

Duurzaamheid bij Schüller

Onze waarden
Onze maatregelen
Onze verplichting

schüller.



Inhoud



Voorwoord	6
------------------	----------

01 Schüller Möbelwerk KG – dat zijn wij!	8
---	----------

► Onze geschiedenis en ontwikkeling	16
► Bedrijfsstructuur	24
► Onze waarden	28
► Risicomanagement en compliance	34
► Producten, klanten, markten en leveranciers	40
► Onze merken	48
► Kwaliteitsmanagement	54
► Certificeringen en onderscheidingen	58

02 Milieu en klimaatbescherming	64
--	-----------

► Energie en milieu	68
► Afvalbeheer en circulaire economie	76
► Water en afvalwater	86
► Biodiversiteit	88

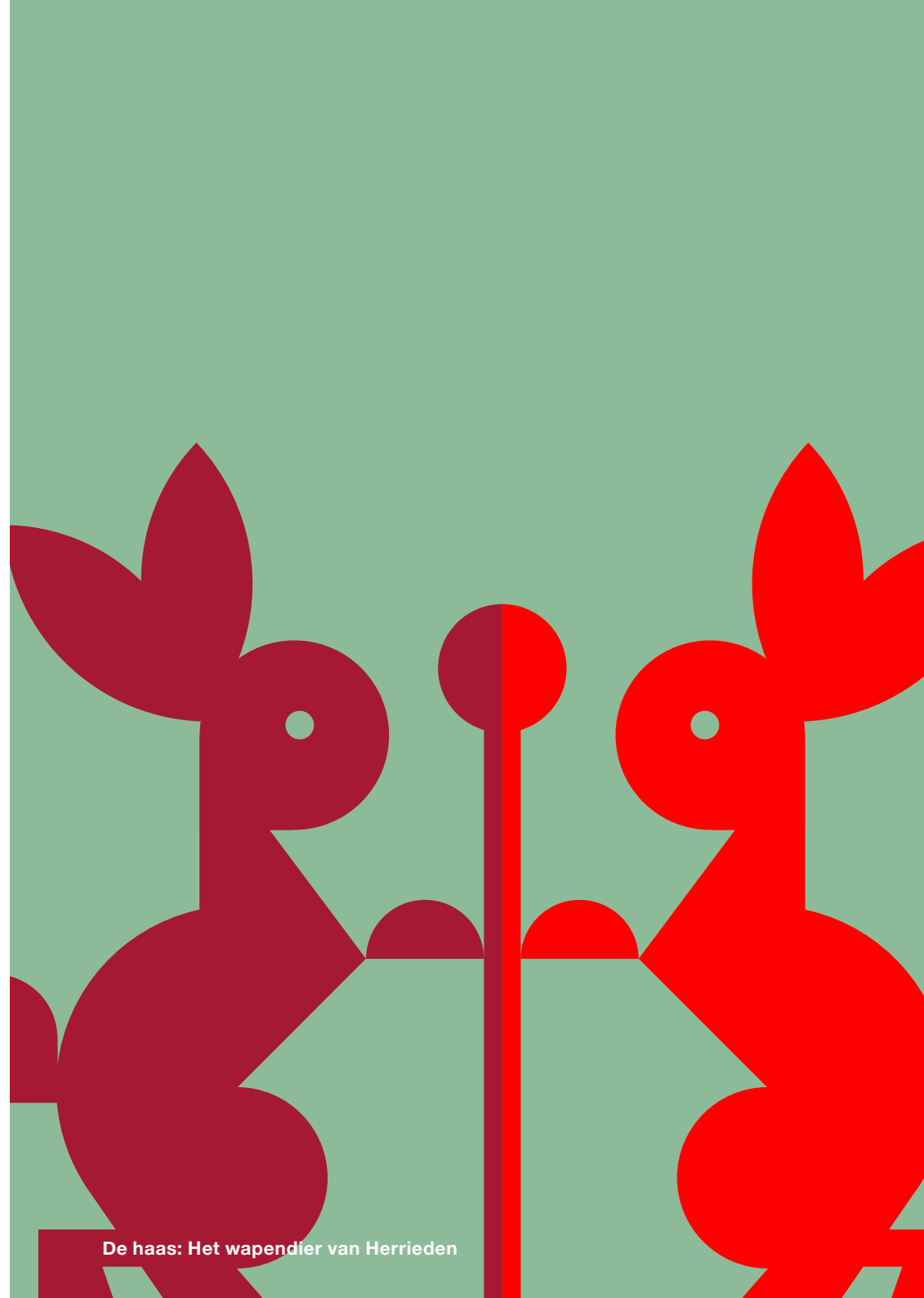
03 Medewerkers en maatschappij	94
---------------------------------------	-----------

► Organisatie en doelstellingen	98
► Voordelen voor medewerkers	108
► Opleiding en vervolgopleiding	114
► Diversiteit, kansengelijkheid en inclusie	122
► Gezondheid en veiligheid op het werk	126
► Maatschappelijke betrokkenheid	132

Bronnenoverzicht	138
-------------------------	------------

➔ Wat wij belangrijk vinden

Trouw blijven aan onszelf – aan onze roots in Herrieden, waar we een betrouwbare werkgever zijn voor de mensen die er wonen.



Voorwoord van de directie

“Onderweg. Onze verantwoordelijkheid. Onze toekomst.”

Dit motto symboliseert de betrokkenheid van Schüller Möbelwerk KG op het gebied van duurzaamheid. Vol overtuiging nieuwe dingen aanpakken en ons voortdurend blijven ontwikkelen – dat is onze motivatie en een belangrijk onderdeel van ons succesverhaal. We zijn altijd op weg naar de toekomst en groeien met iedere nieuwe ervaring. Ten slotte is de leidraad ‘Geen economie zonder ecologie’ al sinds onze oprichting in 1966 als onderdeel van onze innerlijke overtuiging stevig verankerd in ons bedrijfs-DNA.

Omdat ze zo lang meegaan, worden keukens altijd al gezien als duurzame producten. Maar dat is voor ons niet voldoende. Voor ons is duurzaamheid een concept dat van invloed is op de volledige waardeketen. De drie belangrijkste pilaren: bedrijfsvoering, ecologie en maatschappij, vormen daarvoor het fundament. Daarom proberen wij in ons dagelijkse denken en handelen voortdurend duurzame, sociale en ethische oplossingen, en innovaties te implementeren. Door een systematisch kansen- en risicomanagement integreren we duurzaamheid op een gestructureerde manier in ons bedrijf. Dit biedt substantiële voordelen, zowel bedrijfsintern als vanuit een extern perspectief.

De optimalisatie van processen leidt niet alleen tot grondstofbesparingen, maar ook tot minder afval en een lager energieverbruik. Dit verhoogt niet alleen de efficiëntie, maar stimuleert ook innovaties die de kwaliteit en duurzaamheid van onze producten verbeteren. Omdat wij duurzame praktijken integreren in onze werkprocessen, garanderen we de toekomstbestendigheid van Schüller Möbelwerk KG. Zo winnen wij vertrouwen en geloofwaardigheid bij onze handelspartners, leveranciers en particuliere klanten, wat op termijn ons imago en onze reputatie versterkt.

Ten slotte hebben al deze maatregelen het overkoepelende doel, dat ook voor steeds meer mensen steeds belangrijker wordt: het behoud van het milieu voor de regio en met name voor de volgende generaties, dat wil zeggen onze kinderen en kleinkinderen.



Markus Schüller



Max Heller



Manfred Niederauer

Schüller staat voor meer dan alleen maar keukens bouwen. Onze instelling – dag in dag uit – is dat we keukens niet zien als een product, maar wel als het verleden en de toekomst van ons bedrijf.



Manfred Niederauer, Max Heller, Markus Schüller

Dat zijn wij!

schüller.



Onze geschiedenis en ontwikkeling ◀

Bedrijfsstructuur ◀

Onze waarden ◀

Risicomanagement en compliance ◀

Producten, klanten, markten en leveranciers ◀

Onze merken ◀

Kwaliteitsmanagement ◀

Certificeringen en onderscheidingen ◀

Wat Schüller uniek maakt!

Markus Schüller

→ Directeur



Wat verstaat u onder duurzaam geproduceerde keukens?

Sinds de oprichting van Schüller Möbelwerk KG lag de nadruk op de productie van keukens. Wij hebben de kwaliteit, prijs-kwaliteitverhouding, functionaliteit, persoonlijkheid, ergonomie en het design van onze keukenelementen voortdurend verbeterd. Omdat ze zo lang meegaan, kunnen keukens sowieso gezien worden als duurzame producten. Ze hoeven namelijk minder snel vervangen te worden, wat het gebruik van grondstoffen beperkt. Maar tegenwoordig betekent duurzaamheid veel meer. Zo letten wij tijdens de productontwikkeling al op de juiste materiaalspecificaties. We maken meubelcomponenten met een hoog gehalte aan gerecycled materiaal, die goed gebouwd zijn en waarvan de onderdelen opnieuw in de grondstofketen kunnen worden opgenomen. We proberen ook zuinig om te gaan met onze grondstoffen.

Welke externe invloeden zijn er op de bedrijfs- en duurzaamheidsrelevantie en hoe reageert u daarop?

Sinds 2020 hebben we te maken gehad met verschillende externe invloeden: de coronacrisis, een gebrek aan grondstoffen, hoge inflatie, hoge rentes, de aanval op Oekraïne en de energiecrisis die daaruit voortkwam, merkbaar hogere bouwkosten en zelfs een terugval in het aantal bouwopdrachten en bouwprojecten. Het tekort aan geschoolde arbeidskrachten lossen we grotendeels op met een beroepsopleiding voor jongeren. Op dit moment hebben we in totaal 125 stagiairs die worden opgeleid in 15 verschillende beroepen. En we hebben vier duale studieprogramma's. Om energieonafhankelijk te zijn, hebben we zonnecellen – een van de grootste zonnepaneleninstallatie van heel Beieren – geïnstalleerd op het dak van onze nieuwe fabriek in Herrieden, waarmee we duurzame energie opwekken. Maar daar laten we het niet bij. We dragen ook bij aan een beter milieu en klimaat met bijvoorbeeld groene daken, een geavanceerd persluchtbeheer en nog veel meer.

Feel at home



Cijfers, gegevens feiten

1
locatie

758,8 miljoen €
omzet 2023

59 jaar
geschiedenis

125
stagiairs

2.327
medewerkers

57
nationaliteiten

184.000 m²
productieoppervlak

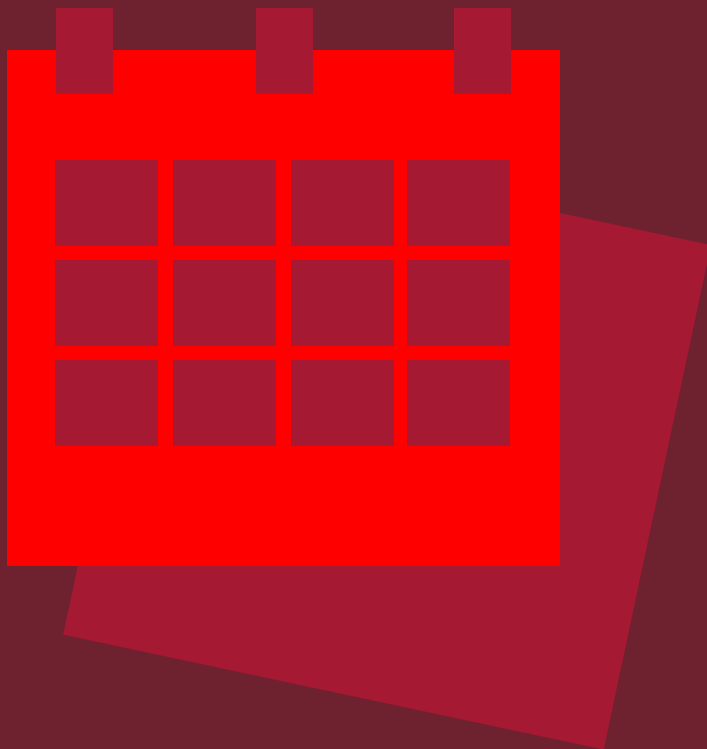
32,7%
export 2023

230.000 m²
groen- en
compensatiegebied

74
eigen vrachtwagens

→ Hoofdstuk 01

Onze geschiedenis en ontwikkeling



De wereld behoort de dapperen toe!

