



Nachhaltigkeitsbericht 2022

Einhell Germany AG

AGENDA

Einhell

- Zum Bericht
- Vorwort
- Vorstand
- Aufsichtsrat
- Philosophie
- Konzernstruktur und Beteiligungen
- Kernwerte der Eihellgruppe
- Strategie
- Outside-In und Inside Out
- Doppelte Materialität

Umwelt

- ESRS E1 – Klima
 - Nachhaltigkeitskonzept
 - Erneuerbare Energien
 - CASE: Business Bike
 - Taxonomie
- ESRS E2 – Verschmutzung
 - CASE: Logistik Zentrum
- ESRS E5 – Kreislaufwirtschaft

Soziales

- ESRS S1 – Belegschaft
 - Gesundheit
 - CASE: Psychische Gesundheit
 - Arbeitssicherheit
- ESRS S2 – Arbeiter entlang der Lieferkette
- ESRS S3 – Endverbraucher
- ESRS S4 – Betroffene Gemeinschaften
 - CASE: Technik für Kinder

Governance

- ESRS G1 – Governance
 - Richtlinien
 - Risikomanagement

AGENDA

Einhell

- Zum Bericht
- Vorwort
- Vorstand
- Aufsichtsrat
- Philosophie
- Konzernstruktur und Beteiligungen
- Kernwerte der Einhellgruppe
- Strategie
- Outside-In und Inside Out
- Doppelte Materialität

Umwelt

- ESRS E1 – Klima
 - Nachhaltigkeitskonzept
 - Erneuerbare Energien
 - CASE: Business Bike
 - Taxonomie
- ESRS E2 – Verschmutzung
 - CASE: Logistik Zentrum
- ESRS E5 – Kreislaufwirtschaft

Soziales

- ESRS S1 – Belegschaft
 - Gesundheit
 - CASE: Psychische Gesundheit
 - Arbeitssicherheit
- ESRS S2 – Arbeiter entlang der Lieferkette
- ESRS S3 – Endverbraucher
- ESRS S4 – Betroffene Gemeinschaften
 - CASE: Technik für Kinder

Governance

- ESRS G1 – Governance
 - Richtlinien
 - Risikomanagement

ZUM BERICHT

Einhell ist ein führendes Unternehmen im Bereich der Entwicklung und Herstellung von Werkzeugen und Gartengeräten. Als Unternehmen, das sich der Nachhaltigkeit verpflichtet fühlt, sind wir uns unserer Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und Umwelt bewusst. In diesem Zusammenhang haben wir einen nichtfinanziellen Bericht erstellt, der einen umfassenden Überblick über die Leistungen und Auswirkungen auf die sozialen, ökologischen und governance bezogenen Aspekte unserer Geschäftstätigkeit bietet.

Der Bericht gibt Einblick in die Strategie und die tatsächlichen Auswirkungen des Unternehmens auf die Gesellschaft und Umwelt und zeigt auf, wie wir unsere Verantwortung wahrnehmen und Nachhaltigkeit in allen Bereichen unseres Geschäftsbetriebs integriert.

Der nichtfinanzielle Bericht von Einhell ist ein wichtiger Bestandteil der Berichterstattung des Unternehmens und dient als Instrument zur Kommunikation und Verbesserung seiner Nachhaltigkeitsleistung. In diesem Bericht wird deutlich, dass Einhell nicht nur auf finanzielle Ergebnisse achten, sondern auch einen positiven Beitrag zur Gesellschaft und Umwelt leisten möchte. Der Bericht zeigt, wie Einhell seine Chancen nutzt, um sein Geschäft nachhaltig und erfolgreich zu gestalten.

Bei der Erstellung des CSR Report der Einhell Germany AG haben wir uns an den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) orientiert.

Bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern in diesem Bericht wird versucht, entweder neutrale Formulierungen oder sowohl die weibliche als auch die männliche Form gleichverteilt zu verwenden. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die ggf. verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keinerlei Wertung.



VORWORT

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

wir freuen uns sehr, Ihnen unseren Nichtfinanziellen Bericht für das Jahr 2022 präsentieren zu können.

Dieses Jahr war für uns alle erneut eine Herausforderung, aber wir haben sie gemeinsam gemeistert und können stolz auf unsere Leistungen zurückblicken. Mit dem Erreichen des 1 Milliarde Umsatzzieles konnten wir den positiven Trend aus 2021 weiter fortsetzen.

Im Jahr 2022 haben wir uns weiterhin auf die Umsetzung unserer Strategie konzentriert und dabei insbesondere unsere Wachstumsziele verfolgt. Wir haben neue Produkte entwickelt und in den Markt eingeführt, um unseren Kunden ein breiteres und qualitativ hochwertigeres Angebot zu bieten. Hier haben wir, insbesondere im Deutschen Markt, im Vergleich zu bedeutenden Mitbewerbern deutlich an Marktanteilen gewonnen. Die Expansion in neue Märkte hat es ermöglicht, neue Kunden zu gewinnen und den Umsatz zu steigern. Darüber hinaus haben wir auch unsere Präsenz auf dem internationalen Markt ausgebaut, um unseren Kunden weltweit den bestmöglichen Service zu bieten.

Außerdem haben wir vieles unternommen, um unseren Konzern, neben den wirtschaftlichen Bereichen, auch in den CSR-Fragestellungen weiterzuentwickeln. Die im Jahre 2021 begonnene Erfassung unseres CO₂e Ausstoßes wurde auf weitere Produkte und Regionen ausgeweitet. Es wurden Maßnahmen ergriffen zukünftige Reduzierung zu ermöglichen und die Geschäftsprozesse nachhaltiger zu gestalten. Wir haben auch begonnen eine Nachhaltigkeitsstrategie zu entwickeln und sind stolz darauf, dass wir in diesem Bereich große Fortschritte gemacht haben. Wir haben uns ehrgeizige Ziele gesetzt, um unsere Emissionen und unseren ökologischen Fußabdruck zu reduzieren, und haben Maßnahmen ergriffen, um unsere Geschäftsprozesse nachhaltiger zu gestalten.

Dieser Bericht gibt einen umfassenden Überblick über unsere Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit im Jahr 2022. Wir möchten uns an dieser Stelle bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bedanken, die dazu beigetragen haben, dass wir unsere Ziele erreichen konnten. Ohne das Engagement und die harte Arbeit jedes Einzelnen von Ihnen wäre dies nicht möglich gewesen.

Wir hoffen, dass Sie diesen Bericht mit Interesse lesen werden und dass er Ihnen einen Einblick in unsere Leistungen und unsere Strategie gibt. Wir freuen uns auf ein weiteres Jahr erfolgreicher Zusammenarbeit mit Ihnen allen.

Mit freundlichen Grüßen,

Der Vorstand

VORSTAND



Der Vorstand der Einhell Germany AG ist ein erfahrenes und kompetentes Team, das die Geschicke des Unternehmens lenkt und für die Umsetzung der Unternehmensstrategie verantwortlich ist.

Das Vorstandsteam setzt sich aus verschiedenen Persönlichkeiten mit unterschiedlichen Kompetenzen und Erfahrungen zusammen, um ein breites Spektrum an Fachwissen und Fähigkeiten abzudecken: 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)

Der Vorstandsvorsitzenden ist für die Bereiche Vertrieb, Einkauf, Marketing sowie Unternehmensstrategie verantwortlich ist.

Der Finanzvorstand verantwortet die Bereiche Finanz- und Rechnungswesen, Steuern, Recht, Controlling, Investor Relations, Personal und Instandhaltung.

Für Technik, Produktmanagement, Produktaufbereitung, Qualitätssicherung und Logistik zeichnet der Technikvorstand verantwortlich.

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

Die Mitglieder des Vorstands verfügen über umfassende Branchenerfahrung. Sie bringen ihr Fachwissen und ihre Erfahrung in das Unternehmen ein, um eine erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie zu gewährleisten.

Als Vorstand der Einhell Germany AG sind sie sich ihrer Verantwortung für das Unternehmen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Aktionäre bewusst und setzen sich für die Erreichung der Unternehmensziele ein. Sie treffen strategische Entscheidungen und stellen sicher, dass das Unternehmen erfolgreich und nachhaltig wächst, um langfristigen Erfolg zu sichern.

AUFSICHTSRAT

Der Aufsichtsrat der Einhell Germany AG hat die wichtige Aufgabe, die Geschäftsführung des Unternehmens zu überwachen und zu beraten. Der Aufsichtsrat besteht aus erfahrenen Persönlichkeiten, die aus verschiedenen Branchen und Fachbereichen stammen und über umfassende Kenntnisse und Erfahrungen verfügen.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats leitet die Sitzungen und ist in engem Austausch mit dem Vorstand, um sicherzustellen, dass die strategischen Ziele des Unternehmens erreicht werden. Vorsitzender des Aufsichtsrates ist seit 2015 Herr Prof. Dr. Dr. Spath (seit 2006 Mitglied des Aufsichtsrates)

Der Aufsichtsrat setzt sich aus Vertretern der Aktionäre und der Arbeitnehmer zusammen und ist damit ein wichtiges Bindeglied zwischen den Interessen des Unternehmens und seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Aktionäre. 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.

Zu den Hauptaufgaben des Aufsichtsrats gehört es, den Jahresabschluss zu prüfen und den Vorstand zu beraten. Dabei hat er auch die Aufgabe, Risiken zu identifizieren und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, um sie zu minimieren. Zudem entscheidet der Aufsichtsrat über wichtige Geschäftsentscheidungen wie Übernahmen, Fusionen oder Umstrukturierungen.

Durch seine Überwachungsfunktion stellt der Aufsichtsrat sicher, dass das Unternehmen im Einklang mit den geltenden Gesetzen und Standards agiert und dass die Interessen der Aktionäre und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewahrt bleiben. Zudem bietet der Aufsichtsrat dem Vorstand wertvolle Unterstützung und Beratung, um sicherzustellen, dass das Unternehmen auch langfristig erfolgreich bleibt.



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 DIYler dabei zu unterstützen, seine Ideen & Projekte sowie Aufgaben umzusetzen.

Mit leistungsstarken, funktional & modern designten Qualitätsprodukten ermöglicht es Einhell seinen Kunden:innen, 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:innen, 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:innen der Einhell Germany AG sicher. Assoziierte Partner:innen 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.



KONZERNSTRUKTUR UND BETEILIGUNGEN

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.

