumen, sich für diese für unser Unternehmen wichtige Funktion zu qualifizieren und zu bewerben.

Beschluss:

Der Aufsichtsrat der Einhell Germany AG hat am 19.06.2020 für den Frauenanteil im Aufsichtsrat eine Zielgröße von 0 Prozent beschlossen. Für den Frauenanteil im Vorstand der Gesellschaft hat er eine Zielgröße von 0 Prozent. Damit wird bezüglich des Vorstands der aktuelle Stand festgehalten.

Für die erste der beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands hat der Vorstand der Einhell Germany AG eine Zielgröße von 0 Personen und für die zweite der beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands eine Zielgröße von 0 Prozent beschlossen. Dies schließt eine Steigerung der Geschlechteranteile der unterrepräsentierten Geschlechter auf diesen beiden Führungsebenen nicht aus.

Bei der Auswahl und Förderung unserer Mitarbeiter wird das Geschlecht grundsätzlich nicht als differenzierendes Kriterium angebracht. Dies geschieht aus der verankerten Wertevorstellung heraus, dass das Geschlecht keinen entscheidenden Einfluss auf die Leistungsfähigkeit, die Integration und die Entwicklungsfähigkeit ausübt. In diesem Kontext sind Leistungsfähigkeit, Identifikation und persönliches Engagement für uns generell die ausschlaggebenden Besetzungskriterien. Darüber wirkt sich die historisch bedingte Positionierung unseres Unternehmens im ländlichen Raum generell negativ auf die Anzahl der möglichen Kandidaten/innen bei der Besetzung von Führungspositionen aus.

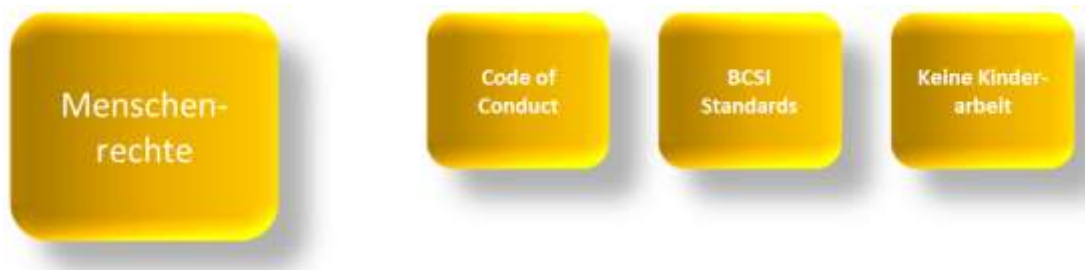
5.7.2 Risikobetrachtung gem. § 289c HGB und CSR-Report-Umsetzungsgesetz.

Risk reporting		Q4/2021		CSR		Impact:		Likelihood:		ad-hoc risk						
				Diversity		1: insignificant 0-300 k€ 2: small 300-600 k€ 3: moderate 0,6-1,2m€ 4: significant 1,2-2,4m€ 5: critical 2,4-4,2m€ 6: catastrophic >4,2m€		1: unimaginable 0-3% 2: unlikely, 4-10% 3: rare, 20-49% 4: Sometimes, 50-69% 5: likely, 70-84% 6: frequent, 85-100%								
Risk Identification						Risk Analysis						Risk Management				
Risk-Category	Org	Risk-Owner	No.	Risk-Name	Risk-Description	Impact (low)=1	Impact (high)=6	Impact	Likelihood (low)=1	Likelihood (high)=6	Likelihood	Risk	Strategy	action/explanation	Risk prev. period	Progress
CSR	EAG	all Companies of the Einhell Group local General Manager	CSR D1	Discrimination against minorities	Significantly negative impact on the reputation of the company when Discrimination against minorities becomes known within the supply chain	loss insignificant	loss catastrophic	2	unimaginable	frequent	1	2	Avoid	Clear stipulations within the company's corporate lines that discrimination within the Group will not be tolerated. Inclusion of this feature in compliance management to create reporting opportunities and rapid response. appropriate training of employees and managers	2	
CSR	EAG	all Companies of the Einhell Group local General Manager	CSR D2	Discrimination Violation of Gender equality	Significantly negative impact on the reputation of the company when Violation of Gender equality becomes known within the supply chain	loss insignificant	loss catastrophic	2	unimaginable	frequent	2	4	Avoid	Clear stipulations within the company's corporate lines that Violation of Gender equality within the Group will not be tolerated. Inclusion of this feature in compliance management to create reporting opportunities and rapid response. Appropriate training of employees and managers	2	
AFTER CAREFUL INCLUSION AND EVALUATING OF THE AVAILABLE INFORMATION, THERE ARE NO MAINNETIC RISKS KNOWN. IN RELATION TO THE CSR ASPECT DIVERSITY ACCORDING TO THE DEFINITION OF §289C HGB AND CSR REPORT IMPLEMENTATION LAW.																