Schüller Möbelwerk KG is een onafhankelijk familiebedrijf met een lange geschiedenis, waarvan de productiefaciliteit en het hoofdkantoor zijn gevestigd in Herrieden, een klein stadje in Beieren.

→ Ons succesverhaal

Ons succesverhaal begon in 1966. In dat jaar richtte **Otto Schüller** het bedrijf op en begon samen met 25 medewerkers keukenbuffetten te bouwen voor de Duitse markt. Al in 1971 werd de eerste seriegeproduceerde inbouwkeuken gemaakt en werd de afzetmarkt uitgebreid tot heel Europa. Schüller staat van begin af aan voor hoogstaande kwaliteit, individualiteit en dagelijkse bruikbaarheid. Ons gepassioneerde streven naar hoogwaardige en duurzame producten heeft ervoor gezorgd dat onze moed ook succes opleverde. Keukens zijn voor ons niet alleen een product, maar ook het verleden en de toekomst van ons bedrijf.

→ Trouw blijven aan onszelf

Dat geldt niet alleen voor ons als bedrijf, maar is ook een belofte aan onze roots in Herrieden, waar we een betrouwbare werkgever zijn voor de mensen die er wonen. Maar wat vooral kenmerkend is **aan ons, is onze geloofwaardigheid en toewijding als onafhankelijk familiebedrijf** – voor iedereen die met en bij ons werkt.

1966 Oprichting van het huidige Schüller Möbelwerk KG door Otto Schüller



1990-1998 Nieuwbouw van productiehallen en een administratiegebouw



Duurzaamheid bij Schüller 2025

Geschiedenis

- 1966** ➔ Oprichting van het huidige Schüller Möbelwerk KG door Otto Schüller
- 1971** ➔ Begin van **serieproductie** van losse keukenkasten, ontwerp en **productie van de eerste inbouwkeukens**
- 1981–1984** ➔ Productie van 15 programma's met **60 verschillende fronten, 5 korpusuitvoeringen** en **450 basismodellen**
- Bouw van het **eerste hoogbouwmagazijn**
- 1990–1998** ➔ Nieuwbouw van **productiehallen** en een **administratiegebouw**
- 2000** ➔ Bouw van het **Schüller-Ausstellungs-Center |s|a|c.** met opleidings- en communicatieruimtes
- 2001** ➔ Introductie van het **premiummerk next125**
- 2002–2005** ➔ Bouw van een **tweede hoogbouwmagazijn** en ingebruikname van het **volledige geautomatiseerde logistieke centrum**
- Nieuwbouw** van de lakafdeling met verfmagazijn en luchtzuiveringssysteem
- 2003** ➔ Overdracht van de **bedrijfsleiding aan de volgende generatie:** volgende generatie: Markus Schüller, Max Heller, Manfred Niederauer
- 2004** ➔ **Gecertificeerd conform ISO 9001:2000**
- 2006–2007** ➔ **Aankoop en renovatie van het expositiegebouw house4kitchen** in Löhne voor presentatie- en opleidingsdoeleinden
- 2008–2009** ➔ Bouw van het **derde hoogbouwmagazijn**
- Introductie van de nieuwe keukencollectie van het kwaliteitsmerk Schüller **op basis van raster** met drie systemen

2010–2012 ➔ **PEFC-certificering** ontvangen

Uitbreiding van het productieoppervlak

2012–2013 ➔ Bouw van een nieuw **administratiegebouw** en **renovatie van het bestaande administratiegebouw**

2013 ➔ Uitbreiding van de oppervlak- en lakverwerking met focus op beitsen en verven met **lakken op waterbasis**

2014 ➔ Introductie van **grieploze keukens**

2015 ➔ Nieuwbouw van een **ketelinstallatie** met een totale verwarmingscapaciteit van 12 MW

Nieuwbouw van **productiehallen** en bouw van een **verbindingsbrug** (productie en administratie)

2017 ➔ Nieuwbouw van een techniekgebouw met **eigen opleidingscentrum |s||c.**

2019 ➔ Introductie van **korpushoogte 84,5 cm** en de **lade-/korfuitvoering Optimus**

Begin van de **productie-uitbreiding** met de **met de bouw van een parkeergarage**

2020–2021 ➔ Inbedrijfname van de **productie-uitbreiding**

De parkeergarage met 1.860 parkeerplaatsen wordt voltooid

Succesvolle beoordeling en certificering voor het label **‘Made in Germany’**

2023 ➔ Constructie van een **zonne-installatie** van 4,6 MWp

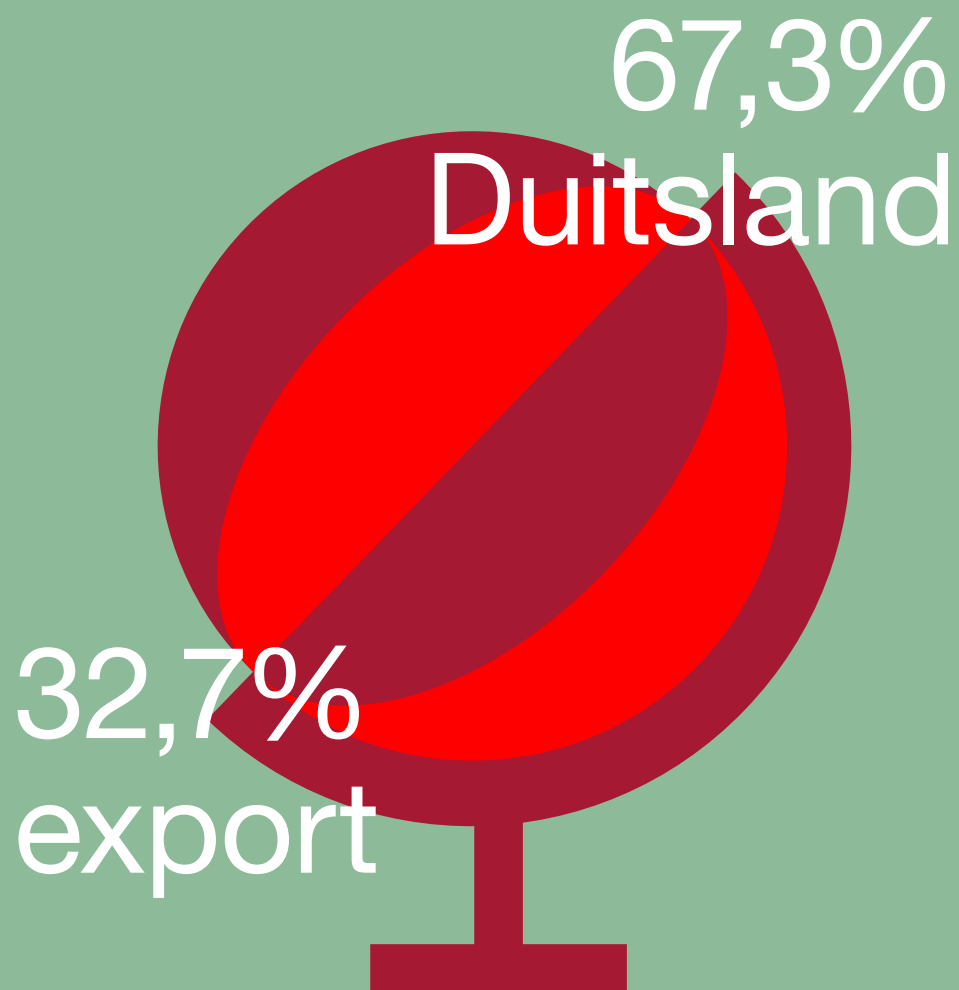
Installatie van **oplaadstations voor elektrische auto's**

2012–2013 Bouw van een nieuw administratiegebouw en renovatie van het bestaande administratiegebouw



2020 De parkeergarage met 1.860 parkeerplaatsen wordt voltooid





De exportverhouding 2023 op
basis van de omzet in procenten

Middenin de natuur, omgeven door weilanden en bossen

Zo ziet Schüller er vandaag de dag uit. Deze bijzondere band tussen economie en ecologie zorgt voor duurzame groei en vormt het fundament voor al onze toekomstgerichte bedrijfsbeslissingen. Onze activiteiten worden gekenmerkt door een verantwoord en toekomstgericht beleid, gekoppeld aan een generatieoverschrijdende filosofie binnen een echt familiebedrijf. De koers ligt vast, de visie is duidelijk: een gezonde groei en een strategische uitbouw van onze onderneming in Herrieden, gekoppeld aan een dynamische en wereldwijde verkoop van onze producten. Maar bij alles wat we doen, staat één streven centraal: we willen een innovatieve en betrouwbare partner zijn voor onze klanten.

Tegenwoordig is Schüller Möbelwerk KG niet alleen een van de meest toonaangevende bedrijven binnen de Duitse keukenmeubelbranche, maar – met 2.327 medewerkers, waarvan 125 stagiairs – ook een van de 20 belangrijkste werkgevers* in de regio Mittelfranken. Met een productievolume van ongeveer 170.000 keukens per jaar levert Schüller Möbelwerk KG zijn producten niet alleen aan de thuismarkt Duitsland, maar ook aan meer dan 40 landen wereldwijd.

In het boekjaar 2023 realiseerde Schüller Möbelwerk KG een totaalomzet van 758,8 miljoen euro. De internationale netto-omzet bedroeg in totaal 248,3 miljoen euro, wat gelijkstaat aan een exportaandeel van 32,7%. De export is vooral gericht op Europa, gevolgd door het Midden-Oosten en Azië. De tien belangrijkste internationale afzetmarkten zijn België, Frankrijk, Groot-Brittannië, Italië, Luxemburg, Nederland, Oostenrijk, Zwitserland, Slovenië en Tsjechië. Daarnaast hechten wij bijzonder veel belang aan de specifieke eisen van de afzonderlijke markten en houden we ons aan onze kwaliteitsbelofte 'Made in Germany'.

*Bron 1, pagina 139

Bedrijfsstructuur



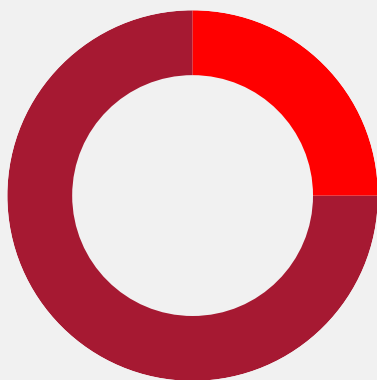
Familiebedrijf: passie, verantwoordelijkheid, onafhankelijkheid

Om tegenwoordig hoogwaardige keukens te kunnen bouwen, moeten we verder kijken dan alleen de productie. Er is een naadloos op elkaar afgestemd samenspel van taken voor nodig: productie, logistiek, organisatie, marketing en verkoop. En omdat al deze competenties binnen onze ‘bedrijfsfamilie’ zijn gebundeld, zijn wij uniek en uiterst efficiënt wanneer het erom gaat snel en innovatief te handelen. Korte besluitvormingsprocessen en reactietijden, maar ook de nabijheid tot onze klanten en medewerkers, zijn voor ons uiterst belangrijk.