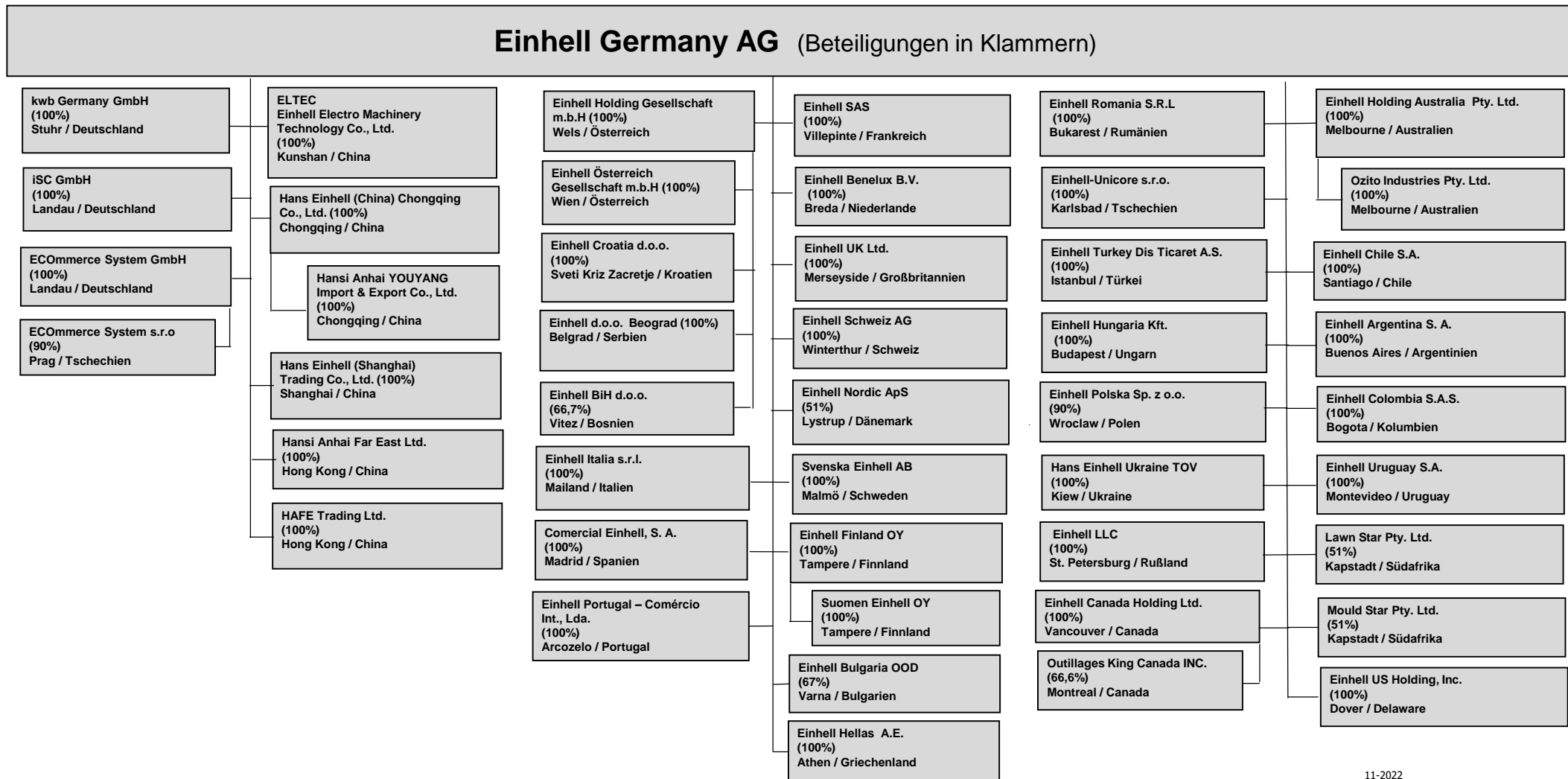
4.) Halb-autarke Gesellschaften mit anderen Konzernmarken: Gesellschaften die auf Grund Ihrer Größe, aber vor allem wegen des von Konzernstandard abweichenden Produktportfolios nicht den oben genannten Kategorien zuzuordnen sind, da sie Funktionsbereiche verschiedener Gruppen in sich vereinen.

Die Anforderungen in puncto Corporate Social Responsibility unterscheiden sich innerhalb des Konzerngeflechts, abhängig von der jeweilige Funktion der Gesellschaft, vor allem in Bezug auf die Priorisierung. Daraus ergeben sich für die halb autarken Gesellschaften mit eigenem Produktportfolio, Ozito (Australien) und kwb Germany GmbH, besonders umfangreiche Verantwortlichkeiten.

Mit ihrem engen Kontakt zu unseren produzierenden Partnerunternehmen in Asien ist der Schwerpunkt der CSR-Fragestellungen für unsere Sourcing Gesellschaften 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.

KONZERNSTRUKTUR UND BETEILIGUNGEN

Konzernstruktur der Einhell Gruppe



DIFFERENZIERUNG DER KONZERNGESELLSCHAFTEN

Einhell Germany AG Konzernzentralfunktionen

- Nachhaltige Produkt- und Sortimentsentwicklung
- Nachhaltige Steuerung der globalen Supply Chain
- Vorgaben und Unterstützung in allen HR Fragestellungen
- Steuerung eine nachhaltigen Qualitätspolitik
- Vorgaben und Unterstützung in Fragen des Umweltschutzes
- Einhalten der einschlägigen Arbeitssicherheitsstandards
- Klare Richtlinien und Steuerung in allen Compliance Fragestellungen
- Förderung der Gleichberechtigung und Einhaltung der Menschenrechte

Halb-autarke Gesellschaften mit eigenem Produktportfolio (derzeit Ozito u. kwb)

- Nachhaltige Produkt- und Sortimentsentwicklung
- Nachhaltige Steuerung der globalen Supply Chain
- Steuerung einer nachhaltigen Qualitätspolitik
- Vorgaben und Unterstützung in Fragen des Umweltschutzes
- Einhaltung der einschlägigen Arbeitssicherheitsstandards
- Förderung der Gleichberechtigung und Einhaltung der Menschenrechte

Sourcing Gesellschaften übergeordnete SCM-Funktionen

- Nachhaltige Auswahl von Produktionspartnern
- Nachhaltige Steuerung der globalen Supply Chain
- Einhaltung der Menschenrechte bei Zulieferern
- Steuerung einer nachhaltigen Qualitätspolitik
- Vorgaben und Unterstützung in Fragen des Umweltschutzes an Partnerunternehmen
- Klare Richtlinien und Steuerung in allen Compliance Fragestellungen an Partner und Zulieferer
- Einhaltung der einschlägigen Arbeitssicherheitsstandards

Vertriebsgesellschaften Lokale Distributionsfunktionen

- Nachhaltige lokale Sortimentssteuerung
- Nachhaltige Auswahl der lokalen Kunden und Partner
- Einhaltung der einschlägigen Arbeitssicherheitsstandards
- Förderung der Gleichberechtigung und Einhaltung der Menschenrechte
- Einhaltung der vorgegebenen Compliance Richtlinien

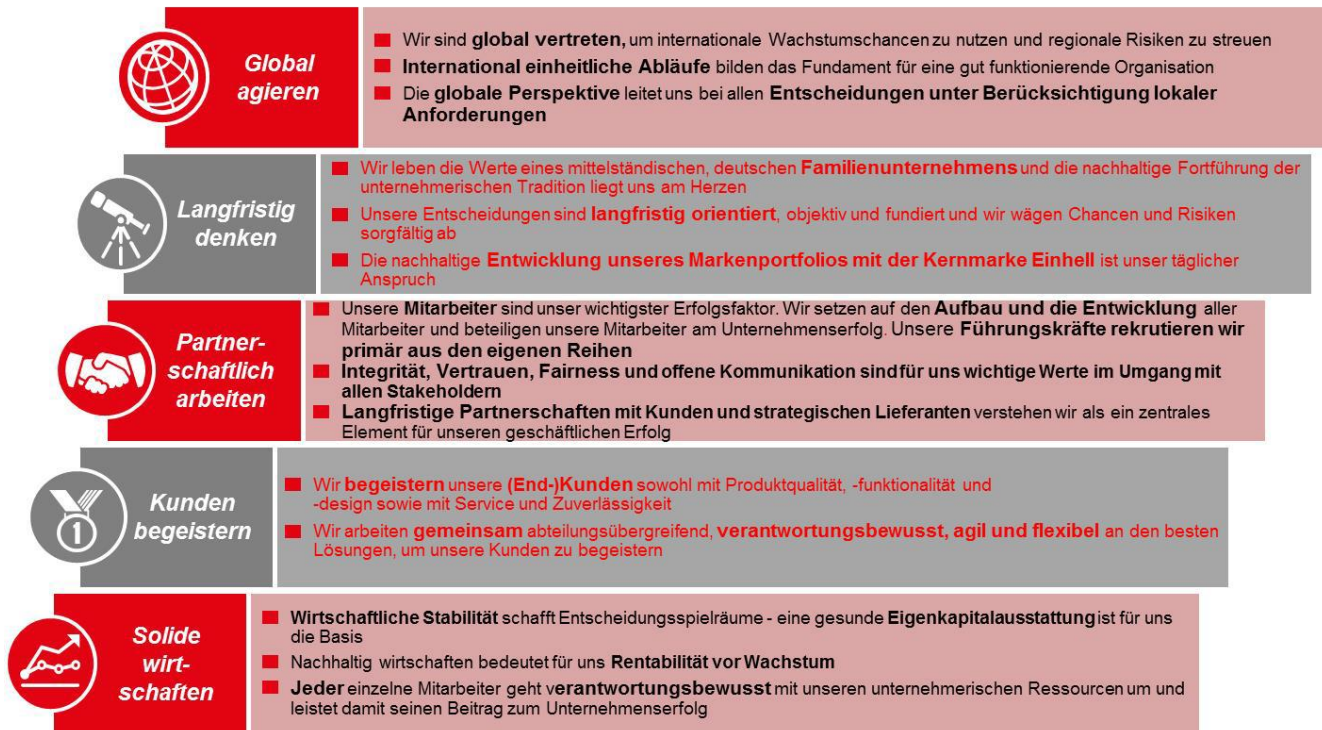
Über die gesetzlichen Vorgaben des § 289C HGB und das CSR-Report Umsetzungsgesetzes hinaus, haben wir uns über die für unser Verständnis unseres Businessmodells wesentlichen nicht finanziellen Aspekte im Geschäftsverlauf Gedanken gemacht und anhand der nebenstehenden Darstellungen erläutert. Dabei haben 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 für unseren Geschäftsverlauf 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.

Aufbauend auf unseren Grundsätzen, vertrauensvolles Miteinander, Loyalität und eine auf langfristigen gemeinsamen Erfolg ausgerichtete Unternehmenspolitik, 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.

KERNWERTE DER EINHELLGROUP

EINHELLS Value Statement



Grundlage jedes Handelns der Vorstände, der Führungskräfte und aller Mitarbeitenden, ist die Menschenwürde, der gegenseitigen Respekt sowie die unterstützende Haltung gegenüber allen Mitarbeitenden.

Im Rahmen unseres strukturierten Strategieentwicklungsprozesses haben wir nebenstehendes Value Statement erarbeitet.

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

Darüber hinaus sind wir der Auffassung, dass diese Grundzielsetzung langfristig nur dann erreicht werden kann, wenn alle Stakeholder in gleicher Weise mit eingebunden werden und deren individuellen Bedürfnisse ebenfalls Berücksichtigung finden.

Ausgehend von unseren definierten Werten 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.

KERNWERTE DER EINHELLGROUP

Das offene und fruchtbare Miteinander ist die Basis unseres Erfolgs. Die von den Mitarbeitenden erarbeiteten Leitlinien zur Unternehmenskultur sind dabei der Prüfstein unseres Handelns.

Die Stellung als Führungskraft ist nicht immer einfach, da sie einerseits die Funktion innehat, an der sich die unweigerlich vorhandenen Zielkonflikte zwischen Unternehmen und Mitarbeitenden manifestieren und andererseits das Verhältnis zwischen der Führungskraft und seinen Mitarbeitenden direkt als Indikator für die gefühlte Unternehmenskultur gesehen wird.

Daher wurden die Leitlinien zur Unternehmenskultur 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 Mitarbeitenden, unabhängig von der jeweiligen Funktion, helfen soll, in allen auftretenden Situationen den richtigen Rahmen im Miteinander zu finden.



STRATEGIE

Eine gute Strategie ist nach unserem Verständnis nicht nur ein einmaliges Festlegen der angestrebten Zielgrößen, sondern ein Prozess der laufend, möglichst objektiv Chancen und Risiken mit Fähigkeiten und Möglichkeiten verbindet. Daher 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.

Aufbauend auf unseren langjährigen Erfahrungen in der Akku-Technologie ist Power X-Change das Rückgrat unserer 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 gibt, die innerhalb der Akku-Plattform abgedeckt werden können. Daher beinhaltet unsere „Strategiebatterie“ 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. Darüber hinaus werden auch die Themen Distributionspolitik, Nachhaltigkeit und Beschaffung/Produktion behandelt.

UMSATZZIEL 2027/2029: > 2 Mrd. Euro



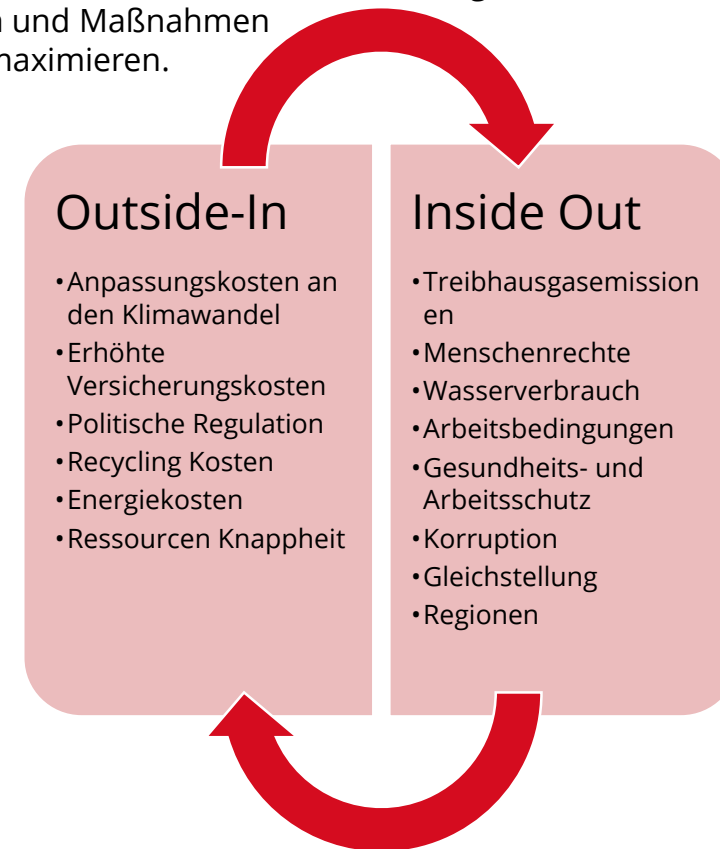
OUTSIDE- IN UND INSIDE-OUT ANSATZ

Zwei im Kontext der ESG-Prinzipien relevante Vorgehensweisen sind der Outside-in und Inside-out Ansatz. Die ESG-Prinzipien beziehen sich auf die Berücksichtigung von Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekten in unternehmerischen Entscheidungen und Strategien.