UNTER SORGFÄLTIGER EINBEZIEHUNG UND BEWERTUNG ALLER UNS VORLIEGENDEN DATEN, SIND UNS DERZEIT KEINE WESENTLICHEN NETTO-RISIKEN IN BEZUG AUF DEN CSR-ASPEKT DIVERSITY, ENTSPRECHEND DER DEFINITION AUS §289 C HGB UND DEM CSR-REPORT UMSETZUNGSGESETZ, BEKANNT.

Zur besseren Lesbarkeit ist diese Risikobewertungsmatrix als gesonderte Datei im Register CSR-und Nachhaltigkeitsreport auf der Website einsehbar!

5.8 MENSCHENRECHTE



Bei aller wirtschaftlichen Orientierung, die unserem Tun natürlich zu Grunde liegt, wissen wir, dass es Regionen auf unserer Erde gibt, die die für uns selbstverständlichen Standards hinsichtlich Arbeitssicherheit, Mindestalter, Mindestvergütung und Arbeitszeit etc. nicht automatisch als Grundlage der Geschäftsentwicklung verankert haben. Aus diesem Grund überprüfen wir potenzielle Produktionspartner und Dienstleister nicht nur auf technischer Basis, sondern auch bezüglich der Einhaltung der IOL Konventionen.

DIE ZIELSETZUNG:

Grundsätzlich sehen wir uns der Menschenrechtskonvention der Vereinten Nationen verpflichtet und achten daher im Rahmen unserer Möglichkeiten auf die Einhaltung dieser Standards. Ziel ist es innerhalb unserer Konzernstrukturen, aber auch in den vorgelagerten Prozessen, Verstöße zu vermeiden.

Unter anderem ist es uns ein Anliegen die Schwächsten in den jeweiligen Gesellschaften, die Kinder, zu schützen. Daher ist Kinderarbeit ein absolutes Tabu bei Einhell. Alle Tochtergesellschaften, Partner und Zulieferer werden im Rahmen der Audits auf diesen Punkt hin geprüft. In 2021 gab es hier keine festgestellten Abweichungen von dieser Vorgabe.

5.8.1 Vorgehensweise

Grundsätzlich werden alle Partner in unserer Supply Chain auf die Einhaltung der ILO-Konventionen und UN-Kinderrechts-Konventionen verpflichtet.

Auszug aus Vertragstext für Dienstleister und Produktionspartner:

„Code of Conduct“

The Supplier guarantees, on its own behalf and on behalf of its sub-suppliers, compliance with the Code of Conduct based on the conventions of the International Labour Organisation (ILO), the UN Declaration of Human Rights, the UN conventions on the rights of children and the elimination of any form of discrimination against women, the UN Global Compact and the OECD Guidelines for Multinational Enterprises (the latest version of the code can be retrieved on the website <http://www.bsci-intl.org> and is declared to be part of the Agreement).

Die Einhaltung der Standards wird bei den Erstzertifizierungen für den Einhell Konzern sowie wie bei angemeldeten und unangemeldeten Factory Audits regelmäßig überprüft.