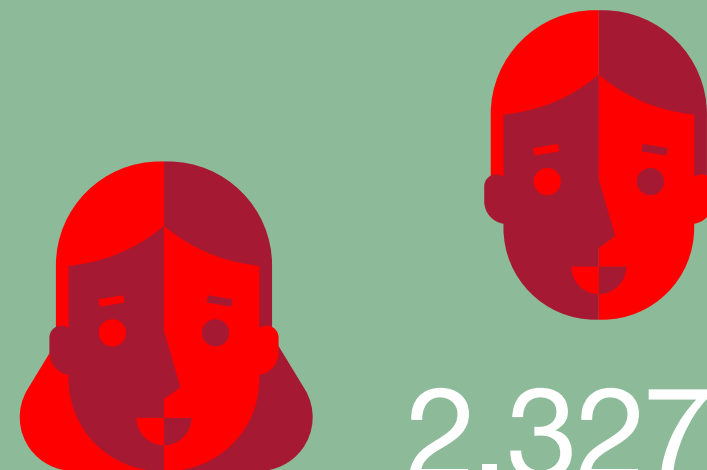
Schüller Möbelwerk KG is al sinds de oprichting een familiebedrijf. Een aantal aandeelhouders zijn bijvoorbeeld Markus Schüller, Doris Schüller-Heller en Barbara Niederauer: de kinderen van Otto Schüller, de oprichter van het bedrijf. Onze organisatie is ingedeeld via een overzichtelijk éénlijnsysteem, dat weer is onderverdeeld in verschillende functionele gebieden. Bovenaan staat de directie, die bestaat uit Markus Schüller, directeur-aandeelhouder, en de directeuren Max Heller en Manfred Niederauer. Elke directeur is verantwoordelijk voor specifieke onderdelen van het bedrijf en is aansprakelijk voor het gevoerde beleid. Zij bepalen de bedrijfsdoelstellingen en definiëren de strategische oriëntatie van Schüller Möbelwerk KG. Daarnaast houden zij de implementatie van de bedrijfsstrategie in de gaten, waar duurzaamheid een rol speelt, en er tegelijkertijd rekening wordt gehouden met de belangen van alle stakeholders, om zo een verantwoordelijke en duurzame bedrijfsvoering te waarborgen.

Vanwege onze overzichtelijke éénlijnsorganisatie zijn alle informatie-, delegatie- en notificatieroutes, maar ook de controlerende en toezichhoudende functies heel nauwkeurig gedefinieerd. De adviesraad bestaat uit vier externe leden en ondersteunt en adviseert de directie bij belangrijke beslissingen. Met hun specifieke expertise dragen de leden van de adviesraad bij aan de strategische discussie en verdere ontwikkeling van het bedrijf, maar zonder in te grijpen in de operationele processen.

Medewerkersverdeling op basis van geslacht 2024



■ Vrouw: 583 medewerkers
■ Man: 1.744 medewerkers



2.327
medewerkers



Top 20
grootste
werkgevers in
Mittel-Franken

→ Hoofdstuk 01

Onze waarden



Hoofdstuk 01 – Onze waarden

Onze kijk op duurzaamheid

Wij zien de duurzame groei en ontwikkeling van ons bedrijf altijd als de verplichting om te voldoen aan de behoeften van nu, maar zonder de behoeften van toekomstige generaties in gevaar te brengen. Onze holistische kijk op duurzaamheid is gebaseerd op de aspecten economie, ecologie en maatschappij.

→ Onze verplichting voor duurzame ontwikkeling

Bij al onze activiteiten, staat de gedachte aan de natuur, het ecologische evenwicht, en het welzijn van onze medewerkers en de maatschappij in haar geheel centraal. Al in een vroeg stadium hebben wij een duurzame ondernemersblik en een dienovereenkomstige handelswijze voor milieu en maatschappij ontwikkeld. Onze betrokkenheid bij het milieu wordt gekenmerkt door daden in plaats van woorden. Zo willen wij een bijdrage leveren aan een leefbare wereld en een betere toekomst voor de komende generaties.

→ Onze bedrijfsfilosofie

Een keuken moet plezier brengen – een leven lang. Daarom ontwikkelen we bij Schüller niet alleen keukens die net zo duurzaam en gevarieerd zijn als het leven zelf, maar ook net zo divers en individueel als de mensen die ze gebruiken: ongecompliceerd en geschikt voor dagelijks gebruik. Zo ontstaan keukens die er mooi uitzien en tegen een stootje kunnen – hoogwaardige kwaliteit voor een aantrekkelijke prijs. Kortom, leefruimtes met veel levenskwaliteit, door mensen voor mensen.

→ Onze bedrijfswaarden

Wij bouwen keukens voor het leven. Het huis als thuis is onze inspiratie – gedeelde waarden onze drijfveer. De persoonlijke relaties binnen onze onderneming, met onze handelspartners, leveranciers, dienstverleners en particuliere klanten zijn daarom erg belangrijk voor ons. Het is ons doel om elke dag opnieuw zaken te doen in lijn met onze waarden moed, vertrouwen, verantwoordelijkheid en waardering.

Met name in een wereld die gekenmerkt wordt door volatiliteit, onzekerheid en complexiteit, en een markt die voortdurend aan verandering onderhevig is, vormen onze bedrijfswaarden een stevig fundament. Ze bieden onze medewerkers een betrouwbare basis voor hun besluitvorming en versterken de veerkracht, niet alleen van iedereen die betrokken is bij het besluitvormingsproces, maar van het bedrijf in zijn geheel.

Onze bedrijfsmissie

Het huis als thuis is onze inspiratie – gedeelde waarden onze drijfveer.



Onze waarden

Moed, vertrouwen, verantwoordelijkheid en waardering vormen zijn bij ons altijd al het fundament geweest van het succes van ons bedrijf en nauw verbonden met compliance en integriteit. Wij zijn ervan overtuigd dit gerealiseerd kan worden als al onze medewerkers zich houden aan onze waarden en de wet. Daarom communiceren we onze bedrijfswaarden tijdens workshops en maken we ze via het intranet toegankelijk voor alle medewerkers.



Moed

Wij nemen moedige beslissingen

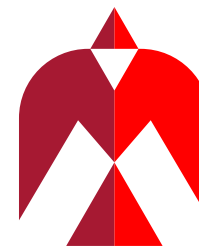
Bij Schüller gaan we graag uitdagingen aan, willen we nieuwe dingen proberen en durven we onze comfortzone te verlaten. Samen hebben we onze doelstellingen geformuleerd en we streven deze proactief, dapper en 'hands on' na. Dat doen we zelfbewust, want wij zijn overtuigd van onze scheppings- en daadkracht. En als we ooit een fout maken, zien we het als een kans om ervan te leren en te groeien – met als doel om altijd een beetje beter te worden.



Vertrouwen

Wij vertrouwen onze medemens en zijn een betrouwbare partner

Vertrouwen in anderen en voor hen betrouwbaar zijn, daar zorgen we bij Schüller voor door op een open manier meningen en informatie uit te wisselen. We luisteren naar en respecteren andere meningen, willen onze gesprekspartner begrijpen en durven ook moeilijke onderwerpen bespreekbaar te maken. Onze gesprekspartner kan erop vertrouwen dat wij alles vertrouwelijk zullen behandelen. We staan achter elkaar en achter onze uitspraken. We geloven in de verbinding tussen mensen en willen dit versterken met onze waarde 'vertrouwen'.



Verantwoordelijkheid

Wij zijn verantwoordelijke teamspelers

Die verantwoordelijkheid nemen we graag. Wij voelen ons betrokken en zetten ons in. We zoeken problemen tot op de bodem uit en streven doelen na omdat wij verantwoordelijkheid nemen voor onszelf. En we gaan daarbij altijd zorgvuldig en voorzichtig te werk, en we komen voor elkaar op. Dat is kenmerkend voor onze samenwerking bij Schüller.



Waardering

Wij waarderen elkaar

Behulpzaam, beleefd, attent, eerlijk en oplettend in onze omgang met elkaar – dit gedrag vraagt om betrokkenheid, iedere dag weer. En om dit te kunnen doen, proberen we ons altijd in de schoenen van de ander te verplaatsen. Tijd speelt een belangrijke rol, met name in de vorm van stiptheid en aandacht voor het begonnen gesprek. Onze eerlijke en constructieve feedback motiveert, stimuleert en versterkt onze onderlinge band.

→ Hoofdstuk 01

Risico- management en compliance



→ Risicomanagement

In de **volatiele, onzekere en steeds complexere wereld** van tegenwoordig is risicomanagement uitermate belangrijk voor bedrijven. Ook bij Schüller Möbelwerk KG is het een centraal en strategisch belangrijk proces. Wij zien ‘risico’s’ als gebeurtenissen of ontwikkelingen die onze economische, maatschappelijke en economische bedrijfsdoelstellingen in gevaar kunnen brengen.

Naast het management van risico’s en de daaraan verbonden mogelijke afwijkingen speelt ook kansenmanagement een belangrijk rol. Onder ‘kansen’ verstaan wij gebeurtenissen of ontwikkelingen die een positief effect kunnen hebben op ons bedrijf en die onze doelstellingen kunnen ondersteunen.

Zowel risico- als kansenmanagement zijn vaste onderdelen van onze planning, ons beleid en onze controles. Het is ons doel om interne en externe mogelijkheden tijdig te herkennen, maatregelen te nemen en daarmee het economische succes van Schüller Möbelwerk KG te borgen en verder uit te bouwen.

→ Compliance

Onze compliancemaatregelen bestrijken een groot aantal gebieden, waarvan we er hieronder een aantal zullen noemen:

- 1. Werkveiligheid:** de veiligheid en gezondheid van onze medewerkers hebben bij ons de hoogste prioriteit. Wij voeren ingrijpende maatregelen door om de werkveiligheid te garanderen.
- 2. Corruptiebestrijding en het vermijden van belangenconflicten:** wij tolereren geen enkele vorm van corruptie en hebben duidelijke richtlijnen om dit en andere belangenconflicten effectief te voorkomen.
- 3. Kartelvorming:** om een eerlijke concurrentie te waarborgen, houden we ons strikt aan de geldende wetten inzake kartelvorming. Zo maken wij geen verticale prijsafspraken en bespreken we geen kartelvormingsgevoelige onderwerpen met onze concurrenten.
- 4. Gegevensbescherming:** de bescherming van persoonlijke gegevens en de naleving van regelgeving zoals de AVG staan bij ons hoog in het vaandel.

- 5. Wet passende zorgvuldigheid in de toeleveringsketen:** wij analyseren de mensenrechten- en milieurisico's van onze eigen activiteiten, maar ook die van onze leveranciers. En we nemen preventieve en/of corrigerende maatregelen als er risico's of schendingen worden vastgesteld.
- 6. Belastingplicht:** we voldoen aan alle fiscale verplichtingen en voorschriften, en werken nauw samen met de Belastingdienst om te zorgen voor transparantie en naleving van de belastingwetten.
- 7. Klimaat en milieu:** het is essentieel dat al onze bedrijfsactiviteiten voldoen aan de geldende juridische voorschriften op het gebied van klimaat en milieu.
- 8. Productveiligheid:** de veiligheid van onze producten is cruciaal. Hiermee moet al bij de ontwikkeling van nieuwe producten vermeden worden.
- 9. Buitenlandse handel:** in het kader van compliance op het gebied van buitenlandse handel zorgen we ervoor dat onze internationale bedrijfsactiviteiten in overeenstemming zijn met de geldende export-controles en douanevoorschriften.

Op vrijwel alle compliancegerelateerde gebieden werken we samen met gespecialiseerde adviseurs en dienstverleners. Zo kunnen we waarborgen dat ons compliance-managementsysteem zich voortdurend blijft ontwikkelen en altijd actueel is.

Daarnaast hebben we klokkenluidersregelingen geïmplementeerd, waarmee alle medewerkers, zakenpartners en andere personen kwesties kunnen melden bij onze ombudsman. Als er bijvoorbeeld een bedrijfsgelateerde overtreding is begaan, kan een eventuele klokkenluider terecht bij onze ombudsman. De vertrouwelijkheid van zijn of haar identiteit is daarbij in principe gewaarborgd. Zelfs als de klokkenluider ervoor kiest om zijn of haar identiteit bekend te maken, wordt hij of zij beschermd tegen represailles. De drempel om contact op te nemen met de ombudsman is bijzonder laag, om de kans op een vroegtijdige melding van overtredingen te vergroten en om in een vroeg stadium op te kunnen treden tegen dergelijke overtredingen.



Duurzame bedrijfsstrategie

Manfred Niederauer, Markus Schüller,
Max Heller

→ Directie



Hoe belangrijk is compliance voor Schüller Möbelwerk KG?

Compliance betekent voor ons meer dan alleen het naleven van wetten en voorschriften. Het is eerder de basis voor een duurzame bedrijfsstrategie. Compliance is niet alleen noodzakelijk vanwege het risico op hoge boetes, wil willen ook voldoen aan de terechte verwachtingen van onze klanten, zakenpartners, medewerkers en andere stakeholders. Een verantwoordelijke bedrijfsvoering en langdurig succes zijn volgens ons niet mogelijk zonder compliance.