Die Outside-in-Perspektive im ESG-Kontext bedeutet, dass Unternehmen die Bedürfnisse und Erwartungen der verschiedenen Stakeholder berücksichtigen, insbesondere derjenigen, die von den Geschäftsaktivitäten des Unternehmens betroffen sind. Dazu gehören unter anderem Kunden:innen, Lieferanten:innen, Mitarbeitende, lokale Gemeinschaften und die Gesellschaft insgesamt. Unternehmen sollen die Auswirkungen ihrer Aktivitäten auf diese Stakeholder analysieren und Maßnahmen ergreifen, um die negativen Auswirkungen zu minimieren und positive Auswirkungen zu maximieren.

Die Inside-out-Perspektive im ESG-Kontext bezieht sich auf die internen Praktiken und Prozesse des Unternehmens in Bezug auf ESG. Unternehmen sollen hierbei ihre internen Strukturen und Prozesse evaluieren und verbessern, um eine verantwortungsvolle Unternehmensführung und nachhaltige Geschäftspraktiken zu fördern. Dazu können Maßnahmen wie eine klare Trennung von Eigentum und Kontrolle, die Einführung von ESG-Richtlinien und -Schulungen sowie die Einrichtung von internen Überwachungssystemen gehören.

Es ist wichtig, dass Unternehmen bei der Umsetzung von ESG-Prinzipien sowohl die Outside-in- als auch die Inside-out-Perspektive berücksichtigen. Eine erfolgreiche ESG-Strategie sollte auf der Basis von internen Stärken und Fähigkeiten entwickelt werden und gleichzeitig die Bedürfnisse und Anforderungen der verschiedenen Stakeholder im Auge behalten. Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen beiden Perspektiven kann dazu beitragen, dass ein Unternehmen erfolgreich und nachhaltig ist und seine soziale und ökologische Verantwortung wahrnimmt.



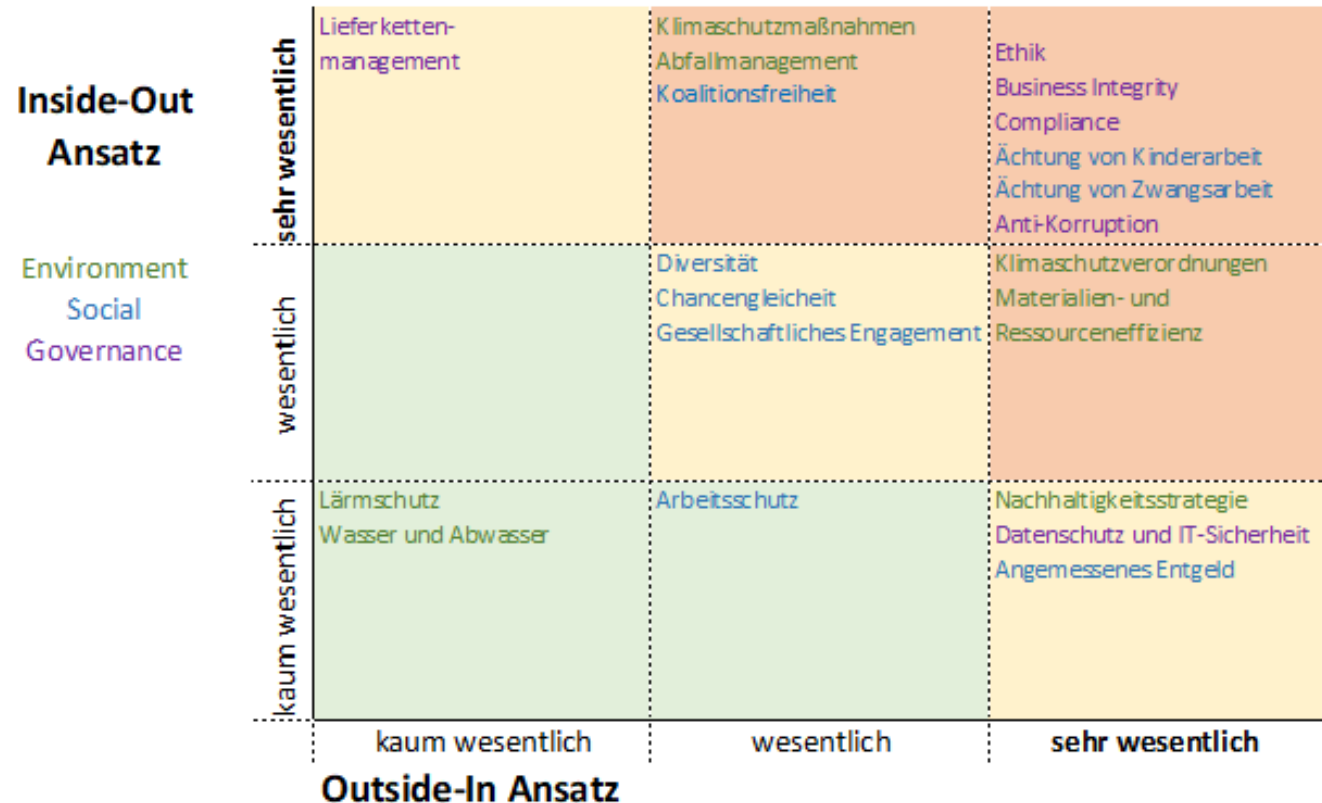
DOPPELTE MATERIALITÄT

Ausgehend von den genannten Outside-in und Inside-out Ansätzen ergibt sich die doppelte Materialität als ein Konzept, das in der Nachhaltigkeitsdebatte immer mehr an Bedeutung gewinnt. Es beschreibt die Tatsache, dass Unternehmen nicht nur von ihrer direkten wirtschaftlichen Wertschöpfung abhängig sind, sondern auch von den natürlichen und sozialen Ressourcen, auf denen ihre Geschäftstätigkeit beruht. Mit anderen Worten: Unternehmen sind nicht nur wirtschaftliche Akteure, sondern auch Teil der Gesellschaft und der natürlichen Umwelt.

Die Idee der doppelten Materialität geht weiter davon aus, dass Unternehmen nicht nur für ihre finanziellen Ergebnisse verantwortlich sind, sondern auch für ihre Auswirkungen auf die Umwelt und die Gesellschaft. Diese Auswirkungen können sich in Form von Umweltverschmutzung, sozialen Ungerechtigkeiten oder anderen negativen Folgen zeigen. Unternehmen müssen daher nicht nur ihre finanzielle Performance messen und berichten, sondern auch ihre Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft.

Das stellt Unternehmen vor neue Herausforderungen, da sie sich nicht nur auf ihre finanziellen Ergebnisse konzentrieren können, sondern auch auf die Erreichung von Nachhaltigkeitszielen achten müssen.

Es erfordert ein umfassendes Verständnis der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die Umwelt und die Gesellschaft sowie die Bereitschaft, Maßnahmen zur Reduzierung negativer Auswirkungen zu ergreifen.



AGENDA

Einhell

- Zum Bericht
- Vorwort
- Vorstand
- Aufsichtsrat
- Philosophie
- Konzernstruktur und Beteiligungen
- Kernwerte der Einhellgruppe
- Strategie
- Outside-In und Inside Out
- Doppelte Materialität

Umwelt

- ESRS E1 – Klima
 - Nachhaltigkeitskonzept
 - Erneuerbare Energien
 - CASE: Business Bike
 - Taxonomie
- ESRS E2 – Verschmutzung
 - CASE: Logistik Zentrum
- ESRS E5 – Kreislaufwirtschaft

Soziales

- ESRS S1 – Belegschaft
 - Gesundheit
 - CASE: Psychische Gesundheit
 - Arbeitssicherheit
- ESRS S2 – Arbeiter entlang der Lieferkette
- ESRS S3 – Endverbraucher
- ESRS S4 – Betroffene Gemeinschaften
 - CASE: Technik für Kinder

Governance

- ESRS G1 – Governance
 - Richtlinien
 - Risikomanagement

UMWELT

Umweltschutz ist ein zentrales Thema in unserer heutigen Welt, da die Auswirkungen des Klimawandels, der Umweltverschmutzung und des Artensterbens immer deutlicher werden. Der Umweltschutz umfasst alle Bemühungen, die Umwelt zu erhalten, zu schützen und wiederherzustellen.

Umweltschutz ist keine neue Idee, jedoch ist in den letzten Jahrzehnten die Dringlichkeit des Themas immer deutlicher geworden. Hierfür gibt es viele Gründe: Der Bevölkerungszuwachs und der steigende Konsum führen dazu, dass immer mehr Ressourcen benötigt werden. Gleichzeitig werden viele dieser Ressourcen knapper und teurer, was Auswirkungen auf die Wirtschaft und auf soziale Ungleichheiten hat. Es gibt jedoch auch positive Entwicklungen: Immer mehr Menschen erkennen die Bedeutung des Umweltschutzes und setzen sich dafür ein. Regierungen und Unternehmen verabschieden Umweltgesetze und -standards, um den Schaden zu minimieren und den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft zu fördern.

Der Klimawandel und die damit einhergehende internationale aber auch lokale Umwelt – und Klimapolitik sind Entwicklungen, mit denen sich auch Einhell intensiv befasst.

So achten wir bereits bei der Entwicklung der Produktsortimente auf die Recyclingfähigkeit der Produktkomponenten.

Nicht zuletzt dadurch, dass wir uns auf die Fahnen geschrieben haben, unsere Kunden:innen 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:in bei der Erhaltung der natürlichen Ressourcen und dem aktiven Umweltschutz positiv Einfluss zu nehmen.

Um diese Anstrengungen auch messbar zu machen, erfassen wir seit 2021 mit einem renommierten Partner unseren CO₂e-Footprint als Unternehmen.

Auf dieser Grundlage erarbeiten wir fortlaufend geeignete Maßnahmen zur Reduktion und zur Kompensation der Emissionen.



NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Um eine Grundlage für Zielsetzungen und Vorgehensweisen zu schaffen haben wir 2021 mit der Erfassung unserer Treibhausgasemissionen begonnen.

Hier haben wir uns zunächst auf 2 Regionen und einzelne Produkte beschränkt. 2022 haben wir die Erfassung fortgeführt und auf mehr Produktgruppen ausgeweitet. Über die nächsten Jahre sollen hier kontinuierlich weitere Standorte und Produkte erfasst werden um ein umfassendes Bild zu gewährleisten.

Für 2023 sind hier Frankreich, Italien, Spanien/Portugal und das Vereinigte Königreich geplant.