Als Grundlage unserer Argumentation sind wir Mitglied der BSCI und binden unsere Partner ebenfalls in dieses Regelwerk ein. Durch die als integraler Bestandteil verankerte Audits unabhängiger Spezialisten der BSCI, wird die Einhaltung der 11 Hauptprinzipien nicht nur durch interne Stellen, sondern auch durch externe Fachleute sichergestellt.

BSCI-VERHALTENSKODEX

1. Das Recht der Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen

Unser Unternehmen achtet das Recht der Arbeitnehmer, Gewerkschaften oder andere Formen von Arbeitnehmervereinigungen

2. Angemessene Vergütung

Unser Unternehmen achtet das Recht der Arbeitnehmer auf eine angemessene Vergütung

3. Arbeitsschutz

Unser Unternehmen gewährleistet ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld, indem es Risiken bewertet und alle erforderlichen Maßnahmen ergreift, um diese Risiken zu beseitigen oder zu mindern.

4. Besonderer Schutz für jugendliche Arbeitnehmer

Unser Unternehmen gewährt allen Arbeitnehmern, die noch nicht erwachsen sind, besonderen Schutz.

5. Keine Zwangsarbeit

Unser Unternehmen ist in keiner Form an Knechtschaft, Menschenhandel oder unfreiwilliger Arbeit beteiligt

6. Ethisches Wirtschaften

Unser Unternehmen duldet keinerlei Korruption, Erpressung, Veruntreuung oder Bestechung.

7. Keine Diskriminierung

Unser Unternehmen bietet Chancengleichheit und diskriminiert keine Arbeitnehmer

8. Zumutbare Arbeitszeiten

Unser Unternehmen hält sich an das Gesetz hinsichtlich der Arbeitszeiten

9. Keine Kinderarbeit

Unser Unternehmen stellt keine Arbeitnehmer unter dem gesetzlichen Mindestalter ein

10. Keine prekäre Beschäftigung

Unser Unternehmen stellt Arbeitnehmer auf der Grundlage dokumentierter Beschäftigungsverhältnisse in Übereinstimmung mit dem Gesetz ein

11. Umweltschutz

Unser Unternehmen ergreift die erforderlichen Maßnahmen zur Vermeidung von Umweltschäden

Da wir auch in BSCI-Risikoländern produzieren – speziell in der People's Republic of China (PRC) und der Socialist Republik of Vietnam (SRV) – legen wir hier besonderen Wert auf die BSCI-Zertifizierung und überwachen die oben erwähnte vertragliche Zusicherung der Einhaltung der ILO-Konventionen und UN-Kinderrechts-Konventionen.



5.8.2 Risikobetrachtung gem. § 289c HGB und CSR-Report-Umsetzungsgesetz.

Risk reporting						Q4/2021	CSR	Impact:				Likelihood:				ad-hoc risk	
						Human Rights											
						1: insignificant 0-300 k€ 2: small 300-600 k€ 3: moderate 0,6-1,2m€ 4: significant 1,2-2,4m€ 5: critical 2,4-4,2m€ 6: catastrophic >4,2m€				1: unimaginable, 0-3% 2: unlikely, 4-10% 3: rare, 10-49% 4: Sometimes, 50-69% 5: likely, 70-84% 6: frequent, 85-100%							
Risk Identification						Risk Analysis						Risk Management					
Risk-Category	Org	Risk-Owner	No.	Risk-Name	Risk-Description	Impact (low)=1	Impact (high)=6	Impact	Likelihood (low)=1	Likelihood (high)=6	Likelihood	Risk	Strategy	action/explanation	Risk prev. period	Progress	
CSR	EAG	all Companies of the Einhell Group local General Manager	CSR H1	Child Labour	Significantly negative impact on the reputation of the company when child labor becomes known within the supply chain	loss insignificant	loss catastrophic	2	not at all	frequent	2	4	Avoid	Clear instructions and monitoring that the relevant regulations regarding the age of employees must be adhered to. (within the group companies). Compliance with ILO-conventions and the UN Convention on the Rights of the Child are part of the supplier audits and violations are a major exclusion criterion. Part of the BSCI monitoring	4		
CSR	EAG	all Companies of the Einhell Group local General Manager	CSR H2	Forced labour	Significantly negative impact on the reputation of the company when forced labour becomes known within the supply chain	loss insignificant	loss catastrophic	2	unimaginable	frequent	2	4	Avoid	Clear instructions and monitoring that the relevant regulations regarding the age of employees must be adhered to. (within the group companies). Compliance with ILO-conventions and the UN Convention are part of the supplier audits and violations are a major exclusion criterion. Part of the BSCI monitoring			