Wat is volgens u vanuit compliance- oogpunt extra belangrijk?

De belangrijkste basisvoorwaarden voor een fungerend compliancemanagementsysteem is dat de directie en alle leidinggevenden het goede voorbeeld geven en hun verwachtingen duidelijk communiceren naar het personeel. Wie compliance serieus neemt, moet een sterke compliancecultuur tot stand brengen. En hier moet tijdens de dagelijkse werkzaamheden meer aandacht voor zijn dan alleen het opstellen van richtlijnen en het organiseren van trainingen. Onze bedrijfswaarden en onze waardegerichte bedrijfsleiding leveren een belangrijke bijdrage aan een sterke compliancecultuur.

→ Hoofdstuk 01

Producten, klanten, markten en leveranciers



Onze waardeketen

Duurzaamheid is voor Schüller een centraal aspect van de volledige waardeketen. Dit omvat niet alleen ons eigen productieproces, maar ook alle upstream- en downstream-activiteiten. De volgende plaatjes geven in grote lijnen een overzicht van onze waardeketen:

Upstream-waardeketen

Grondstoffen

- Bosbeheer
- Grondstoffenwinning

Upstream

- Productie en verwerking van primaire producten en ingekochte onderdelen
- Transport



Eigen toegevoegde waarde

Eigen toegevoegde waarde

- Ontwikkeling en productie van keukens en meubels
- Marketing

Distributie

- Verkoop
- Transport naar handelspartners



Downstream-waardeketen

Verkoop en montage

- Transport naar particuliere klanten
- Montage van keukens en meubels bij particuliere klanten

Gebruiksfase producten

- Langdurig gebruik van onze keukens en meubels dankzij hoge kwaliteit en een duurzaam productontwerp

End-of-Life

- Verwijdering en recycling



➔ Upstream-waardeketen

Ons uitgebreide productportfolio varieert van keukenmeubels tot meubels voor bijkeukens tot woonmeubels zoals sideboards, wandmeubels, garderobes, regalen en vitrinekasten, tafels en banken, en meubels voor de aangrenzende werkruimte. Alle houtproducten en houtmaterialen die door Schüller worden vervaardigd, onderscheiden zich door het gebruik van PEFC-gecertificeerde materialen en goederen uit gecontroleerde bronnen, waardoor ze garant staan voor een milieubewust ontwerp en duurzame bosbouw. Ze bieden de hoogste kwaliteit door hun innovatievermogen en eigentijdse design, en duurzaamheid en betrouwbaarheid door een hoge productveiligheid en een ontwerp dat eenvoudig te repareren is.

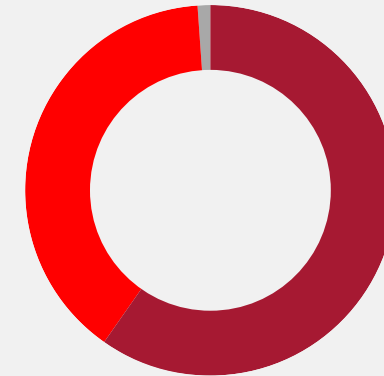
Hout vormt de belangrijkste grondstof voor de keukens en meubels **die we produceren** op onze locatie in Herrieden. Om precies te zijn, worden er voor de bouw van onze korpussen vrijwel uitsluitend houtmaterialen gebruikt. Die worden aangevuld met componenten en overige onderdelen zoals elektrische apparaten, schroeven, beslag, grepen, profielen, glas, verschillende kastinzetstukken, lade- en verlichtingssystemen en plintpoten.

Onze houtmaterialen en andere onderdelen kopen we voornamelijk in bij leveranciers in Duitsland en Europa, waarmee we langdurige en coöperatieve relaties onderhouden die in de loop van de tijd zijn ontstaan. De korte transportafstanden zijn daarnaast nog een belangrijk voordeel van ons inkoopproces.

Wij zetten ons in voor het economische klimaat in Duitsland. Met een inkoopvolume van 59,99% in Duitsland zien we, naast strategische voordelen voor de grondstofvoorziening van onze organisatie, ook een belangrijke bijdrage aan de versterking van het economische klimaat in Duitsland. Om die reden definiëren we onze lokale leveranciers als partners die in Duitsland zijn gevestigd.

In het boekjaar van 2024 was 99,11% van ons totale inkoopvolume afkomstig uit de Europese Unie. Ongeveer 0,89% van het inkoopvolume kwam uit landen buiten de EU.

Percentage van het inkoopvolume 2024



■ Duitsland (59,99%)
 ■ EU-landen (39,12%)
 ■ Niet-EU-landen (0,89%)

➔ Eigen toegevoegde waarde

Elk jaar worden er ongeveer 170.000 keukens geproduceerd, wat overeenkomt met gemiddeld 760 keukens per dag. Elke keuken wordt op basis van de individuele wensen van onze klanten gemaakt. Onze focus ligt daarbij op het motto 'Wat we zelf kunnen, doen we zelf'. Dat verklaart waarom we veel van onze componenten zelf maken, waardoor we als onderneming snel en efficiënt kunnen schakelen.

Ons hoofdkantoor in Herrieden is tegelijkertijd onze enige bedrijfs- en productielocatie. De waarde die we hier toevoegen omvat opslag, aanpassing, oppervlaktebewerking en afwerking, de productie van platen, productie op maat, eindmontage, verpakking en verzending.

Wij zijn voortdurend gefocust op de ontwikkeling van de meest efficiënte processen. Zodra de af te leveren zendingen klaarstaan in ons logistieke centrum, worden ze op basis van de routeplanning en -volgorde gecontroleerd op volledigheid. Vervolgens worden ze in een van onze 74 vrachtwagens geladen, of door een van onze vaste logistieke partners naar onze handelspartners gebracht. Sinds 2024 hebben we een Fliegl Swap Train in ons wagenpark. Dit betekent dat we met één rit drie trailers kunnen afleveren, wat niet alleen kosten, maar vooral ook het milieu bespaart. Zo kunnen we met deze lange vrachtwagen per rit ongeveer 50% meer producten vervoeren en tegelijk het dieselverbruik met 30% verlagen.

Een ander belangrijk aspect van de waardeketen zijn de ondersteunende processen bij de inkoop, organisatie, marketing en verkoop.

➔ Downstream-waardeketen

Ook in de downstream-waardeketen staan de belangen en behoeften van onze handelspartners en particuliere klanten centraal. Om de kwaliteit binnen de volledige waardeketen te kunnen waarborgen, eindigt onze kwaliteitsgarantie niet bij de fabriekspoort. Ook op de eindbestemming wordt gecontroleerd of de order volledig en volgens de bestelling gelost wordt. Dit scheelt onze klanten werk, voorkomt vertragingen of klachten, en verhoogt de klanttevredenheid. Daarnaast hechten we veel waarde aan de kwaliteit en bescherming van onze transportverpakkingen. Wij investeren in betrouwbare en duurzame verpakkingen, waarbij we het formaat aanpassen aan de onderdelen. De zijkanten van korpussen en fronten worden over het volledige oppervlak beschermd, lange onderdelen worden beschermd door massief houten planken, en wangenschoppen worden veilig verpakt in een koker van hard karton.

Wij hechten veel belang aan het persoonlijke en op vertrouwen gebaseerde contact met onze langdurige zakenrelaties. Naast onze binnen- en buitendienst bieden wij ook een uitgebreide online dienstverlening die onder andere bestaat uit interne en online trainingen, en ordergerelateerde informatie en nieuwtjes. Daarnaast leveren wij montagevriendelijke producten. Zo maken onze montage-instructies het mogelijk om onze keukens en meubels snel en nauwkeurig te monteren. Ook commissiegerelateerde bijzonderheden worden nauwkeurig beschreven. Complexe onderdelen zijn voorzien van QR-codes die snel en eenvoudig doorverwijzen naar montagevideo's, die de plaatsing van keukens en meubels bij particuliere klanten gemakkelijker maken.

Naast de montagehandleiding ontvangen particuliere klanten ook een onderhoudshandleiding. Hierin wordt uitgelegd hoe de nieuwe keuken of het nieuwe meubel onderhouden moet worden, wat de levensduur van onze producten verlengt.

Wij hebben ons tastbare succes ooit als vanzelfsprekend beschouwd, maar zien het als het resultaat van ondernemerschap in de beste zin van het woord: een duidelijke markt- en klantenoriëntatie, hard werken, de juiste beslissingen, een voortdurende bereidheid om te veranderen, een hoge mate van voorspelbaarheid voor alle zakelijke partners en een enorme betrokkenheid van onze aandeelhouders en medewerkers zijn

hiervan de belangrijkste factoren. Een bedrijf kan op de langere termijn alleen succesvol zijn als het er in een continu proces in slaagt om simultaan en op harmonieuze wijze te voldoen aan de verwachtingen van zijn belangrijkste doelgroepen. Het is onze taak en verplichting aan onszelf om de principes van langdurig succes te erkennen, ze uit te dragen en te hanteren als leidraad voor onze activiteiten, om het bedrijf in ons eigen belang te leiden richting een blijvend succesvolle toekomst. Het is ons doel om met oog voor alle ecologische, economische en sociale aspecten een van de meest duurzame bedrijven in onze sector te worden.

Onze nationale en internationale klanten vormen de sleutel tot en de basis van ons succes. Tegelijkertijd leveren wij een belangrijke bijdrage aan hun zakelijke succes. Wij voldoen aan de verwachtingen van onze klanten omdat we hen overtuigen met ons gedrag, onze producten, onze processen en onze technologieën. Wij verdienen en behouden het vertrouwen van onze klanten omdat ze toekomstbestendig, voorspelbaar, snel, servicegericht en kosmopolitisch handelen. Onze producten voldoen aan de wensen van onze klanten bij als ze een aankoopbeslissing nemen, dankzij de aantrekkelijke prijs-kwaliteitverhouding, en ze bevestigen deze beslissing gedurende de volledige gebruiksduur dankzij een blijvende moderniteit, hoogwaardigheid en overtuigende functionaliteit. Dat is waar het kwaliteitsmerk Schüller en het premiummerk next125 voor staan. Vanwege deze strategie met meerdere merken, kunnen wij belangrijke segmenten van de markt voor geplande inbouwkeukens bedienen.



Onze activiteitsgebieden: individuele en projectactiviteiten in de B2B-sector

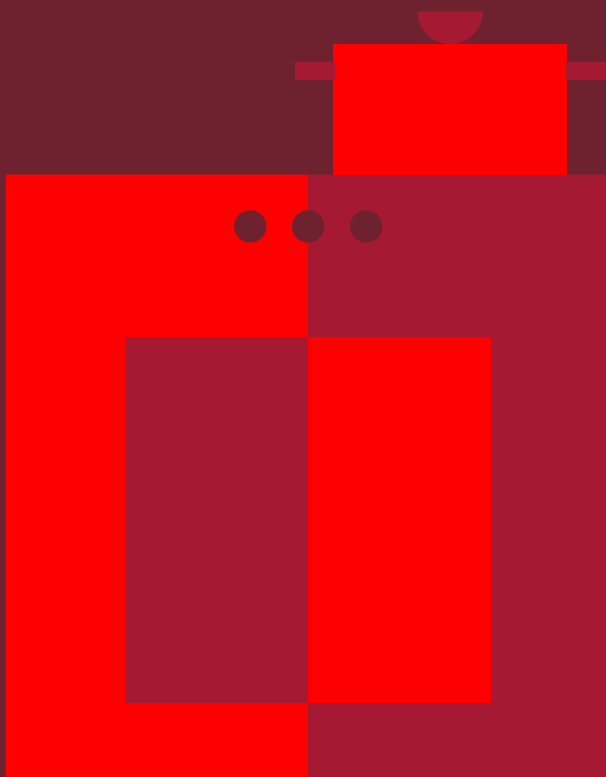
De processen die wij succesvol inzetten om onze producten te ontwerpen, ontwikkelen, op de markt te brengen en te leveren zijn voorbeeldig, efficiënt, competent, flexibel en veilig. De verkoop vindt zonder uitzondering plaats via gekwalificeerde meubel- en keukenspecialisten. Om die reden zijn wij uitsluitend actief in het business-to-business-segment (B2B).