Corporate
Carbon Footprint



Product
Carbon Footprint

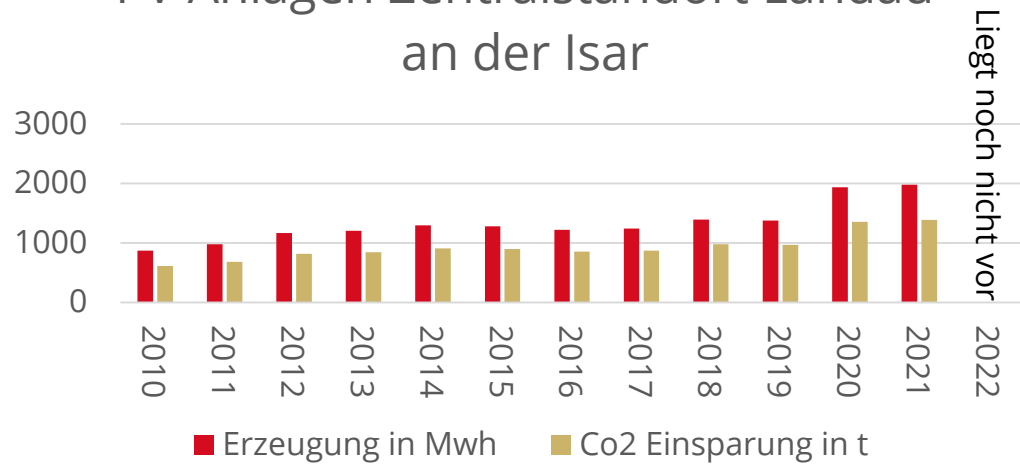


- **Einhell Landau/Isar**
- **Einhell China**

- **Battery packs:** 3,0Ah, 4,0Ah, 4-6Ah, 5-8Ah
- **Charger:** 4 A Charger
- **Power-Tool:** TE-CD 18/40 Li
- **Garden-Tool:** Trimmer GE-CT 18 Li

ERNEUERBARE ENERGIEN

PV Anlagen Zentralstandort Landau an der Isar



Erneuerbare Energiequellen sind ein zunehmend wichtiger Bestandteil der globalen Energieversorgung. Sie beziehen sich auf natürliche Ressourcen wie Sonnenlicht, Wind, Wasser und Biomasse, die kontinuierlich und nachhaltig erneuerbar sind.

Die Nutzung erneuerbarer Energiequellen ist daher von zentraler Bedeutung, um den Klimawandel zu bekämpfen und eine saubere Energiezukunft zu schaffen.

In diesem Zusammenhang haben Regierungen, Unternehmen und Einzelpersonen weltweit begonnen, verstärkt auf erneuerbare Energien zu setzen und innovative Technologien zur Energieerzeugung und -speicherung zu entwickeln.

Auch wir haben Wege gesucht die Verbrennung fossiler Brennstoffe zu verringern und zur Abdeckung unseres Energiebedarfs die Dachflächen unserer Lagerhallen zur Gewinnung umweltfreundlicher Sonnenenergie durch Fotovoltaik-Anlagen genutzt.

Um diese Energie zukünftig noch besser nutzen zu können haben wir mit der Umstellung der Fahrzeugflotte auf E-Fahrzeuge begonnen und erhöhen sukzessive die Anzahl der vorhandenen PKW-Ladestationen

Soweit möglich haben wir bei unseren Staplern ebenfalls auf Elektrobetrieb umgestellt.



CASE: BUSINESS BIKE

In den letzten Jahrzehnten hat die Zunahme des Individualverkehrs und insbesondere des Pendelverkehrs massiv zur Umweltverschmutzung beigetragen. Berufsverkehr stellt dabei einen wesentlichen Anteil an dieser Belastung dar. Jeden Tag fahren Millionen von Menschen mit Autos, Bussen, Bahnen und Fahrrädern zur Arbeit und wieder zurück nach Hause.

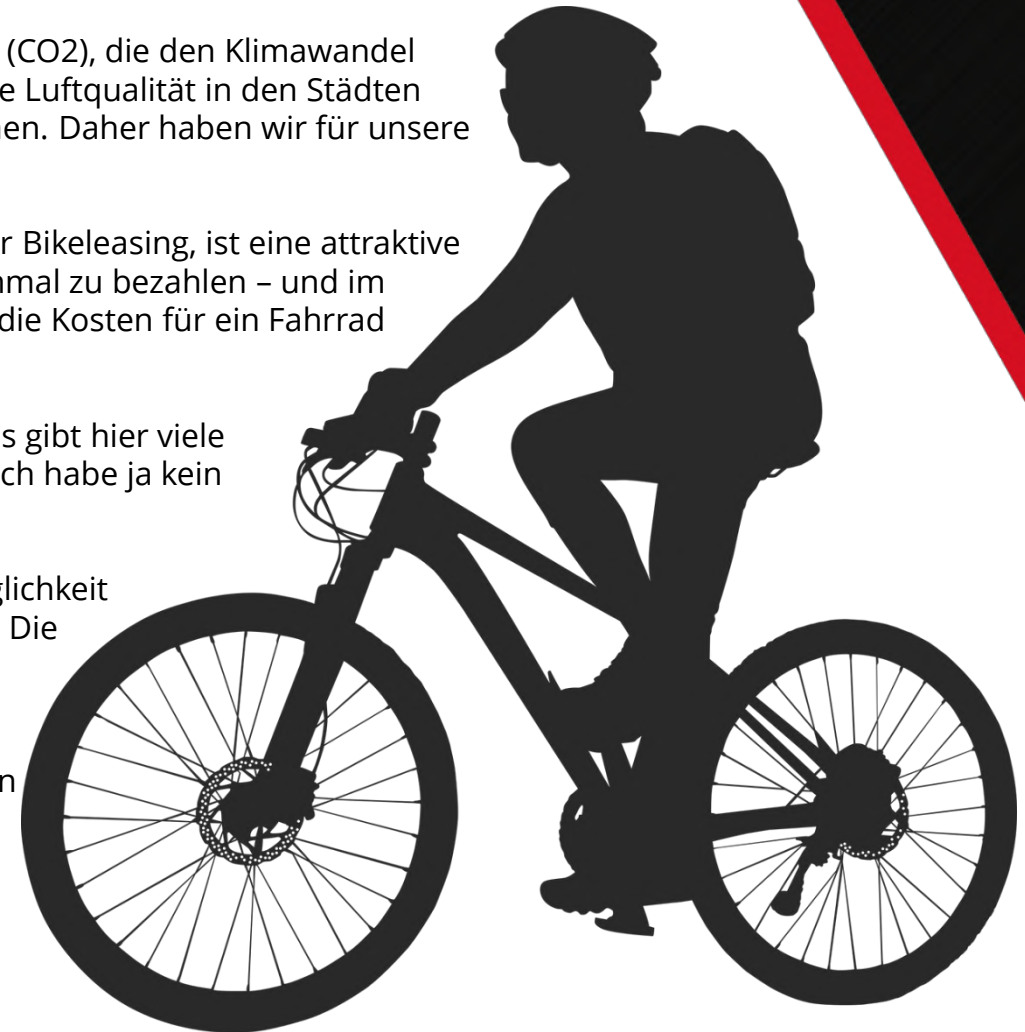
Dies führt zu einem hohen Ausstoß an Treibhausgasen, insbesondere Kohlenstoffdioxid (CO₂), die den Klimawandel beschleunigen. Aber nicht nur das Klima wird durch den Berufsverkehr belastet, auch die Luftqualität in den Städten leidet unter den Emissionen, die zu Smog und gesundheitlichen Problemen führen können. Daher haben wir für unsere Mitarbeitenden eine umweltfreundliche Alternative geschaffen.

Mit BusinessBike profitieren alle: Dienstradleasing, auch bekannt als Fahrradleasing oder Bikeleasing, ist eine attraktive Möglichkeit für Arbeitnehmer:innen, ihr Wunschrad zu erhalten, ohne die Kosten auf einmal zu bezahlen – und im Vergleich zum Kauf bis zu 40 % zu sparen. Bei Leasing per Gehaltsumwandlung werden die Kosten für ein Fahrrad oder E-Bike inkl. Versicherung bequem als monatliche Leasingraten gezahlt.

Ein wichtiger Baustein für die Gesundheit ist sicher die Bewegung an der frischen Luft. Es gibt hier viele Entschuldigungen, die der innere Schweinehund vorschiebt, um dieses zu verhindern. „Ich habe ja kein vernünftiges Fahrrad“ ist eine Entschuldigung, die ab sofort nicht mehr zählt.

Im Gemeinschaftsbetrieb der Einhell Germany AG und der iSC GmbH bieten wir die Möglichkeit an, ein Businessbike über Entgeltumwandlung mit einer Laufzeit von 3 Jahren zu leasen. Die Netto-Leasingraten werden vom Arbeitgeber übernommen und das Bruttoentgelt in gleicher Höhe gekürzt.

Wir haben uns hierfür einen kompetenten Partner an die Seite geholt. Businessbike kann auf eine über 10 jährige Geschichte zurück blicken und hat sich bereits 2012 mit dem Leasing von Fahrrädern auf den Markt gewagt. Inzwischen wurde das Unternehmen mehrmals ausgezeichnet und steht in seinem Geschäftsfeld auf Platz 1. der Kundenzufriedenheit (DtGV)



TAXONOMIE

Die EU Taxonomie ist ein Rahmenwerk, das von der Europäischen Union entwickelt wurde, um Unternehmen und Investoren dabei zu helfen, ihre Investitionen in nachhaltige Aktivitäten zu lenken. Sie definiert Kriterien und Anforderungen für wirtschaftliche Tätigkeiten, die als "umweltverträglich" gelten, und schafft damit eine einheitliche Sprache und Standards für nachhaltige Investitionen in Europa.

Sie wurde entwickelt, um sicherzustellen, dass Investitionen in nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten den Umweltzielen der EU entsprechen. Die Taxonomie enthält sechs umweltbezogene Ziele, die als Schlüsselbereiche für die Erreichung einer klimaneutralen und nachhaltigen Wirtschaft identifiziert wurden.

Nur Wirtschaftsaktivitäten, die eines dieser Ziele positiv beeinflussen oder beeinflussen können, werden weiter betrachtet.

Hierfür wird in Taxonomie-fähig und Taxonomie-konform unterschieden. Im ersten Schritt wird die Taxonomie-Fähigkeit überprüft.

Taxonomie-fähig bedeutet, dass eine Aktivität, ein Produkt oder eine Investition in der Lage ist, den Kriterien und Anforderungen der EU-Taxonomie zu entsprechen, indem sie Schritte zur Verbesserung ihrer Nachhaltigkeit unternimmt.

Ist diese Bedingung erfüllt, wird weiter auf Taxonomie-Konformität geprüft.

Taxonomie-konform bedeutet, dass eine Aktivität, ein Produkt oder eine Investition den Kriterien und Anforderungen der EU-Taxonomie entspricht. Das bedeutet, dass sie einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung eines der sechs Umweltziele leistet und keine negativen Auswirkungen auf andere Ziele hat. Eine Aktivität, die als "Taxonomie-konform" eingestuft wird, wird als nachhaltig betrachtet.



TAXONOMIE

Seit Januar 2022 müssen berichtspflichtige Unternehmen den Taxonomie-fähigen und Taxonomie-konformen Anteil an Umsatz, Investitions- und Betriebsausgaben für die Umweltziele 1 (Klimaschutz) und 2 (Anpassung an den Klimawandel) offenlegen. Um diese Berichtspflicht zu erfüllen, haben wir ein interdisziplinäres Team aus Mitarbeitenden verschiedensten Unternehmensbereichen versammelt und im ersten Schritt Taxonomie-fähige Tätigkeiten anhand den technischen Bewertungskriterien der EU (Anhang I der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139) analysiert.

Im Bereich des Umsatzes berücksichtigt Einhell Herstellaktivitäten nur dann, wenn diese mit einem signifikanten Transformationsprozess verbunden sind. Andere Tätigkeiten qualifizieren sich nach unserer Auslegung nicht als Taxonomie-fähig im Sinne der EU Taxonomie Verordnung. Unter diesen Gesichtspunkten hat sich ergeben, dass für unsere Kerntätigkeit; die Entwicklung und der Handel von, in unserem Auftrag gefertigten Produkten; keine technischen Bewertungskriterien der EU vorliegen.

Für Investitionen und Betriebsausgaben werden auch solche Wirtschaftstätigkeiten als Taxonomie-fähig berücksichtigt, die nur für unternehmensinterne Zwecke durchgeführt werden und keinen externen Umsatz generieren. Darunter sehen wir im Falle von Einhell die Punkte

4.1 Stromerzeugung mittels Fotovoltaik-Technologie

6.5.Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen

7.4 Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen)

7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden

Die geringe Quote Taxonomie-fähiger Umsatzerlöse, Investitionsausgaben und Betriebsausgaben im Zusammenhang mit dem Umweltziel Klimaschutz begründet sich im Wesentlichen durch die sehr begrenzte Übereinstimmung der Geschäftstätigkeit von Einhell mit den in der EU-Taxonomie Verordnung genannten Wirtschaftstätigkeiten.