AFTERCAREFULLY INCLUSION AND EVALUATING OF THE AVAILABLE INFORMATION, THERE ARE NO MAJNETIC RISKS KNOWN. IN RELATION TO THE CSR ASPECT HUMAN RIGHTS ACCORDING TO THE DEFINITION OF §289C HGB AND CSR REPORT IMPLEMENTATION LAW.

UNTER SORGFÄLTIGER EINBEZIEHUNG UND BEWERTUNG ALLER UNS VORLIEGENDEN DATEN, SIND UNS DERZEIT KEINE WESENTLICHEN NETTO-RISIKEN IN BEZUG AUF DEN CSR-ASPEKT ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE, ENTSPRECHEND DER DEFINITION AUS §289 C HGB UND DEM CSR-REPORT UMSETZUNGSGESETZ, BEKANNT.

Zur besseren Lesbarkeit ist diese Risikobewertungsmatrix als gesonderte Datei im Register CSR-und Nachhaltigkeitsreport auf der Website einsehbar!

5.9 SOZIALE BELANGE



5.9.1 Soziales Engagement

Grundsätzlich verstehen wir uns als einen Zusammenschluss von Menschen die sich gemeinsam der Aufgabe der ökonomischen und nachhaltigen Entwicklung unseres Unternehmens widmen. Unter diesem Blickwinkel ist es selbstverständlich, dass den sozialen Aspekten auch der entsprechend angemessene Raum eingeräumt wird. Dies gilt zwar in erster Linie für die sozialen Belange innerhalb unseres Unternehmens, jedoch auch im Blick auf die Einbettung unserer Einzelgesellschaften und deren Belegschaft in die jeweiligen lokalen Gemeinschaften.

Speziell die Einbindung unseres Stammsitzes in Landau an der Isar in die Strukturen der Stadt und der Region verstehen wir hier auch als Verpflichtung. Neben Spenden für regionale und überregionale soziale Einrichtungen und Organisationen sind eine ganze Reihe ehrenamtlicher Funktionen durch Mitglieder unserer Belegschaft besetzt und werden mit Leben gefüllt.



Unser Unternehmen ist erfolgreich! Dieser Erfolg ermöglicht es uns noch mehr über den Tellerrand hinaus zu schauen und uns sozial zu engagieren. So haben wir im Betrachtungszeitraum mehr als 50 Projekte unterstützt. Dabei geht diese Unterstützung von der Lieferung von Stromerzeugern an Feuerwehren, über die Ausstattung von Sozialwerkstätten mit elektrischen Werkzeugen, bis hin zu Großprojekten, wie dem RTL-Spendenmarathon „Wir helfen Kindern“ oder der größten karitativen Initiative Österreichs „Licht ins Dunkel“



Grundsätzlich geht es dabei auch darum, das soziale Engagement unserer Mitarbeiter zu fördern. So ist ein Großteil der oben angesprochenen Unterstützungsprojekte aus dem ehrenamtlichen Engagement unserer Mitarbeiter/innen bei z.B. der Lebenshilfe, beim Kreisjugendring, bei Feuerwehren, aber auch bei Vereinen, wie „Technik für Kinder“, entstanden.