Naast onze puur individuele activiteiten ondersteunt Schüller Möbelwerk KG ook partners met internationale projecten. Dit heeft dan vooral betrekking op grote bouwprojecten met veel, vaak vergelijkbare uitvoeringen binnen het betreffende vastgoedobject. Onze projectactiviteiten worden gekenmerkt door langere plannings- en ontwerpfases dan onze productactiviteiten. Tegelijkertijd zijn de plannings- en ontwerpfases dan onze productactiviteiten. Eenvoudiger dan bij de individuele keuken- en meubelplanning voor klanten van onze productactiviteiten. Een ander – bijzonder belangrijk – verschil zit hem in de afleverlocatie: terwijl de keukens en meubels die onderdeel zijn van onze productactiviteiten afgeleverd worden bij onze dealers, om van daar uit hun weg naar particuliere klanten te vinden, worden de producten van onze projectactiviteiten meestal zonder omwegen afgeleverd op de bouwlocatie. Om die reden moeten we met name op het gebied van onze productverpakkingen belangrijke beslissingen nemen met betrekking tot onze productactiviteiten om ook binnen onze projectactiviteiten een hoge kwaliteit te kunnen waarborgen. Klanten in deze sector zijn onder andere projectontwikkelaars, investeerders, vastgoedbedrijven en aannemers.

Wat betreft onze projectactiviteiten leveren wij voornamelijk aan markten in Duitsland en de aangrenzende Europese landen zoals Frankrijk, Nederland, Oostenrijk, Tsjechië en Zwitserland. Buiten Europa zijn onze markten momenteel nog beperkt tot de Verenigde Arabische Emiraten, China en nog een aantal andere landen. De nadruk ligt hier vooral op grote steden, stedelijke ontwikkelingsgebieden, hogeschool- en universiteitscampussen en belangrijke industriële locaties.



Onze merken: Schüller en next125



Eén bedrijf, twee merken.

Om verschillende doelgroepen aan te spreken en te voldoen aan de uiteenlopende behoeften van onze klanten, hebben we twee merken ontwikkeld. Waar het kwaliteitsmerk Schüller staat voor eigentijdse en nauwkeurig afgewerkte keuken- en woonmeubels, richt het premiummerk next125 zich op een klantengroep die de nadruk legt op innovatieve technologieën en tijdloos design. Dankzij deze merkdifferentiatie kunnen we verschillende segmenten bedienen en onze positionering versterken.

Schüller is een kwaliteitsmerk

Wij zijn een van de meest toonaangevende meubelmerken voor keukens en wonen ter wereld. Wij brengen vreugde en maken het leven thuis eenvoudiger en mooier.

Ons unieke en uitgebreide assortiment eigentijdse keukens en meubels is gericht op kwaliteits- en prijsbewuste klanten in het brede midden van de maatschappij. Met toewijding, vakmanschap en creativiteit ontwikkelen wij producten vol ideeën die normbepalend zijn en internationaal grote populariteit genieten.

De kwaliteit van Schüller wordt gedefinieerd door de nauwkeurige verwerking, de hoge waardevastheid en de uitzonderlijke voordelen voor onze klanten.

eigentijds

Schüller gaat met de tijd mee.

creatief

Schüller herkent trends en interpreteert ze op verschillende manieren.

vakkundig

Schüller is oplossingsgericht en verstaat zijn vak.

internationaal

Schüller is internationaal georiënteerd en staat open voor nieuwe dingen.

zelfbewust

Schüller is zelfbewust en zelfverzekerd.



schüller.

next125 is een internationaal premiummerk

Onze keukens en meubels worden met liefde voor detail gemaakt. Met de principes van Bauhaus als uitgangspunt combineren we architectuur, handwerk en techniek op het hoogste niveau met de modernste industriële productie.

Zo creëren wij tijdloos elegante en innovatieve keukens en meubels met een uitstekende prijs-kwaliteitverhouding, voor klanten die kiezen voor topkwaliteit en topdesign binnen het medium- en topsegment van de markt. 'Premium' wil volgens next125 zeggen een geweldig ontwerp, nauwkeurige afwerking en het gebruik van hoogwaardige materialen, allemaal op basis van onze zeven designprincipes:

Precisie. Passie. Reductie. Functionaliteit. Elegantie. Creativiteit. Technologie.

karaktervol

next125 is consequent en tijdloos.

creatief

next125 zoekt naar nieuwe, verrassende manieren.

innovatief

next125 is gepassioneerd op zoek naar nieuwe ideeën.

gecultiveerd

next125 is kosmopolitisch, stijlvol en uitnodigend.

dapper

next125 zet vraagtekens bij de status quo.

next125

→ Hoofdstuk 01

Kwaliteitsmanagement



Hoofdstuk 01 – Kwaliteitsmanagement

De keukens van Schüller staan bekend om hun uitstekende kwaliteit. Om dit te waarborgen, besteden wij buitengewoon veel zorg aan het volledige proces: van een inspectie van binnenkomende goederen tot aan de uiteindelijke montage en levering.

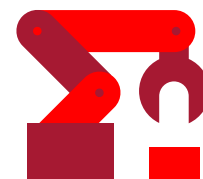
Ons consequente kwaliteitsmanagement

Kwaliteit is een belangrijk onderdeel van het succes van Schüller Möbelwerk KG. Door te voldoen aan de kwaliteitseisen en de verwachtingen van onze klanten verbeteren wij de woon- en leefruimtes van mensen over de hele wereld. Hier dragen de medewerkers op onze locatie in Herrieden aan bij, doordat zij de volgende Schüller-principes verinnerlijken en uitdagen in hun dagelijkse handelen:



Kwaliteit maken is kwaliteit denken

Een groot aandeel eigen productie, voortdurende productontwikkelingen, doorlopende kwaliteitscontroles en efficiënte leveranciers staan garant voor producten van de hoogste kwaliteit. Tijdens de volledige productiestroom doorlopen ze meerdere productcontroles die voldoen aan de richtlijnen van ons kwaliteitsmanagement. Hiervoor hebben wij hoogopgeleide specialisten in dienst die op basis van jarenlange ervaring en uitgebreide kennis van zaken zorgen voor de allerbeste kwaliteitsborging en daarmee ook voor tevreden klanten over de hele wereld.



Kwaliteit produceren betekent dat je hoge eisen stelt aan jezelf

Vandaag de dag evolueren de eisen voortdurend. Om hieraan te voldoen, hebben we hooggekwalificeerde medewerkers nodig die voortdurend streven naar perfectie – van begincontrole tot eindproductie. Ons kwaliteitsmanagement controleert het procesverloop en stuurt dit voortdurend bij. Tegelijkertijd wordt de volledige productieketen voortdurend ge-audit en getest. Het getrainde oog van onze ervaren technici ziet zelfs de kleinste details als het erom gaat constante kwaliteit te waarborgen.

De kwaliteitsprincipes van Schüller zijn verankerd in het kwaliteitsmanagement-systeem DIN EN ISO 9001:2015 van het bedrijf en gelden voor onze eigen medewerkers, maar ook voor onze leveranciers en partnerbedrijven. Dit omvat alle activiteiten die in het kader van het kwaliteitsmanagementsysteem het kwaliteitsbeleid, de kwaliteitsdoelstellingen en verantwoordelijkheden vastleggen en realiseren in overeenstemming met de processen voor kwaliteitsplanning, -inspectie, -controle en -bewaking, en -verbetering.

In het kader van de strategische planning wordt op basis van de hierboven genoemde principes ook de strategische oriëntatie van het kwaliteitsmanagement-systeem verder ontwikkeld.



Productkwaliteit en klantveiligheid

Als een van de meest toonaangevende keukenfabrikanten van Duitsland beschouwen wij klantgerichtheid – en het naleven van de daaraan onlosmakelijk verbonden kwaliteitseisen – zowel een maatstaf als een verplichting.

Het eigen thuis speelt daarbij een belangrijke rol – het is voor veel mensen namelijk het middelpunt van hun leven. Zo heeft de kwaliteit van meubels een bepalende invloed op het gevoel van welzijn, want ondermaatse producten kunnen ernstige gevolgen hebben voor de gezondheid. Daarom hechten we veel belang aan meubels en keukens van hoge kwaliteit en met een lage uitstoot in ons bedrijf, waarmee we onze verantwoordelijkheid nemen ten aanzien van onze klanten en de samenleving. Bovendien waarborgen wij de gezondheid en zorgen wij goed voor het milieu.

Hout is een duurzame grondstof die vanuit ecologisch perspectief veel voordelen heeft voor de productie van keukens en meubels. Daarom gebruiken wij – volledig in lijn met de principes voor duurzaam bosbeheer zoals die geformuleerd zijn door Hans Carl von Carlowitz – PEFC-gecertificeerd hout en houtmaterialen uit ecologisch verantwoorde bosbouw. Zo zorgen we ervoor dat er aan de behoeften van de huidige generatie wordt voldaan, zonder de hulpbronnen van toekomstige generaties in gevaar te brengen.

Onze verantwoordelijkheid voor de gezondheid en veiligheid van onze klanten komen wij na door regelmatig controles uit te voeren conform RAL GZ 430 en andere normen. Het keurmerk 'Goldenes M' van de Deutsche Gütegemeinschaft Möbel toont aan dat onze keukens en meubels voldoen aan strenge eisen op het gebied van veiligheid, gezondheid en kwaliteit. Daarnaast zijn onze producten voorzien van het GS-keurmerk voor gecontroleerde veiligheid, wat bevestigt dat wij ons houden aan de normen voor de Duitse wet inzake productveiligheid (ProdSG).

Naast externe certificeringen en controles wordt de duurzaamheid van onze keukens en meubels ook gegarandeerd door interne maatregelen. Om onze strenge eisen op het gebied van constant hoge kwaliteit en duurzaamheid te waarborgen, controleren we ze regelmatig aan de hand van talloze, speciaal voor dit doel ontwikkelde, gestandaardiseerde testreeksen. Deze omvatten trek- en druktesten, statische belastingstesten voor planken, chemische bestendigheidstesten, hittesten en kras- en microkrasbestendigheidstesten. Daarnaast voeren we zonnensimulatietesten, duurbelastingstesten en controles van de kleurvastheid uit.

→ Hoofdstuk 01

Certificeringen en onderscheidingen



Certificeringen

Verschillende onafhankelijke, externe controle- en certificeringsinstanties bevestigen aan de hand van jaarlijkse of driejaarlijkse controle- en certificeringsaudits de conformiteit van de managementsystemen en productcertificeringen van Schüller Möbelwerk KG met alle wettelijke en normatieve vereisten. De volgende certificeringen getuigen van de hoge kwaliteit en onze toewijding aan ecologisch, maatschappelijk en economisch verantwoorde activiteiten.



→ Möbel Schadstoffgeprüft

De testen voor de toekenning van het keurmerk 'Möbel Schadstoffgeprüft' van de Deutsche Gütegemeinschaft Möbel (DGM) bieden een hoge mate van zekerheid dat de producten geen gezondheidsrisico's opleveren door bepaalde schadelijke stoffen. De keukenmeubels hebben een emissieklasse A-label en bieden de consument een bescherming die in sommige gevallen verder gaat dan de wettelijke vereisten.

→ Meubels Made in Germany

Het keurmerk 'Made in Germany' garandeert dat het voor de kwaliteit relevante productieproces grotendeels in Duitsland plaatsvindt. Deze strenge criteria garanderen een hoge kwaliteitsstandaard, omdat het ontwerp, de montage en de kwaliteitscontrole volledig in Duitsland plaatsvinden. De hierbij horende eisen zijn door het Deutsches Institut für Gütesicherung und Kennzeichnung (RAL) vastgelegd in een zogenoemde kwaliteitsnorm, die gecontroleerd wordt door de Deutschen Gütegemeinschaft Möbel (DGM).