Für das Umweltziel „Anpassung an den Klimawandel“ wurden keine zusätzlichen Taxonomie-fähigen Umsatzerlöse, Investitionsausgaben oder Betriebsausgaben identifiziert.

TAXONOMIE CAPEX

Kennzahlen gemäß EU-Taxonomie - CapEx

Zahlen beziehen sich auf die Einhell Germany AG

Wirtschaftstätigkeiten	Investitionen tEUR	Anteil CapEx in %	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag		DNSH- Kriterien ("Do No Significant Harm" / "keine erheblichen Beeinträchtigung")							Taxonomie konformer CapEx- Anteil in %	Kategorie (ermögli- chende Tätigkeit)	Kategorie (Übergangs- tätigkeit)	
			Klimaschutz in %	Anpassung an den Klimawandel in %	Klimaschutz Ja / Nein	Anpassung an den Klimawandel Ja / Nein	Wasser- und Meeres- ressourcen Ja / Nein	Kreislauf- wirtschaft Ja / Nein	Umweltver- schmutzung Ja / Nein	Biologische Vielfalt und Ökosysteme Ja / Nein	Mindest- schutz Ja / Nein				
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten															
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)															
CapEX ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)	0	0%	0%	0%											
A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)															
7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	497,74														
CapEX taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)	497,74	19,52%													
Total A.1. + A.2.	497,74	19,52%													
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten															
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten	2.549,25	100,00%													
Gesamt	2.549,25	100%													

TAXONOMIE OPEX

Kennzahlen gemäß EU-Taxonomie - OpEx 2022

Zahlen beziehen sich auf die Einhell Germany AG

Wirtschaftstätigkeiten	Betriebsausgaben tEUR	Anteil OpEx in %	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag		DNSH- Kriterien ("Do No Significant Harm" / "keine erheblichen Beeinträchtigung")								Taxonomie konformer Anteil am Umsat in %	Kategorie (ermög- lichende Tätigkeit) Ja / Nein	Kategorie (Übergangs- tätigkeit) Ja / Nein
			Klimaschutz in %	Anpassung an den Klimawandel in %	Klimaschutz Ja / Nein	Anpassung an den Klimawandel Ja / Nein	Wasser- und Meeres- ressourcen Ja / Nein	Kreislauf- wirtschaft Ja / Nein	Umweltver- schmutzung Ja / Nein	Biologische Vielfalt und Ökosysteme Ja / Nein	Mindest- schutz Ja / Nein				
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten															
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)															
4.1 Stromerzeugung mittels Fotovoltaik-Technologie	55,95	0,01%	100%	0%	J	J	J	J	J	J	J	J	0,01%	N	N
6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	1,29	0,00%	100%	0%	J	J	J	J	J	J	J	J	0,00%	N	N
7.4 Installation, Wartung und Reparatur von Lade- stationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen)	0,6	0,00%	100%	0%	J	J	J	J	J	J	J	J	0,00%	J	N
OpEx taxonomiekonforme Tätigkeiten (A.1)	57,84	0,02%													
A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)															
OpEx nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten (A.2)	0	0%													
Gesamt A.1. + A.2.	57,84	0,02%													
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten															
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)	379.319,51	99,98%													
Gesamt A+B	379.377,35	100%													

VERSCHMUTZUNG

Die Umweltverschmutzung ist ein drängendes Thema unserer Zeit, das Auswirkungen auf das Leben aller Lebewesen auf unserem Planeten hat. Die Hauptursachen für Umweltverschmutzung sind die industrielle Produktion, die Verbrennung fossiler Brennstoffe, die Landwirtschaft, die Abfallwirtschaft und der Verkehr. Diese Aktivitäten führen zu einer erhöhten Belastung der Umwelt durch Schadstoffe wie Kohlenstoffdioxid, Stickoxide, Feinstaub, Chemikalien, Plastik und viele andere. Die Folgen dieser Verschmutzung sind vielfältig und reichen von Veränderungen im Klima, Verlust der Biodiversität, Krankheiten bei Mensch und Tier bis hin zur Zerstörung von Ökosystemen und Ressourcen. Es ist daher von entscheidender Bedeutung, dass Maßnahmen ergriffen werden, um die Umweltverschmutzung zu reduzieren und den Schutz unserer Umwelt zu gewährleisten.

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 hier strukturiert auditierten Verhaltenskodex nach BCSI wird unter Punkt 5.9 auch die Einhaltung der internationalen und nationalen Umweltstandards abgeprüft und als Auswahlkriterium verwendet. So stellen wir sicher, dass die von uns hoch gehaltene Verantwortung auch von unseren Partnern mitgetragen wird.



VERSCHMUTZUNG

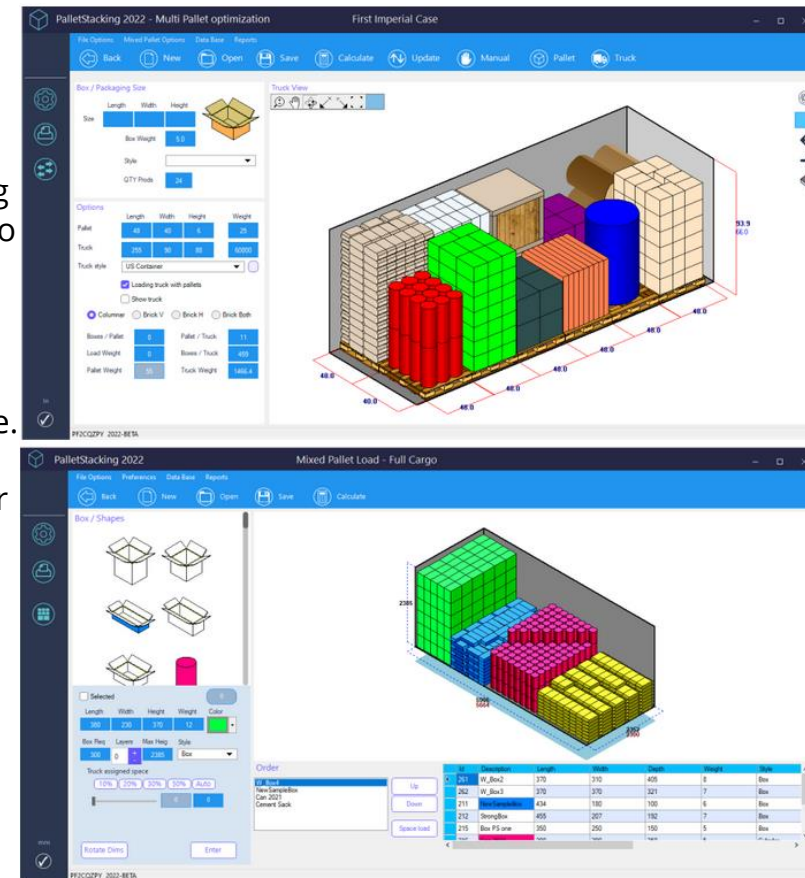
In einem global agierenden Unternehmen, wie dem Eihell Konzern, fällt den logistischen Prozessen bezüglich der ökologischen Verantwortung eine besondere Bedeutung zu.

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 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.

Außerdem 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.



CASE:INVESTITION IN DIE UMWELT- UND PROZESSORIENTIERTE LOGISTIK

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

Bestes und größtes Beispiel ist das 2021 in Betrieb gegangene 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 unseres Stammsitzes 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 über 2.000 Umlagerungsfahrten mit den LKWs vermieden .

Das bedeutet wir sparen über 100.000 umweltschädigende Kilometer, da jeder vermiedene Kilometer eine Reduktion der Feinstäube, der Stick- und Kohlenoxide aber auch der Lärmbelastigung bedeutet.



KREISLAUFWIRTSCHAFT



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 Kartonagen 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- Kartonagen und im Betrieb anfallenden Papierabfällen gefertigte Polstersäckchen.

Derzeit haben wir eine sehr gute Quote von >75% an PPK (Papier, Pappe, Kartonage) in unserer Produktverpackung und Sicherung unserer Versandobjekte. Diese Quote wollen wir aktiv weiter ausbauen

KREISLAUFWIRTSCHAFT

Die Verfügbarkeit von technischen Ressourcen, also Rohstoffen, Halbzeugen und Komponenten wird in der dynamischen Weltwirtschaft auch weiterhin maßgeblich für unseren Erfolg sein. Auch wenn immer neue Quellen erschlossen werden ist es an uns, als verantwortungsbewusstes Unternehmen, auch die dafür 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 nachhaltige 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!

Aber natürlich nicht unser einziger.

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. Wir achten 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 Konzeptions-phase 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. Bei Einhell haben Endverbraucher die Möglichkeit ihre Akkus direkt an uns zurück zu schicken, hierfür wird das nötige Versandmaterial zur Verfügung gestellt. Natürlich können die Akkus ebenfalls vor Ort abgeben. Ziel ist dabei, durch die Zusammenarbeit mit zertifizierten Verwertungs- und Entsorgungsunternehmen eine möglichst hohe Wiederverwertungsquote zu erreichen.

KREISLAUFWIRTSCHAFT

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 ein Kostenersparnis für die Kunden:innen darstellt, bedeutet aber auch, dass weniger Ressourcen für verschiedene Akkus und Ladegeräte benötigt werden. Dementsprechend fällt weniger Müll an, wenn die Lebensdauer der Akkus bzw. Ladegeräte abgelaufen ist. Um für den Kunden:in diese Vorteile noch lukrativer zu gestalten, ist der Ausbau der Power X-Change-Plattform auf über 450 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. Die Produktion von Verbrennungsmotorgetriebenen Geräten wird darüber hinaus schrittweise zurück gefahren.

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.



AGENDA

Einhell

- Zum Bericht
- Vorwort
- Vorstand
- Aufsichtsrat
- Philosophie
- Konzernstruktur und Beteiligungen
- Kernwerte der Einhellgruppe
- Strategie
- Outside-In und Inside Out
- Doppelte Materialität

Umwelt

- ESRS E1 – Klima
 - Nachhaltigkeitskonzept
 - Erneuerbare Energien
 - CASE: Business Bike
 - Taxonomie
- ESRS E2 – Verschmutzung
 - CASE: Logistik Zentrum
- ESRS E5 – Kreislaufwirtschaft

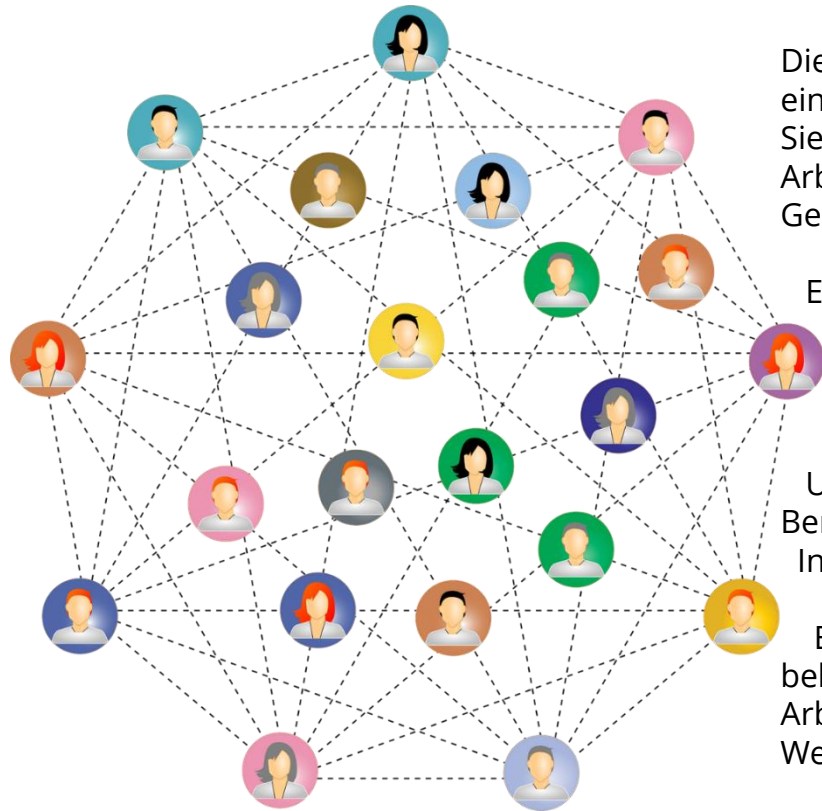
Soziales

- ESRS S1 – Belegschaft
 - Gesundheit
 - CASE: Psychische Gesundheit
 - Arbeitssicherheit
- ESRS S2 – Arbeiter entlang der Lieferkette
- ESRS S3 – Endverbraucher
- ESRS S4 – Betroffene Gemeinschaften
 - CASE: Technik für Kinder

Governance

- ESRS G1 – Governance
 - Richtlinien
 - Risikomanagement

BELEGSCHAFT



Die zweite Säule des ESG-Ansatzes, Social, bezieht sich auf den sozialen Aspekt eines Unternehmens.