5.9.2 Produktverantwortung



Über dieses Engagement hinaus, sehen wir vor allem auch die Verantwortung aus unserem Produktversprechen heraus, als ein wesentliches Kriterium bezüglich sozialer Belange. Dies scheinen im ersten Moment zwei völlig verschiedene Aspekte zu sein. Wir sehen das jedoch etwas anders, da die Sicherheit und die Funktionalität unserer Produkte wesentliche Verantwortungen sind, die wir übergeordnet übernehmen und als nicht-finanziellen Aspekt immer im Blick haben müssen. Es ist niemandem wirklich gedient, wenn sich Unternehmen ggf. pressewirksam positionieren, jedoch die für die sozialen Belange wesentliche Sicherheitsaspekte außer Acht lassen.

Wir stellen uns täglich diesen Herausforderungen und daher ist die Produktverantwortung für uns Teil unserer sozialen Verantwortung.

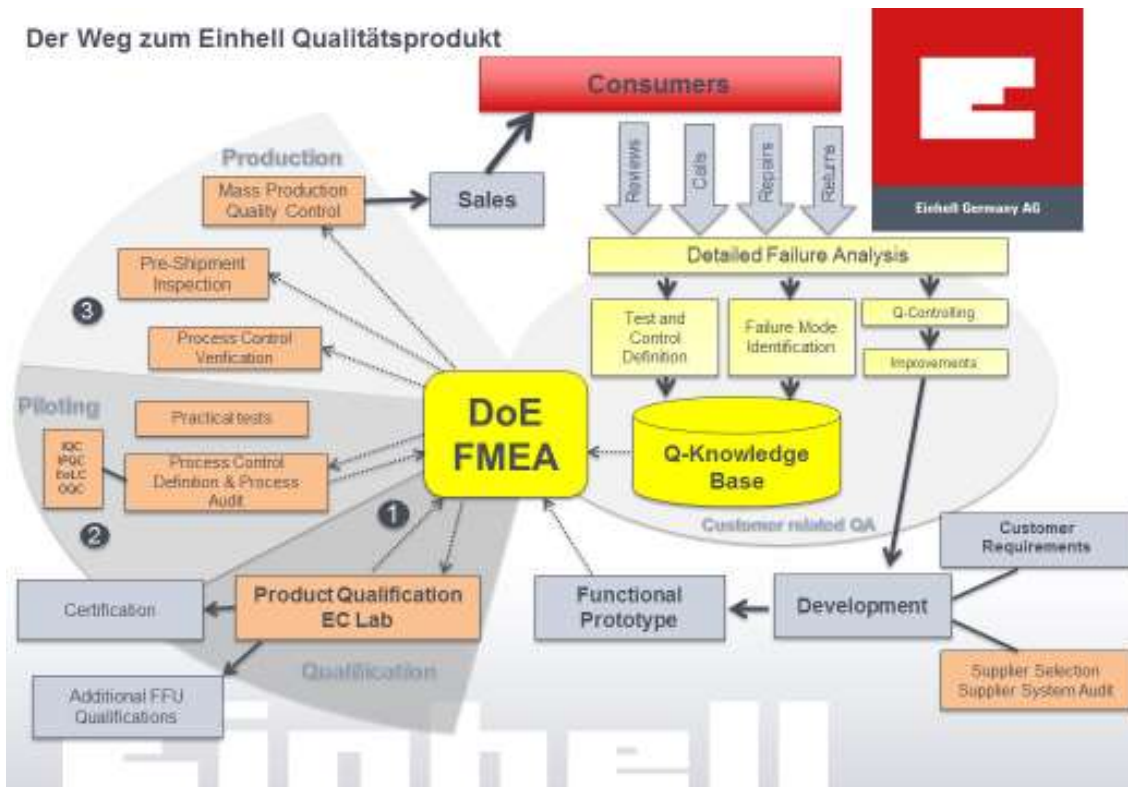
Grundsätzlich betrachten wir die Produktverantwortung aus zwei unterschiedlichen Blickwinkeln.

- A.) Die Verantwortung für die Sicherheit unseres Produkts im Gebrauch durch den Endkunden
- B.) Die Verantwortung für die Erfüllung des Funktionszwecks des Produkts

Beide Blickwinkel sind für die Entwicklung des Unternehmens von herausragender Bedeutung, auch wenn hier unterschiedliche Zielsetzungen vorliegen, wobei der Sicherheitsaspekt immer Vorrang besitzt!