➔ Goldenes M

Bij het keurmerk 'Goldenes M' gaat het om een certificering voor gecontroleerde meubels die voldoen aan strenge eisen op het gebied van kwaliteit, veiligheid en gezondheid/milieuvriendelijkheid. Het 'Goldenes M' wordt toegekend door de Deutsche Gütegemeinschaft Möbel e.V. (DGM) die als RAL-kwaliteitsvereniging een belangrijke taak heeft: de kwaliteit van meubels waarborgen en de veiligheid voor consumenten verhogen. Om dit keurmerk te ontvangen, moeten meubelfabrikanten aan bijzonder strenge eisen voldoen.

➔ PEFC

De fabrikant is **PEFC-gecertificeerd**. PEFC staat voor 'Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes'. Het toegekende PEFC-keurmerk bevestigt dus het feit dat het hout en de houtmaterialen die gebruikt worden, afkomstig zijn uit ecologisch, economisch en maatschappelijk duurzaam beheerde bossen en gecontroleerde bronnen. Door een regelmatige bewijsplicht wordt de naleving van de PEFC Chain of Custody doorlopend verzekerd.

➔ GS-keurmerk

Het **keukenmeubelprogramma** (zonder elektrificatie, elektrische apparaten, verlichting, kranen en spoelbakken) is door TÜV Rheinland LGA Products GmbH gecontroleerd op mechanische en algemene veiligheid. Het vrijwillige GS-keurmerk bevestigt dat de bovenstaande producten voldoen aan de eisen van de Duitse wet inzake productveiligheid. De naleving van deze eisen wordt voortdurend gewaarborgd aan de hand van regelmatige, externe controles.

➔ ISO 9001:2015

Het vrijwillig binnen het bedrijf geïntroduceerde **kwaliteitsmanagementsysteem** conform DIN EN ISO 9001:2015 regelt de klantgerichtheid en proceskwaliteit aan de hand van gedefinieerde processen: van de productontwikkeling, via productie en montage tot de klantenservice.

➔ ISO 50001:2018

Via het **energiemanagementsysteem** conform DIN EN ISO 50001:2018 verplicht ons bedrijf zich om met behulp van een doorlopende registratie en analyse van de energiegegevens, en door de implementatie van daaruit voortvloeiende maatregelen, zijn energie-efficiëntie op een gestructureerde en systematische manier te verbeteren.

➔ Designprijzen next125



german
brand
award
23
gold



german
brand
award
21
winner

next125 vitrinekast



next125 trolley



next125 eiland op pootjes



next125 frame



reddot winner 2021

next125 sideboard



reddot winner 2023

Duurzaamheid bij Schüller 2025

next125 pocketsysteem



Barindeling voor het next125 pocketsysteem



Milieu en klimaat- bescherming



schüller.



Onze inzet voor een leefbare wereld

- Energie en milieu ◀
- Afvalbeheer en circulaire economie ◀
- Water en afvalwater ◀
- Biodiversiteit ◀

Geen economie zonder ecologie

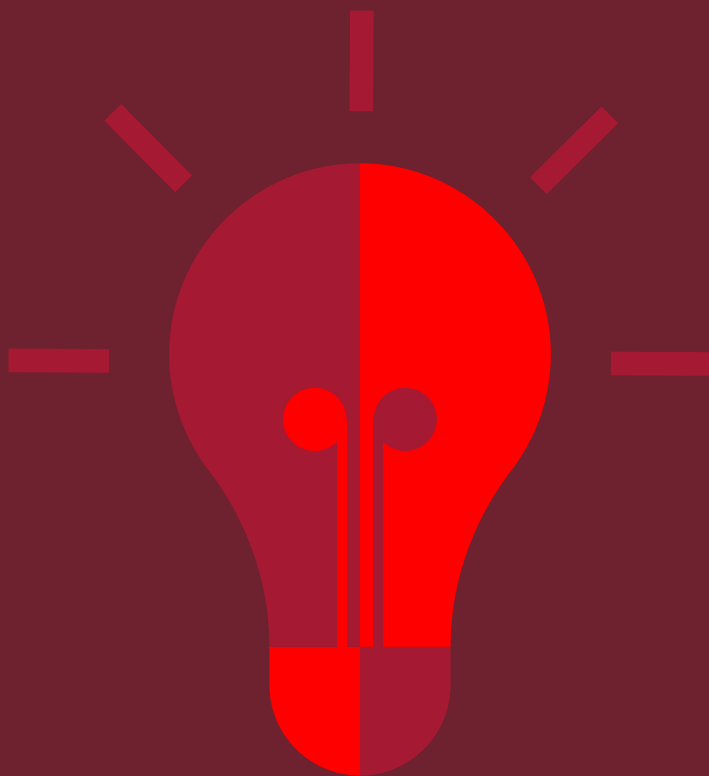
De natuur en **ecologische balans** spelen een centrale rol in alles wat wij doen.

Zo ontwikkelde zich bij Schüller Möbelwerk KG al vroeg een bewuste, milieugerichte **invulling van onze bedrijfsactiviteiten** – altijd onder het motto: “Geen woorden maar daden!”



→ Hoofdstuk 02

Energie en milieu



Wij zijn ons bewust van onze verantwoordelijkheid

Al in 2015 werden 197 landen het tijdens een VN-klimaatconferentie eens over een wereldwijd klimaatakkoord dat in 2016 in werking trad. Dit akkoord is inmiddels door meer dan 180 landen geratificeerd, waaronder de Europese Unie en de Bondsrepubliek Duitsland. De doelstelling van het klimaatakkoord van Parijs bestaat uit drie cruciale onderdelen: de opwarming van de aarde beperken tot minder dan 2 °C ten opzichte van het pre-industriële tijdperk, idealiter zelfs tot 1,5 °C, aanpassing aan klimaatverandering en het koppelen van geldstromen aan klimaatdoelen.

De klimaatdoelstellingen van Duitsland zijn gebaseerd op de eisen van het klimaatakkoord van Parijs. De Europese Unie wil in 2050 klimaatneutraal zijn en in 2030 moet de uitstoot al met 55% zijn teruggebracht. Deze doelstellingen hebben ook gevolgen voor het energiebeleid van Duitsland, dat gericht is op voorzieningszekerheid, betaalbaarheid, milieuvriendelijkheid en veerkracht. Volgens de Duitse klimaatwet moet Duitsland al in 2045 klimaatneutraal zijn en moet de uitstoot in 2030 met 65% zijn verlaagd. De gevoeligheid en kwetsbaarheid van onze energievoorzieningen werden door de meest recente energiecrisis, die ontstond als gevolg van de oorlog tussen Rusland en Oekraïne, nogmaals duidelijk. Bovendien nemen de frequentie en risico's van extreme weersomstandigheden volgens wetenschappelijke bevindingen toe vanwege klimaatverandering.

Bij Schüller zijn energie en klimaatbescherming al jaren een centraal element van onze duurzaamheidsfilosofie en een vast onderdeel van onze dagelijkse activiteiten. Als productiebedrijf en een van de grootste keukenfabrikanten in Duitsland zijn ook wij afhankelijk van betrouwbare, efficiënte en ecologisch en economisch verantwoordelijke energievoorzieningen. Tegelijkertijd zijn wij als onderdeel van de maatschappij verantwoordelijk voor de huidige en toekomstige generaties. Klimaatbescherming en het behoud van een leefbare wereld voor onze nakomelingen zijn daarom een van onze belangrijkste taken.

Onze houding ten opzichte van energiebeheer en klimaatbescherming blijkt uit een innovatieve productie met grote investeringen in modern productie-installaties en efficiënte bouwtechnieken. Voorbeelden hiervan zijn een verwarmingsinstallatie die wordt gestookt met overtollig zaagsel en afvalhout, bijzonder efficiënte persluchtsystemen met gebruik van restwarmte en de geleidelijke overstap naar ledverlichting. Bovendien is ons energiemanagementsysteem DIN EN ISO 50001:2018-gecertificeerd. Met een efficiënt energiemonitoringsysteem kunnen we ons energieverbruik nauwlettend in de gaten houden om mogelijke kansen voor verbetering te identificeren en energie-efficiëntie te garanderen.

Bron 2 & 3, pagina 139

Naast alle doorlopende maatregelen, zoals de voortdurende bewustmaking van onze medewerkers of het verminderen van verspilde perslucht, hebben we in 2024 extra maatregelen geïntroduceerd om onze energie-efficiëntie te verhogen en ons energieverbruik te verlagen.

- **De looptijd van recirculatiesystemen beperken door de bedrijfstijden te optimaliseren**
- **Optimalisering van de warmteterugwinning van luchttoevoersystemen**
- **Het terugbrengen van pieken in de vraag naar warmte, het verminderen van schommelingen in de warmtebehoefte en het gebruik van warm water**
- **Optimalisatie van de bedrijfsuren van de ketel en daarmee de manier waarop het verwarmingssysteem wordt gebruikt**

Wij zijn ons bewust van **onze verantwoordelijkheid om het klimaat te beschermen**. We proberen in al onze bedrijfsactiviteiten emissies zo veel mogelijk te vermijden. Toch zijn ze, als gevolg van die activiteiten, niet volledig te voorkomen. Daarom implementeren we maatregelen om de uitstoot van broeikasgassen op te sparen of te verminderen.

De noodzaak voor een Corporate Carbon Footprint hebben we al jaren geleden onderkend, waardoor we in 2019 de eerste balans van onze locatie hebben opgesteld, in overeenstemming met het Greenhouse Gas Protocol (GHG). Deze CO₂-balans wordt jaarlijks uitgevoerd en de beschikbaarheid en kwaliteit van de gegevens wordt steeds beter. Onze bedrijfsbeslissingen worden ondersteund door analyses en wetenschappelijke methodes.

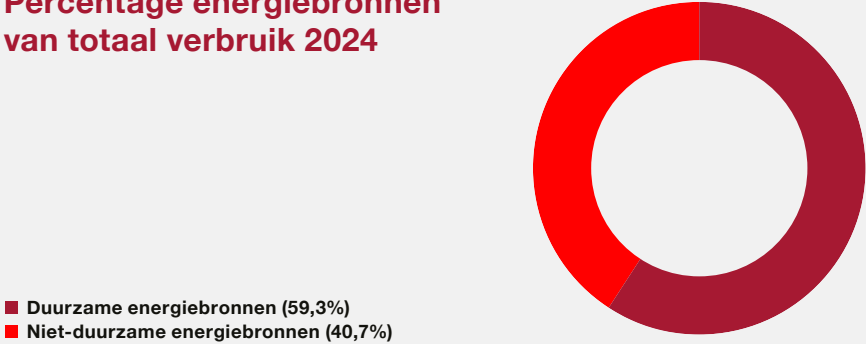
Wij zijn een milieubewuste fabrikant van keukens en meubels die heel dicht bij de natuur staat. Daarom vinden wij de vermindering van onze CO₂-uitstoot erg belangrijk. Het klimaatpact van de Deutsche Gütegemeinschaft Möbel (DGM) ondersteunt de 1,5 °C-doelstelling van de VN en streeft naar klimaatneutraliteit van de deelnemende meubelfabrikanten. Onze betrokkenheid is dus niet uitsluitend het resultaat van een intrinsieke overtuiging, maar ook van de energie- en klimaatbeleidsmatige ontwikkelingen op Europees en landelijk niveau.