Sie umfasst Fragen der sozialen Verantwortung wie Menschenrechte, Arbeitnehmerrechte, Diversität und Inklusion, Gemeinwohl und sozialer Gerechtigkeit.

Einhell ist ein Unternehmen, das seine soziale Verantwortung ernst nimmt. Wir setzen uns für die Einhaltung internationaler Arbeitsstandards, die Reduzierung von Emissionen, den Schutz natürlicher Ressourcen und den fairen Umgang mit Kunden:innen, Mitarbeitenden und Geschäftspartnern:innen ein.

Unsere Strategie, zielt klar darauf ab das Engagement für soziale und ökologische Belange in allen Bereichen des Unternehmens zu fördern. Die Unterstützung gemeinnütziger Organisationen und Initiativen in diesem Bereich ist für uns selbstverständlich.

Einhell hat außerdem eine Reihe von Initiativen gestartet, um sicherzustellen, dass Mitarbeitende fair behandelt werden und eine sichere Arbeitsumgebung haben. Dazu gehören Maßnahmen zur Arbeitssicherheit, die Förderung von Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz sowie Schulungen und Weiterbildungen für Mitarbeitende.

Uns ist neben dem wirtschaftlichen Erfolg auch wichtig positive Auswirkungen auf die Gesellschaft und die Umwelt zu erzielen.

BELEGSCHAFT

Eine dieser Maßnahmen ist unserer Einhell Academy.

Die Einhell Academy ist das zentrale Schulungszentrum von Einhell, das eine breite Palette von Schulungen, Trainings und Weiterbildungsmöglichkeiten für Mitarbeitende anbietet.

Unsere Academy bietet eine Vielzahl von Kursen und Schulungen an, die sich an Mitarbeitende aus verschiedenen Bereichen des Unternehmens richten. Hierzu gehören Schulungen zu Produkten und Technik, Marketing und Vertrieb, Qualitätsmanagement, Führung und Management sowie Soft Skills wie Teamarbeit und Kommunikation. Die Schulungen werden von erfahrenen Fachleuten durchgeführt und sind auf die spezifischen Bedürfnisse der Mitarbeitenden und Teams zugeschnitten.

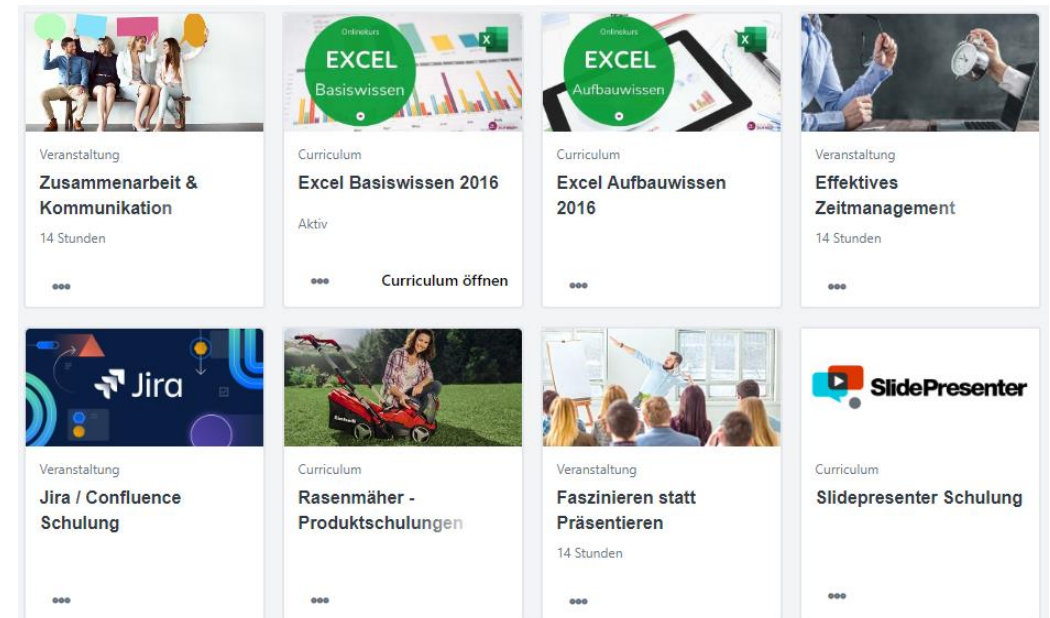
Darüber hinaus gibt es bei Einhell auch externe Weiterbildungsmöglichkeiten, wie z.B. die Teilnahme an externen Konferenzen und Schulungen, um die Mitarbeitenden auf dem neuesten Stand der Technik und Trends zu halten. Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden darüber hinaus bei der beruflichen Weiterentwicklung durch die Unterstützung von Zertifizierungen und Abschlüssen in relevanten Fachgebieten.

Insgesamt bietet Einhell seinen Mitarbeitenden eine Vielzahl von Weiterbildungsmöglichkeiten an, um ihre Fähigkeiten, Kenntnisse und Kompetenzen zu verbessern und somit ihre Karrierechancen im Unternehmen zu fördern.

Im Jahr 2022 haben 243 Mitarbeitenden an einer Weiterbildung teilgenommen, womit sich die aufgewendeten Stunden auf ca. 2.460 belaufen.

Außerdem sind derzeit neben unseren 43 Auszubildenden und Dualen Studenten noch 9 Kolleginnen und Kollegen in zertifizierten Weiterbildungen (Fachwirt, Betriebswirt, Bachelor, Master), die von Einhell gefördert werden.

Zusätzlich fanden 21 Einzelschulungen bei externen Bildungsträgern statt.



BELEGSCHAFT

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

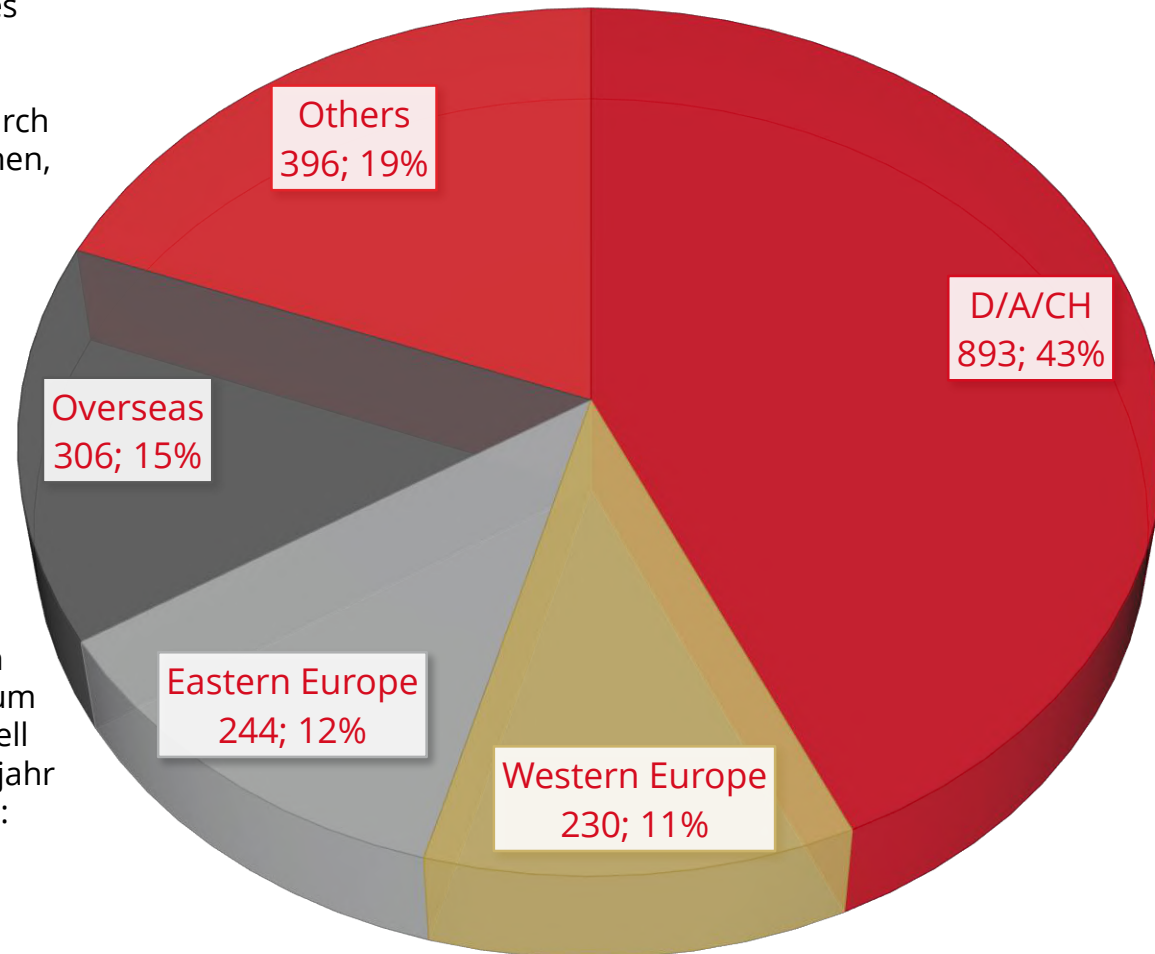
Grundsätzlich versuchen wir konjunkturelle Schwankungen durch Nutzung flexibler personalpolitischer Maßnahmen auszugleichen, um den Stammbeschafteten einen nachhaltig sicheren Arbeitsplatz anbieten zu können.

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 2022 waren 2069 Kolleginnen und Kollegen Teil des Einhell Konzerns. Die Geschlechterverteilung bleibt konstant zum Vorjahr mit 59,5% : 40,4% : 0,1% (männlich : weiblich : divers) zu 59,5% : 40,4% : 0,1% (männlich : weiblich : divers).

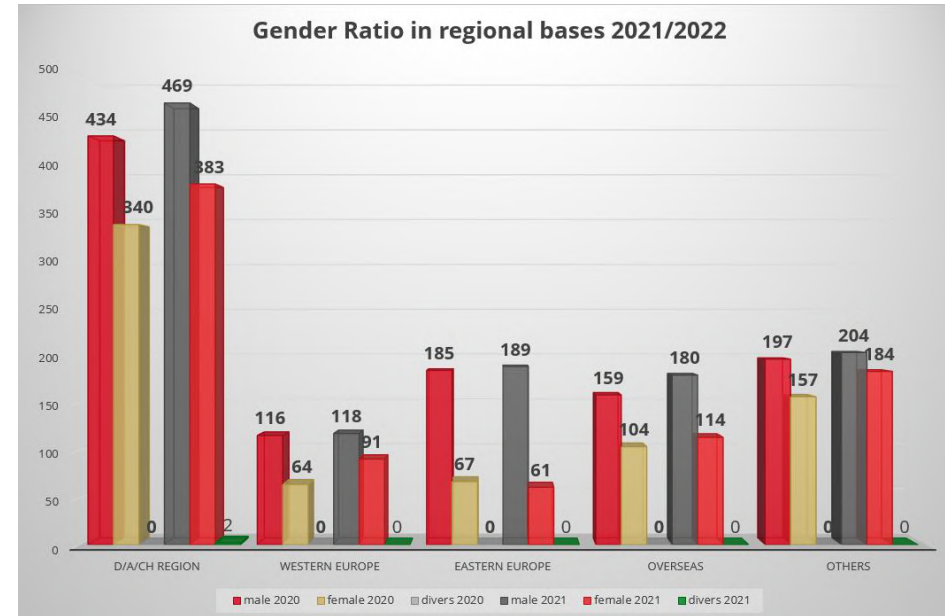
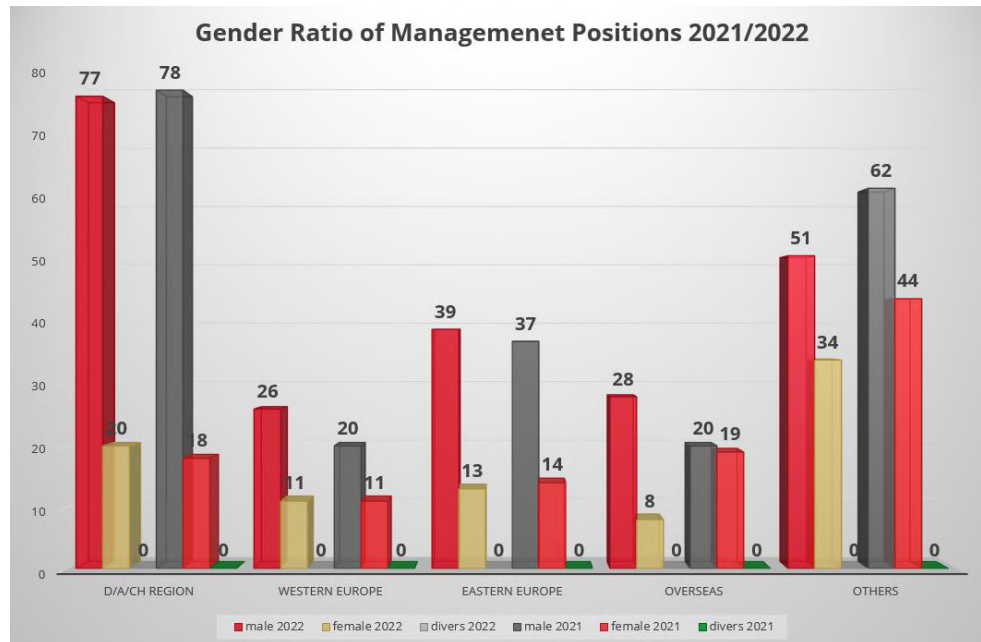
HEADCOUNT ON REGIONAL BASE 2022