ZIELSETZUNG:

Im Hinblick auf die Produktsicherheit ist es unser Ziel, jegliche Gefährdung des Verwenders, bei sachgemäßem Gebrauch unserer Produkte, auszuschließen. Dieser Anspruch hat Ansatzpunkte in der gesamten Wertschöpfungskette. Die Erfüllung des Produktzwecks und damit die Erfüllung der Erwartungen des Endkunden ist Grundvoraussetzung für ein von uns angestrebtes langfristiges Kundenvertrauen. Daher werden die Erwartungen der Endkunden aus allen Vertriebsbereichen heraus identifiziert und über das Produktmanagement in den Entwicklungsprozess reflektiert



Zur Sicherstellung der beiden Zielsetzungen ist ein entlang der Wertschöpfungskette angelegtes Qualitätssicherungskonzept etabliert. Dieses wird ständig auf Verbesserungsmöglichkeiten hin überprüft und ggf. dem Stand der Technik angepasst.

5.9.3 Produktsicherheit

Die technische Produktsicherheit ist selbstverständlich oberstes Gebot in unserem Entwicklungs- und Produktionsprozess. Dabei auf dem neuesten rechtlichen Stand zu sein ist für uns selbstverständlich. Die etablierten Prozesse werden laufend an die jeweils von der Europäischen Kommission herausgegebenen harmonisierten Normen angepasst, sodass größtmögliche Sicherheit gewährleistet ist. Neben diesen grundlegenden Zertifizierungsprüfungen, werden selbstverständlich auch lokale und regionale Normen betrachtet und bei abweichenden Forderungen berücksichtigt. In unseren Qualitätssicherungseinrichtungen, zuvorderst in unserem hervorragend ausgestatteten Prüflabor bei der Einhell China, wie auch in den Entwicklungsabteilungen am Standort Landau, werden laufend Tests an Versuchsmustern, Prototypen aber vor allem an Produkten aus der laufenden Serienfertigung durchgeführt, um den hohen Qualitätsstandard über den gesamten Produktlebenszyklus aufrecht zu erhalten. Flankiert werden diese internen Prüfungen selbstverständlich durch Prüfungen von unabhängigen Prüfinstituten.



▲ Garterpumpen / Hauswasserwerke
- Dauerlauf Prüfung



▲ Motorbremse - Dauerlaufprüfung



▲ Zentrale Steuerung der
Prüfungszyklen mittels Computer

Jede Feststellung von möglichen Sicherheitsrisiken wird unmittelbar in den Prozess zurückgemeldet und löst je nach Positionierung im Projektlebenszyklus entsprechende Vermeidungs- oder Korrekturmaßnahmen aus.

Darüber hinaus bestehen fest institutionalisierte Prozesse zur Krisenintervention, um bei der Feststellung von Produktfehlern schnell und kompetent handeln zu können. So können nachhaltig Risiken für den Endnutzer unserer Produkte und damit ggf. finanzielle oder Reputationsschäden minimiert werden. Vor allem aus Umweltschutzüberlegungen heraus wurde beschlossen, die Produktparte Klimageräte mit Ende des Geschäftsjahres 2019 auslaufen zu lassen. Das derzeit hier größtenteils eingesetzte Kältemittel R 410 A entspricht den derzeitigen gesetzlichen Anforderungen, ist jedoch nach neuesten Erkenntnissen als Treibhausgas anzusehen. Im Vorgriff auf eine Einschränkung oder Verbot der Verwendung, haben wir uns zur Einstellung der für uns strategisch untergeordneten Produktparte entschlossen. Auch wenn wir davon ausgehen, dass die benzingetriebenen Gartengeräte langfristig von den Akkugeräten, speziell Power X-Change, abgelöst werden, so ist derzeit der Bedarf noch erheblich. Wir haben daher alle unsere benzinbetriebenen Geräte auf die neue Emissionsrichtlinie der Stufe 5 umgestellt und erfüllen damit alle internationalen und lokalen Anforderungen in unseren Märkten.