De resultaten van ons energiemangement in 2024

Energieverbruik van Schüller Möbelwerk KG in 2024:

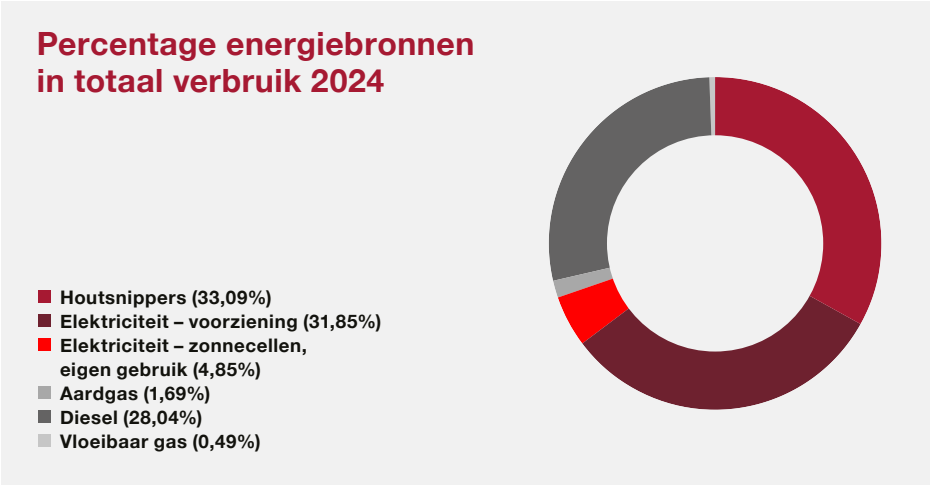
Energiebronnen	Verbruik in kWh	Percentage
Duurzame energiebronnen	40.247.551	59,3%
Niet-duurzame energiebronnen	27.583.231	40,7%
Totaal energieverbruik	67.830.782	

Percentage energiebronnen van totaal verbruik 2024



Gebruikte energiebronnen en verbruik 2024:

Energiebron	Verbruik in kWh	Percentage
Houtsnippers	22.442.000	33,09%
Elektriciteit – voorziening	21.601.737	31,85%
Elektriciteit – zonnecellen, eigen gebruik	3.289.184	4,85%
Aardgas	1.141.226	1,68%
Diesel	19.021.289	28,04%
Vloeibaar gas	335.347	0,49%
Totaal energieverbruik	67.830.782	



Begin 2023 namen we onze zonnepaneelinstallatie met een piekvermogen van 4,6 MWp voor het eerst in gebruik. Deze investering staat niet alleen symbool voor ons duurzaamheidsbesluit, maar deze CO₂-neutrale energiebron levert ook een aanzienlijke bijdrage aan de bescherming van het klimaat. Daarnaast kunnen we onze daken nu efficiënter gebruiken en tegelijkertijd de elektriciteitskosten verlagen.

Opbrengst van onze zonnepaneelinstallatie 2024:

Zonne-energie	Hoeveelheid in kWh
Totale hoeveelheid	4.271.606
Eigen gebruik	-3.289.184
Teruglevering	982.421

Onze zonnepaneelinstallatie zet elke dag zonlicht om in energie, ook op dagen dat we gesloten zijn. Omdat het energieverbruik op deze dagen duidelijk kleiner is dan op werkdagen met een draaiende productie, leveren we de overtollige stroom CO₂-neutraal terug aan het publieke elektriciteitsnet.

De weergegeven waarden zijn gebaseerd op de volgende bronnen:

- ▶ **Aardgas:** wekelijks aflezen van verbruikswaarden, documentatie in het bedrijfsdagboek, jaarlijkse energierekening
- ▶ **Diesel:** verbruiksgegevens van het wagenparkbeheer, jaarlijkse bestellingen
- ▶ **Warmte:** warmtemeter, omrekening naar houtverbruik
- ▶ **Elektriciteit:** maandelijkse energierekeningen (van duurzame en niet-duurzame energiebronnen)
- ▶ **Zonne-energie:** zonnecelmonitorsysteem



Focus op energie-efficiëntie

Gerhard Wallerang

→ Projectingenieur Energie en Milieu



Wat betekent het woord ‘energiemanagement’ eigenlijk?

Energiemanagement verwijst onder andere naar het efficiënte gebruik van energie. Onze energie-efficiëntie moet constant worden gecontroleerd en verbeterd. In feite verzamelen wij voortdurend gegevens over het energieverbruik, waarbij statistieken en vergelijkingen een belangrijke rol spelen. Die zijn onder andere gebruikt om de drie grootste energieverbruikers van ons bedrijf te bepalen: de productiemachines in combinatie met de luchtaf- en -toevoersystemen, de centrale verwarming met de verbranding van houtsnippers en onze vrachtwagens. Ons energieverbruik is voor een derde afkomstig uit stroom, voor een derde uit warmte en voor een derde uit diesel.

Hoe wordt bijvoorbeeld de energie-efficiëntie van het machinepark verbeterd?

Net als bij alle andere bedrijven is het ook voor ons heel belangrijk om onze energie-efficiëntie voortdurend te optimaliseren. Dat betekent dat onze machines goed onderhouden en up-to-date moeten zijn. Een goed voorbeeld daarvan zijn onze persluchtstations. In 2024 hebben we vijf nieuwe compressoren gekocht, een voor een vervangen en in gebruik genomen. Om perslucht te maken, gebruiken we nu in totaal 15 compressoren die verschillende doorstroomsnelheden hebben. Zo kan een overkoepelend regelsysteem – afhankelijk van de behoefte aan perslucht op een bepaald moment – altijd de juiste combinatie van compressoren activeren. In combinatie met de nieuwe compressoren is het elektriciteitsverbruik, en daarmee ook de CO₂-uitstoot voor de productie van perslucht met 5% gedaald.

Hoe belangrijk is de bijdrage van alle medewerkers van het bedrijf?

Nu komen we bij een belangrijk aspect van ons duurzaamheidsconcept: bewustwordingstrainingen. De directie vindt het belangrijk dat alle medewerkers een bijdrage leveren aan de bescherming van het klimaat en milieu. Het gaat uiteindelijk om het totale effect van al onze maatregelen. Ook kleine dingen, zoals apparaten uitzetten als je ze 's avonds of in het weekeinde niet gebruikt, kan helpen. Nog een voorbeeld is het feit dat we plastic wegwerpbekers bij onze koffieapparaten hebben afgeschaft. Dit leidt tot een jaarlijkse CO₂-besparing van 5 ton. We hopen dat deze verandering in bewustzijn ook invloed zal hebben op het privéleven van onze medewerkers en daarmee ook op onze regio.

→ Hoofdstuk 02

Afvalbeheer en circulaire economie



Ons duurzaamheidsconcept stelt het vermijden van afval centraal, zowel in een zakelijke context als gedurende de levenscyclus van onze producten.

Voorbeelden van succesvolle maatregelen om afval te vermijden, zijn de consequent doorgevoerde vermindering van restmaterialen tijdens de productie, de inzet van herbruikbare verpakkingen voor de onderdelen van leveranciers in onze productie en het gebruik van herbruikbaar servies in onze bedrijfscatering. Deze maatregelen dragen niet alleen bij aan een kleinere afvalberg, ze helpen ook om grondstoffen te besparen.

Wij zien afval als een waardevolle grondstof die bijdraagt aan het winnen van secundaire grondstoffen en dus van groot belang is voor de circulaire economie. Daarom hechten wij veel waarde aan een goed opgezet en functioneel afvalmanagement. Centraal bij onze betrokkenheid staat een milieubesparende en juridisch conforme verwerking van afval, waarmee wij voldoen aan de afvalhiërarchie en onze ecologische voetafdruk verkleinen.

In lijn met de Duitse wettelijke bepalingen en verordeningen (Kreislaufwirtschaftsgesetz en de Verordnung über Betriebsbeauftragte für Abfall) hebben wij een extern en vakkundig gekwalificeerd persoon als afvalverantwoordelijke aangesteld. Deze afvalverantwoordelijke zorgt ervoor dat de afvalwerking voldoet aan de wettelijke vereisten, controleert het proces van de afvalproductie tot aan recycling en maakt het personeel bewust van het belang van afvalscheiding.

Wij controleren en beheren de afvalstromen door elke maand het geproduceerde afval te registreren, uitgesplitst naar afvalcodenummer en de eigenschappen van het afval (gevaarlijk of niet gevaarlijk). We houden toezicht op de afvalverzamel punten om ervoor te zorgen dat het afval goed wordt gescheiden en om onjuiste afvalverwijdering te voorkomen. Daarnaast verstrekken we alleen opdrachten aan gecertificeerde afvalverwerkingsbedrijven om ervoor te zorgen dat het afval op een milieuvriendelijke manier wordt verwerkt en om te garanderen dat de documentatie van afvalinzamelingen, inclusief de hoeveelheden afval die worden afgevoerd, aan de wettelijke voorschriften voldoet.

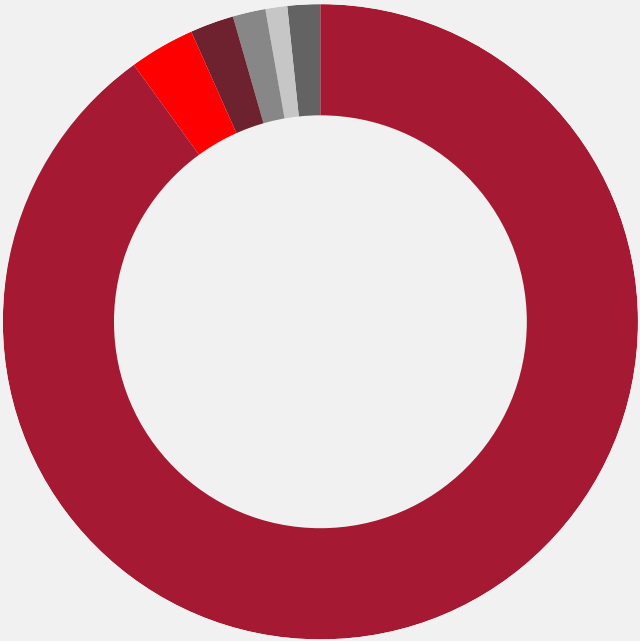
De analyse van mogelijke milieurisico's en hun effecten is een integraal onderdeel van ons risicomanagement. Vanwege deze werkwijze kunnen wij risico's en kansen voortdurend en tijdig identificeren. We voeren regelmatig inspecties uit om eventuele verbeterpunten en mogelijke corrigerende maatregelen te identificeren en om de effectiviteit van reeds ingevoerde maatregelen te controleren.

In 2024 bestond onze afvalstroom voornamelijk uit de volgende soorten:

Soort	Hoeveelheid in ton	Percentage
Houtafval	20.487,30	90,04%
Papier-, papiermassa- en kartonafval	783,33	3,44%
Verf- en lakafval	497,76	2,19%
Gemengd industrieel afval	379,89	1,67%
Metaalafval	247,96	1,09%
Afval uit thermische processen	120,36	0,53%
Bouw- en sloopafval	71,73	0,32%
Afval uit kunststof	67,23	0,30%
Glasafval	22,46	0,10%
Olieafval, oliehoudend afval en afval uit vloeibare brandstoffen	17,72	0,08%
Afval uit kabelresten	13,15	0,06%
Slib van interne afvalwaterbehandeling	12,84	0,06%
Afzuig- en filtermaterialen	9,71	0,04%
Batterijen en accumulatoren	8,88	0,04%
Elektronisch afval	6,99	0,03%
TL-buizen	2,00	0,01%
Lijm- en kitafval	1,40	0,01%
Gassen in drukcontainers	1,01	0,00%
Biologisch afbreekbaar afval	1,00	0,00%
Remvloeistof	0,41	0,00%
Zuren	0,29	0,00%
Totale hoeveelheid afval	22.753,42	

Verwijdering en recycling op pagina 82

Percentage verschillende afvalsoorten 2024



Afvalsoorten, zie tabel links

Dankzij onze maatregelen zijn we op de goede weg om onze afvalproductie tot nul te reduceren. Het afval dat nog steeds als gevolg van onze commerciële activiteiten als productiebedrijf wordt geproduceerd, kan op basis van zijn eigenschappen worden onderverdeeld in gevaarlijk en niet-gevaarlijk afval.

In 2024 bestond onze afvalstroom voornamelijk uit de volgende soorten afval:

Geproduceerd afval	Hoeveelheid in ton	Percentage
Ongevaarlijk afval	22.153,30	97,36%
Gevaarlijk afval	600,12	2,64%

Samenstelling van de afvalproductie 2024

Om ons afval op een ecologische verantwoorde en wettelijk conforme manier te verwerken, werken we op lange termijn uitsluitend samen met gecertificeerde bedrijven in de afvalverwerkingssector. Het grootste gedeelte van al het afval (79,87%) wordt afgevoerd naar een geschikte, externe afvalverwerker. 20,13% van de totale hoeveelheid afval bestaat uit houtsnippers en afvalhout. Die worden op onze locatie verbrand en gerecycled in de vorm van energie.