BELEGSCHAFT

Bei der Auswahl und Förderung unserer Mitarbeitenden 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.

In diesem Kontext sind Leistungsfähigkeit, Identifikation und persönliches Engagement für uns generell die ausschlaggebenden Besetzungskriterien.



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.

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.

BELEGSCHAFT

Unser Ziel bei Einhell ist es, jeder Person unabhängig von Geschlecht, Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit sowie sonstigen 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.

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 Anteile der unterrepräsentierten Geschlechter auf diesen beiden Führungsebenen nicht aus.

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.



BELEGSCHAFT

Um Einhell auch langfristig eine gute Position am Arbeitsmarkt zu sichern beschäftigen wir uns eingehend mit den sich ändernden Rahmenbedingungen. Für Einhell ergeben sich daraus drei wesentliche Themengebiete:

- **Wandel vom Arbeitgeber- zum Arbeitnehmermarkt**

Aktuelle und potentielle Mitarbeiter:innen können sich einen 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 Mitarbeiter:innen passen.

- **Nachfolgefragestellungen**

Wesentliches Knowhow ist bei ausscheidenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern „gespeichert“ und soll nach Möglichkeit weitergegeben werden. Daher legt Einhell großen Wert auf eine enge und vertrauensvolle Beziehung zu seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern um frühzeitig über bevorstehende Änderungen in der jeweiligen Lebensplanungen informiert zu werden.

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

- **Nachfolgende Generationen und ihre Wertevorstellungen**

Es ergibt sich inzwischen der Eindruck, dass die nachfolgenden Generationen (Generationen Y, Z, Alpha) signifikante Unterschiede in den Wertvorstellungen gegenüber den vorangegangenen Generationen aufweisen. Da diese Generationen zukünftig auch unsere Belegschaft prägen werden setzen wir uns bereits heute aktiv mit diesen Wertefragstellungen auseinander.

Die sich daraus ergebenden unternehmenskulturellen und führungstechnischen Fragestellungen sollen in einem generationenübergreifenden Diskurs behandelt werden um eine Identifikation mit und eine Bindung an das Unternehmen zu erreichen.

BELEGSCHAFT

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

- Schaffung von räumlich als motivierend betrachtete Arbeitswelten durch unsere neuen Gebäude sowie fortlaufenden Renovierungsarbeiten und moderner Arbeitsplatzeinrichtung
- 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 vermeidbarer Konflikte, durch frühzeitig ganzheitlich abgestimmte Organisationsentwicklung
- Einbringen teaminterner Entscheidungsregularien
- Angebot von Personalentwicklungsmaßnahmen, auch über das rein Fachliche hinaus
- Aktives Coaching als Betreuungsmethode



BELEGSCHAFT

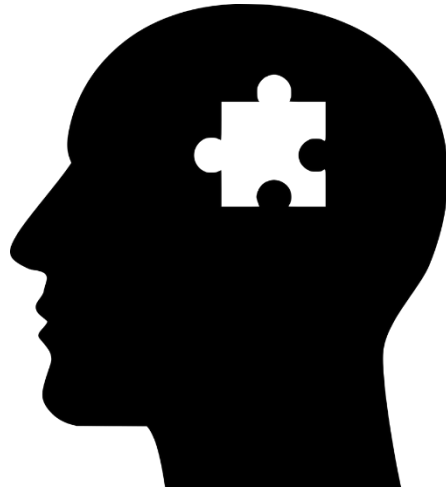
WISSEN ERHALTEN

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.

WISSENSTRANSFER



Basis der Wissenserhaltung ist der gestaltete und gesteuerte Wissenstransfer. Dabei sind für uns u.a. die Möglichkeiten der Digitalisierung ein 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.

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

BELEGSCHAFT

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 Mitarbeitenden 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.

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.

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 Mitarbeitenden 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.

GESUNDHEIT



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.

Gesundheit ist ein hohes Gut, welches zu Recht überall auf der Welt individuell aber auch politisch in den Fokus gerückt ist. 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 Mitarbeitende geht damit eine hohe Verantwortung in der Arbeitsplatzgestaltung, der Arbeitssicherheit sowie der wertorientierten Führung einher, der wir uns auch im vollen Umfang, auch durch unser Betriebliches Gesundheits-Management, stellen.

Andreas Kroiss
Vorstandsvorsitzender

Jan Teichert
Finanzvorstand

Dr. Markus Thannhuber
Vorstand Technik

Dr. Christoph Urban
Vorstand i.u. Digitalisierung

GESUNDHEIT

Die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden genießt bei Eihell sehr hohe Priorität. Das bezieht sich sowohl auf die vorwiegend im gewerblichen Bereich wichtige Arbeitssicherheit, wie den Gesundheitsschutz in allen Bereichen.

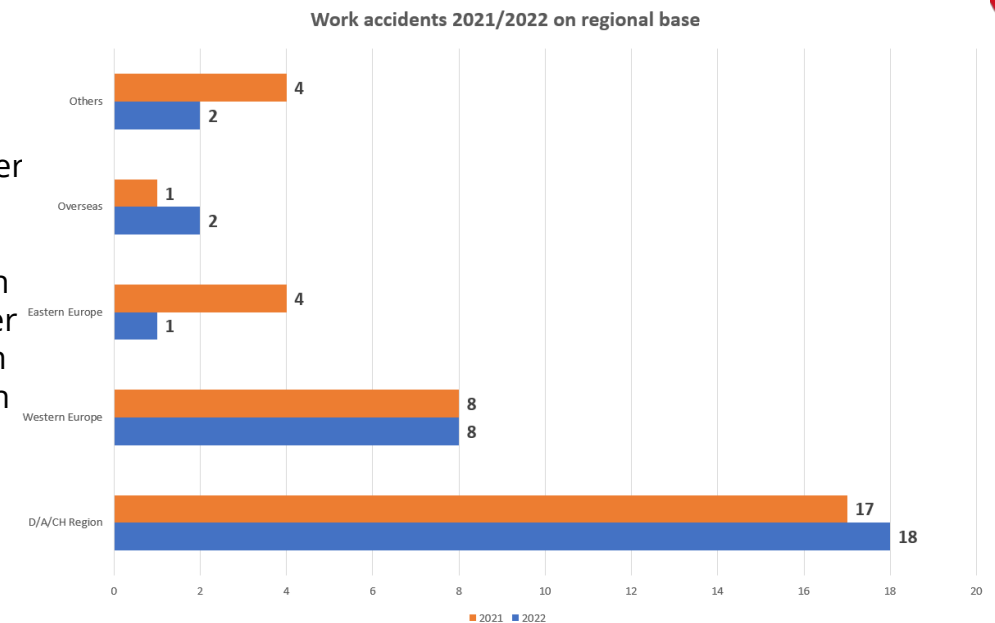
Konsequente Prävention von Sicherheitsrisiken durch Aus- und Fortbildungsmaßnahmen, ein wirkungsvolles Arbeitssicherheitsmanagement in allen Unternehmensbereichen, kontinuierliche Verbesserungsmaßnahmen, die Analyse von Arbeitsunfällen und nicht zuletzt das betriebliche Gesundheitsmanagement am Standort Landau, sind Bausteine in der Gestaltung von sicheren und gesundheitsfördernden Arbeitsumfeldern. Dass wir hier sehr erfolgreich sind sieht man an der niedrigen Anzahl an Arbeitsunfällen.

In einer 2014 beschlossenen Grundsatzerklärung zum Eihell Gesundheitsmanagement wurden entsprechende Rahmenbedingungen durch den Vorstand festgelegt.

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 Mitarbeitenden selbst, der Kollegen:innen 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.

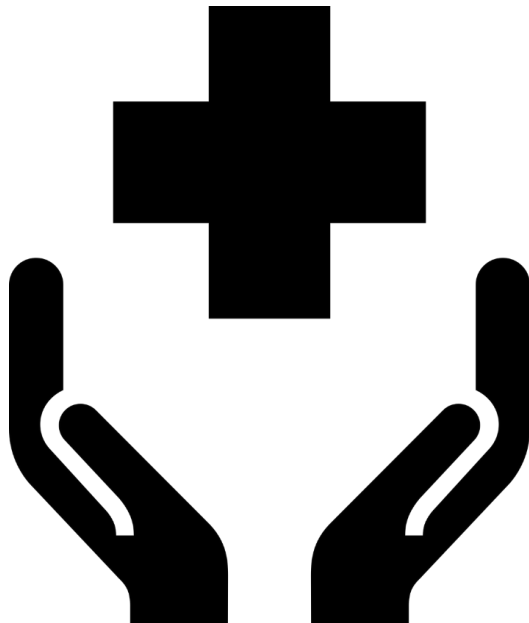
Führung wird als eine der wesentlichen Gesundheitsressourcen erkannt und stellt einen entsprechenden Stellhebel zur Erreichung des Wohlbefindens der Mitarbeitenden dar. In Verbindung mit dem notwendigen Niveau der Leistungserbringung zur Sicherstellung der wirtschaftlichen Zielsetzungen ist damit der Rahmen für ein aktives Fordern und Fördern der Mitarbeitenden 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:innen aus den Bereichen Betriebspsychologie, aber auch Führungs- und Kommunikationsverhalten stehen hierbei als Referenten und Ansprechpartner zur nachhaltigen Entwicklung von Führungskompetenz zur Verfügung.



GESUNDHEIT

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 Facetten planbar ist. Für uns waren in der Gesamtbetrachtung immer zwei Aspekte im Fokus.

- 1.) Gesunderhaltung unserer Kolleginnen und Kollegen sowie aller mit uns im Austausch stehender Dritter
- 2.) Sicherstellung der betriebsnotwendigen Prozesse, um die erarbeitete Positionierung und das dadurch vorhandene 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, digitaler Kommunikationswege.

An den Standorten wurde mit der Erarbeitung und Umsetzung von Hygienekonzepten das Infektionsrisiko minimiert.

Seit dem Ende der Pandemie wird wieder das erfolgreiche Konzept der Einhell Gesundheitsmanagements mit persönlichen Angeboten für Gesundheit und Fitness der Belegschaft angeboten.

CASE: PSYCHISCHE GESUNDHEIT

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.

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.