5.9.4 Risikobetrachtung gem. § 289c HGB und CSR-Report-Umsetzungsgesetz.

Risk reporting						Q4/2021	CSR	Impact:	Likelihood:	ad-hoc risk						
							Social	1: insignificant 0-300 k€ 2: small 300-600 k€ 3: moderate 0,6-1,2m€ 4: significant 1,2-2,4m€ 5: critical 2,4-4,2m€ 6: catastrophic >4,2m€	1: unimaginable, 0-3% 2: unlikely, 4-10% 3: rare, 10-45% 4: Sometimes, 50-65% 5: likely, 70-84% 6: frequent, 85-100%							
Risk Identification						Risk Analysis						Risk Management				
Risk-Category	Org	Risk-Owner	No.	Risk-Name	Risk-Description	Impact (low)=1	Impact (high)=6	Impact	Likelihood (low)=1	Likelihood (high)=6	Likelihood	Risk	Strategy	action/explanation	Risk prev. period	Progress
CSR	EAG	Technical departments	CSR S 3	relevant accidents of customers regarding of technical issue of our products reputation	Significantly negative impact on the reputation of the company after relevant accidents of customers when using our products	loss insignificant	loss catastrophic	4	unimaginable	frequent	2	8	Avoid	see Risk Assessment and Crisis Management	12	
CSR	EAG	Technical departments	CSR S 4	relevant accidents of customers regarding of technical issue of our products "legal"	Prosecution or significant fines for technical problems or process insecurity related to our products	loss insignificant	loss catastrophic	4	unimaginable	frequent	1	4	Avoid	see Risk Assessment and Crisis Management	6	
CSR	EAG	Technical departments	CSR S 5	non-compliance with local regulations regarding product safety and labeling	Significantly negative impact on the reputation of the company when cases of non-compliance becomes known	loss insignificant	loss catastrophic	2	unimaginable	frequent	1	2	Avoid	„Intensive testing over the whole life cycle of all products (in-house and by independent and accredited external). Market launch only after appropriate certification“		
CSR	EAG	all Companies of the Einhell Group local General Manager	CSR S 6	unadequate reaction to a shitstorm	Significantly negative impact on the reputation of the company	loss insignificant	loss catastrophic	4	unimaginable	frequent	2	8	Avoid	Regular tracking of all online channels, (social media, website, complaints) immediate reaction to criticism at the factual level		
AFTER CAREFULLY INCLUSION AND EVALUATING OF THE AVAILABLE INFORMATION, THERE ARE NO MAINNETIC RISKS KNOWN. IN RELATION TO THE CSR ASPECT SOCIAL ACCORDING TO THE DEFINITION OF §289C HGB AND CSR REPORT IMPLEMENTATION LAW,																

UNTER SORGFÄLTIGER EINBEZIEHUNG UND BEWERTUNG ALLER UNS VORLIEGENDEN DATEN, SIND UNS DERZEIT KEINE WESENTLICHEN NETTO-RISIKEN IN BEZUG AUF DEN CSR-ASPEKT SOZIALE BELANGE, ENTSPRECHEND DER DEFINITION AUS §289 C HGB UND DEM CSR-REPORT UMSETZUNGSGESETZ, BEKANNT.

Zur besseren Lesbarkeit ist diese Risikobewertungsmatrix als gesonderte Datei im Register CSR-und Nachhaltigkeitsreport auf der Website einsehbar!

6. ANSPRECHPARTNER UND IMPRESSUM

6.1. ANSPRECHPARTNER

Einhell Germany AG
Wiesenweg 22
94405 Landau a. d. Isar
Deutschland

www.einhell.com

Hans-Peter Rostan
Prokurist

Hans-Peter.Rostan@einhell.com

Telefon: +49 (0) 9951 942 – 627
Telefax: +49 (0) 9951 942 – 410 627

6.2. IMPRESSUM

Einhell Germany AG

Wiesenweg 22
94405 Landau a. d. Isar
Deutschland

www.einhell.com