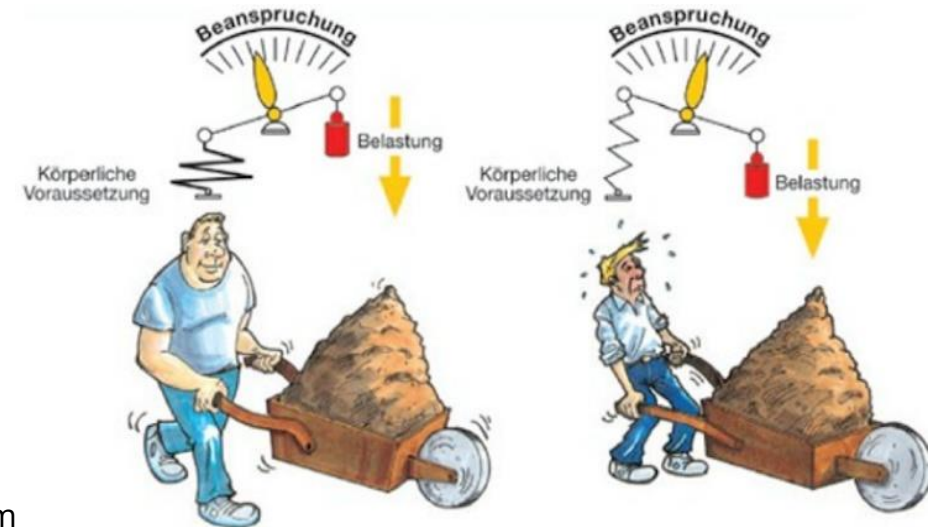
Um was ging es in diesem Projekt konkret? Die Gefährdungen die von Maschinen, Gabelstaplern, elektrischem Strom usw. ausgehen sind relativ leicht zu erfassen und mit entsprechenden technischen oder organisatorischen Maßnahmen zu minimieren. Die psychischen Belastungen hingegen ist schwer zu erfassen. Das war jedoch unser Anspruch. Wir haben dies durch eine wissenschaftlich abgesicherte Mitarbeiter-Umfrage mit Expertenauswertung getan.

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 Gesundheitsmanagementsystem 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.

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 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 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.



ARBEITER ENTLANG DER LIEFERKETTE

Bei aller wirtschaftlichen Orientierung, die unserem Tun natürlich zu Grunde liegt, wissen wir, dass es Regionen auf unserer Erde gibt, in denen unsere Standards hinsichtlich Arbeitssicherheit, Mindestarbeitsalter, Mindestvergütung und Arbeitszeit etc. nicht selbstverständlich sind. Aus diesem Grund überprüfen wir potenzielle Produktionspartner und Dienstleister nicht nur auf technischer Basis, sondern auch bezüglich der Einhaltung der ILO Konventionen. In Risikoländern ist die unabhängige BSCI-Zertifizierung Standard.

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:innen und Zulieferer werden im Rahmen der Audits auf diesen Punkt hin geprüft. In 2022 gab es hier keine festgestellten Abweichungen von dieser Vorgabe.

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:innen 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.

ARBEITER ENTLANG DER LIEFERKETTE

BSCI-VERHALTENSKODEX



Subject: Confirmation of participation in amfori BSCI for the year 2022

Brussels, 09/02/2022

To Whom It May Concern:

I confirm that **Einhell Germany AG**, whose headquarters are located at **Wiesenweg 22, 94405 Landau / Isar** is an amfori member.

This confirmation of participation is valid until 31 December 2022. **Einhell Germany AG** has paid this year's annual amfori membership fee in accordance with the conditions defined by the amfori By-Laws.

If you require more information, please feel free to contact the amfori Head Office at info@amfori.org or by phone: +32 (0)2 741 64 76.

Yours sincerely,

Linda Kromjong
amfori President

amfori
The Gradient Building
Avenue de Tenwaren 270
1150 Brussels, BELGIUM
T +32 (0)2 741 64 76
E info@amfori.org

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

ENDVERBRAUCHER

Die Sicherheit und die Funktionalität unserer Produkte sind wesentliche Verantwortungen, die wir übernehmen und als nicht-finanziellen Aspekt immer im Blick haben müssen. Es ist niemandem 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!

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

Quality Management Cycle and Einhell Quality System



ENDVERBRAUCHER

„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 250 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 Akkuersparnis 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



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.

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.



▲ Garterpumpen / Hauswasserwerke
- Dauerlauf Prüfung

BETROFFENE GEMEINSCHAFTEN

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 47 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“

Insgesamt haben wir im Jahr eine Spendensumme von 469.000 € erreicht.



CASE: TECHNIK FÜR KINDER (TFK)

Grundsätzlich geht es uns auch darum, das soziale Engagement unserer Mitarbeiter zu fördern. So ist ein Großteil unserer 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.



Technik spielt heutzutage eine immer wichtigere Rolle in unserem Alltag und in der Arbeitswelt. Daher ist es auch für Kinder und Jugendliche essentiell, frühzeitig eine technische Grundbildung zu erhalten, um in der Zukunft erfolgreich sein zu können. Der Verein "Technik für Kinder" setzt sich genau dafür ein. Der gemeinnützige Verein hat es sich zur Aufgabe gemacht, Kindern und Jugendlichen im Alter von 5-16 Jahren spielerisch die Welt der Technik zu eröffnen und sie für die MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) zu begeistern. Dabei legt der Verein besonderen Wert darauf, dass auch Kinder aus sozial schwächeren Familien und Bildungseinrichtungen an den Angeboten teilnehmen können.

Unterstützt von vier Auszubildenden der Firma Einhell konnten 14 Fünftklässler sowie zwei Sechstklässler an sechs Nachmittagen den Umgang mit der Lötstation und verschiedenen Werkzeugen lernen. Durch das Montieren unterschiedlicher Aufbausätze tauchten die Kinder in die Welt der Technik.

Eine Sirene, ein Wechselblinker und eine Taschenlampe bastelten die jungen Tüftler im Laufe des Projekts und durften ihre Fabrikate anschließend behalten. Auch wie ein Computer zusammengebaut wird, haben sie gelernt.

Ziel dieser Aktion ist es, Schüler praktisch an die Welt der Technik heranzuführen und dadurch dem Fachkräftemangel im Handwerk sowie in der technischen Wirtschaft entgegenzuwirken. Unter dem Motto „Begeistern durch Machen“ will der Verein Tfk mehr Kindern und Jugendlichen ermöglichen, ihre Leidenschaft für Technik zu entwickeln und einen technischen Beruf anzustreben.



AGENDA

Einhell

- Zum Bericht
- Vorwort
- Vorstand
- Aufsichtsrat
- Philosophie
- Konzernstruktur und Beteiligungen
- Kernwerte der Eihellgruppe
- Strategie
- Outside-In und Inside Out
- Doppelte Materialität

Umwelt

- ESRS E1 – Klima
 - Nachhaltigkeitskonzept
 - Erneuerbare Energien
 - CASE: Business Bike
 - Taxonomie
- ESRS E2 – Verschmutzung
 - CASE: Logistik Zentrum
- ESRS E5 – Kreislaufwirtschaft

Soziales

- ESRS S1 – Belegschaft
 - Gesundheit
 - CASE: Psychische Gesundheit
 - Arbeitssicherheit
- ESRS S2 – Arbeiter entlang der Lieferkette
- ESRS S3 – Endverbraucher
- ESRS S4 – Betroffene Gemeinschaften
 - CASE: Technik für Kinder

Governance

- ESRS G1 – Governance
 - Richtlinien
 - Risikomanagement



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 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)

GOVERNANCE

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

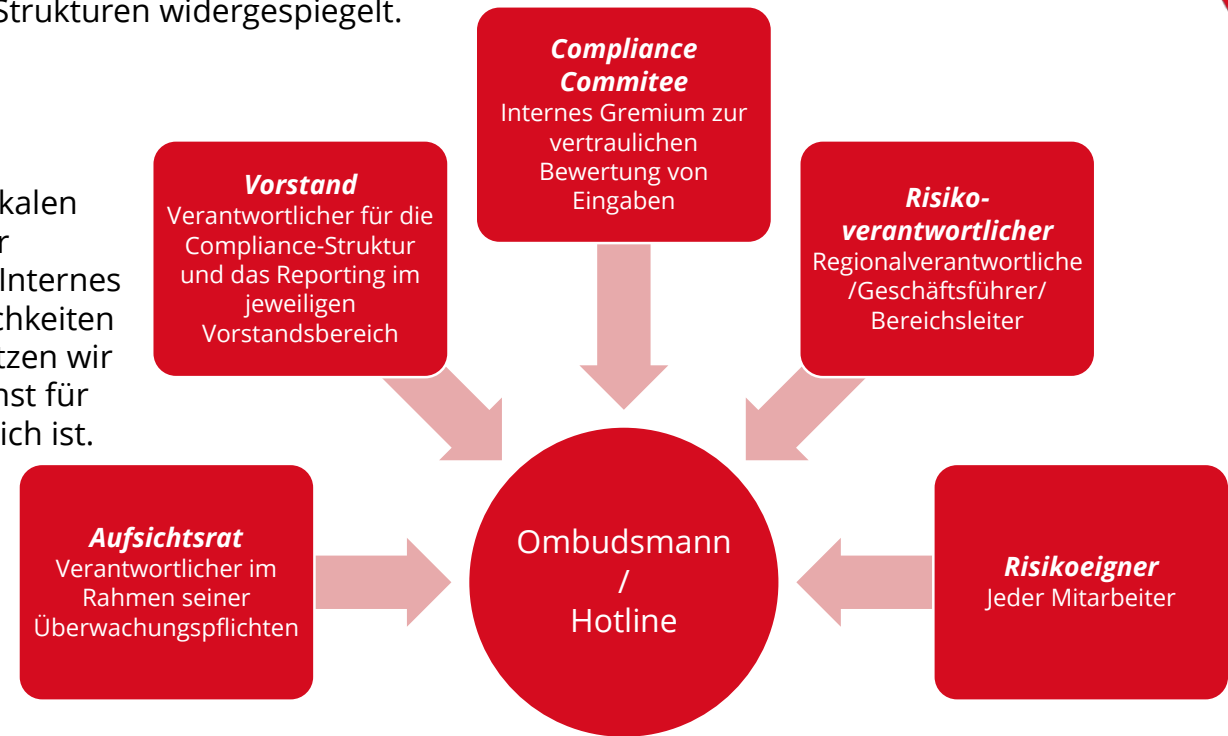
Durch eingeführte Prozesse und standardisierte Reports wird die Einhaltung der Compiancerichtlinie transparent und regelmäßig überprüft. Grundsätzlich wurde in unserer Compiancerichtlinie die Verantwortung für die Einhaltung der festgelegten Spielregeln auf Konzernebene direkt den Vorständen für ihre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

Dieses Transparenzgebot wird von den etablierten Compliance Strukturen widergespiegelt.

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 (Internes Kontroll-System) und 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.



GOVERNANCE

Unser Kontrollsystem zielt in erste Linie auf die Vermeidung von Compliance-Verstößen ab. 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.

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 Mitarbeitenden werden dazu verpflichtet, unseren Verhaltenskodex einzuhalten und im Umgang mit Kunden:innen, 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 Mitarbeitender 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 Mitarbeitenden 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.



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 worden, die hier die Rahmenbedingungen klar und transparent vorgeben.

- Bilanzierungshandbuch
- Vertriebshandbuch IFRS-Richtlinien
- Richtlinien zum Kartellrecht
- Richtlinien zum internen Kontrollsystem
- Richtlinien zum Risikomanagementsystem
- Verbindliche Richtlinien 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 Projektmanagement Guideline
 - Auf Ebene der Produktgattungen
 - Auf regionaler Ebene
- Technische Qualitätssicherung
- Umsetzungs-Guideline zu den europäischen Sicherheitsnormen

RISIKOMANAGEMENT

59 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

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.

RISIKOMANAGEMENT

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 Mitarbeitenden 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 wollen wir, der Unternehmensleitung und den Verantwortlichen zur Steuerung des Unternehmens die notwendigen Informationen gesammelt, kompakt und zeitnah zur Verfügung 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.

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.

RISIKOMANAGEMENT



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

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.

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

ANSPRECHPARTNER UND IMPRESSUM

6. ANSPRECHPARTNER UND IMPRESSUM

6.1. ANSPRECHPARTNER

Einhell Germany AG

Wiesenweg 22
94405 Landau a. d. Isar
Deutschland

www.einhell.com

Laura Dziekan

Assistant to CFO

Laura.Dziekan@einhell.com

Telefon: +49 (0) 9951 942 – 289

6.2. IMPRESSUM

Einhell Germany AG

Wiesenweg 22
94405 Landau a. d. Isar
Deutschland

www.einhell.com