In een meubelproducerend bedrijf ontstaat natuurlijk ook houtafval. Het meeste afval dat wij produceren bestaat uit houtmaterialen. Omdat het hier om een duurzame grondstof gaat, die echter niet onbeperkt beschikbaar is, zijn duurzame bosbouw, zoals die term begrepen werd door Carl von Carlowitz, en zogenaamd multifunctioneel gebruik van de grondstof hout verplicht en van groot belang. Voor onze producten gebruiken we PEFC-gecertificeerd hout en PEFC-gecertificeerde houtmaterialen. Op die manier willen wij een bijdrage leveren aan duurzame bosbouw.



Door hout multifunctioneel in te zetten, kan de efficiëntie van het gebruik van grondstoffen aanzienlijk worden verhoogd, en blijft de grondstof zo lang mogelijk onderdeel van de economische cyclus. Daarnaast biedt het multifunctionele gebruik van hout niet alleen economische, maar ook ecologische voordelen, met name als het gaat om het vasthouden van broeikasgassen.

Als onderdeel van dit multifunctionele gebruik sturen we 17,22% van het houtafval, dat bestaat uit afdekplaten, voor verwerking en hergebruik naar dienstverleners buiten onze locatie. Nog eens 40,64% van het houtafval uit onze productie wordt gerecycled. Hier gaat het voornamelijk om houten verpakkingen. De resterende 42,14% van het houtafval bestaat uit gebruikte spaanplaten en houtsnippers. Deze worden afgevoerd en zowel intern als extern thermisch gerecycled, wat overeenkomt met de laatste fase van het multifunctionele gebruik. Door ze te verbranden en de vrijgekomen energie te gebruiken voor verwarming, worden er minder fossiele energiebronnen en daarmee niet-duurzame grondstoffen gebruikt.

Gevaarlijk afval ontstaat niet alleen binnen de productieprocessen, maar vooral bij het onderhoud van installaties en machines. Een onjuiste hantering kan negatieve gevolgen hebben voor milieu en maatschappij, en leiden tot juridische en financiële gevolgen en imagoschade. Om die reden is het essentieel dat we zorgvuldig en conform de wettelijke voorschriften met ons afval omgaan. Naast een functioneel, intern afvalmanagement verlenen we daarom ook opdrachten aan externe en gecertificeerde afvalverwerkingsbedrijven.

Net als voor niet-gevaarlijk afval geldt ook voor gevaarlijk afval een afvalhiërarchie. Daarom moet er in verband met de afvalproductie en -verwijdering ook rekening worden gehouden met afvalvermindering. Pas daarna wordt er gekeken naar verwijderingsmethoden zoals opwerking voor hergebruik, recycling, thermisch gebruik of storten.

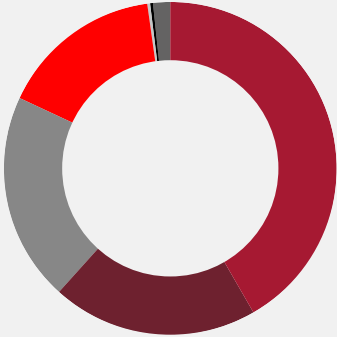
De volgende tabel laat niet alleen zien welke soorten en hoeveelheden afval er in het boekjaar 2024 zijn geproduceerd, ze laat ook zien op welke manier de verschillende afvalsoorten zijn verwijderd.

Verwijderings- en recyclingprocedure de afvalproductie 2024:

Verwijderings- en recyclingprocedure	Soort	Totaal in ton	Percentage
■ Recycling (gebruik op andere manier)	Houtafval	9.527,38	41,87 %
	Papier-, papiermassa- en kartonafval		
	Metaalafval		
	Bouw- en sloopafval		
	Afval uit kunststof		
	Glasafval		
	Olieafval, oliehoudend afval en afval uit vloeibare brandstoffen		
	Afval uit kabelresten		
	Afzuig- en filtermaterialen		
	Batterijen en accumulatoren		
	Elektronisch afval		
	TL-buizen		
	Biologisch afbreekbaar afval		
	Remvloeistof		
■ Verbranding met energierugwinning (extern)	Houtafval	4.562,61	20,05 %
	Verf- en lakafval		
	Afzuig- en filtermaterialen		
	Lijm- en kitafval		
	Gassen in drukcontainers		
■ Verbranding met energierugwinning (intern)	Houtafval	4.580,00	20,13 %

■ Voorbereiding op recycling (gebruik op dezelfde manier)	Houtafval	3.626,13	15,94 %
	Afval uit thermische processen		
	Bouw- en sloopafval		
	Olieafval, oliehoudend afval en afval uit vloeibare brandstoffen		
■ Stortplaats	Afval uit thermische processen	76,84	0,34 %
	Slib van interne afvalwaterbehandeling		
■ Verbranding zonder energierugwinning (afvalverwerking)	Gemengd industrieel afval	9,21	0,04 %
	Gassen in drukcontainers		
	Zuren		
■ Overige recyclingmethodes	Gemengd industrieel afval	371,25	1,63 %

Verwijderings- en recyclingprocedure van de afvalproductie 2024



Uit een analyse van onze afvalstromen blijkt dat in 2024 41,87% werd gerecycled en 15,94% werd hergebruikt. Het totale quotum van 57,81% geeft aan welk percentage afval er volledig werd gerecycled.

Het recyclingpercentage, aan de andere kant, omvat niet alleen afval dat is gerecycled, maar ook afval dat thermisch hergebruikt is. Het recyclingpercentage voor 2024 was 99,62%.

➔ Duurzame producten

Duurzaamheid speelt een centrale rol, vooral bij de ontwikkeling van onze processen en producten. Wij vinden het belangrijk om al in de ontwikkelingsfase van onze producten rekening te houden met de principes van de circulaire economie.

Als keukenproducent zien we deze aanpak zowel als een uitdaging, maar ook als een stimulans om ons verbruik van hulpbronnen en de bijbehorende uitstoot van schadelijke broeikasgassen te verminderen.

Ons productportfolio bevat voorbeelden die onze inspanningen op het gebied van duurzaamheid duidelijk laten zien. Van fronten via korpussen tot de indeling van lades, wij willen overtuigen met onze innovatieve producten.

Producten van Schüller worden gekenmerkt door hoge kwaliteit, duurzaamheid en een lange levensduur. Dit garanderen wij door middel van uitgebreide testprocedures. Een aantal van onze producten kan worden gerecycled, waarmee we een positieve bijdrage leveren aan het milieu. We minimaliseren het onnodig gebruik van grondstoffen en maken een milieuvriendelijke verwijdering van het product aan het einde van zijn levenscyclus mogelijk.



De volgende productvarianten zijn kenmerkend voor onze duurzaamheidsambities:

➔ Gelakte oppervlakken

Dankzij hun homogene uiterlijk en verscheidenheid aan kleuren zijn ze erg populair. Om te voldoen aan de eisen voor een duurzame productie, gebruiken wij in ons Dual Cure-laksysteem lakken op waterbasis, die aanzienlijk minder vluchtige organische stoffen bevatten. Dit betekent dat de lakken die wij gebruiken weinig vervuillende stoffen bevatten en emissiearm zijn. Lakken op waterbasis zijn beduidend beter voor het milieu, omdat er bij de productie minder fossiele grondstoffen worden gebruikt.

➔ Fronten

De fronten Madera, Madera Colour en Avola zijn bijzondere hoogtepunten in ons productassortiment. Ze zijn gemaakt van emissiearme spaanplaten die voor 88% bestaan uit duurzame grondstoffen. In totaal bevatten ze tot 71% gerecycled hout en bijproducten van het zaagproces. Dankzij de fysieke recycling en het multifunctionele gebruik van hout kunnen de fronten aan het einde van hun levenscyclus weer worden gebruikt voor de productie van nieuwe fronten.

➔ Accessoires

Plastic afval wordt in samenwerking met ngo's, overheidsinstanties, inzamelaars, havens, de maritieme industrie en vissers, en door net- en touwfabrikanten van over de hele wereld verzameld en gerecycled. De secundaire grondstoffen die hieruit gewonnen worden, worden gebruikt om de **OceanIX Plastic-greep** te maken, waarmee we een bijdrage leveren aan de bescherming van waardevolle grondstoffen en de vervuiling van onze oceanen willen tegengaan.

➔ Interieurindeling

Met de introductie van de innovatieve OrganiQ-indelingsserie zetten we weer een stap op weg naar het milieuvriendelijke gebruik van hulpbronnen in de keukenbranche. Deze serie bestaat voor 76% uit de natuurlijke vezels van hennep en kenaf (50/50). Het composietmateriaal is voornamelijk gebaseerd op snelgroeiende grassen die snel kunnen groeien op onvruchtbare grond. De resterende 24% bestaat uit een duroplastisch bindmiddel op waterbasis dat vrij is van formaldehyde en fenolharsen. Deze uitrustingsvariant maakt ook indruk door zijn hoge slijtvastheid en recyclebaarheid aan het einde van zijn levenscyclus.

Water en afvalwater



Geen leven zonder water – geen economie zonder ecologie

Water is een noodzakelijke, maar tevens schaarse grondstof. Hoewel onze planeet voor een groot deel uit water bestaat en daarom ook wel de ‘Blauwe Planeet’ wordt genoemd, bestaat slechts ongeveer 3% van de totale watervoorraad uit drinkwater. Een ander wereldwijd probleem is de ongelijke verdeling en wisselende kwaliteit van het beschikbare drinkwater. Klimaatverandering verergert dit probleem nog verder, omdat ze invloed heeft op de hoeveelheid neerslag die er valt en extremere weersomstandigheden veroorzaakt die schade kunnen toebrengen aan de infrastructuur, waardoor de toegang tot schoon water in gevaar komt of zelfs onmogelijk wordt.

Op onze locatie in Herrieden hebben we niet direct te maken met watertekorten, maar toch zijn wij ons bewust van het belang van waterkwaliteit in onze regio. De bescherming van deze waardevolle natuurlijke bron vormt een centraal element van onze duurzaamheidsambities. We zetten ons actief in om wateronttrekking en -verbruik tot een minimum te beperken en om watervervuiling te voorkomen.

Bij Schüller wordt water voornamelijk gebruikt voor hygiënische en sanitaire doeleinden, en is het afkomstig van een lokale waterleverancier. Het afvalwater voldoet aan de eisen van de gemeentelijke rioleringsstatuten en wordt geloosd op het openbare afvoersysteem.

De wateronttrekking wordt regelmatig gecontroleerd en gedocumenteerd met watermeters, net als het afvalwater dat wij produceren. Deze zorgvuldige documentatie vormt de basis voor een efficiënt en effectief waterbeheer, en maakt het mogelijk om maatregelen te identificeren en implementeren om de mogelijkheden tot verbetering nog beter te benutten. Om waterverlies sneller op te sporen, zullen we in de toekomst de documentatie optimaliseren met behulp van digitale watermeters.

De waterkwaliteit en de beschikbaarheid van water werden tijdens **de rapportageperiode** niet merkbaar beïnvloed door ons watergebruik.

Wateronttrekking, -teruggave 2024 *	
Onttrekking gemeentelijk water	6.851 m³ (6,85 megaliter)
Indirect geloosd afvalwater	5.803 m³ (5,80 megaliter)

*Bron 4, pagina 139

Biodiversiteit



Meer dan een wetenschap

Biodiversiteit en de bescherming ervan is om verschillende redenen belangrijk: gezonde en veerkrachtige ecosystemen met een hoge mate van biodiversiteit zorgen voor voedselzekerheid, schoon water en de opslag van klimaatschadelijke emissies. Maar ze beschermen ook tegen natuurrampen die het gevolg zijn van klimaatverandering.

Volgens de wetenschappelijke bevindingen van het Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) zetten het verlies aan biodiversiteit en de schade aan ecosystemen momenteel in hoog tempo door, wat schadelijk is voor de maatschappij, de economie en het klimaat. In het IPCC-rapport 2022 wordt benadrukt dat er door de sterke toename van extreme weersomstandigheden en de negatieve gevolgen daarvan, weinig tijd overblijft om een leefbare toekomst voor toekomstige generaties te garanderen.

Het ecosysteem ‘bos’ speelt hier een centrale rol: bossen zijn niet alleen een leverancier van hout en voedsel, maar fungeren ook als CO₂-opslag, bodemstabilisator en zuiveringssysteem voor water en lucht.

Als houtverwerkend bedrijf zijn we afhankelijk van goed functionerende ecosystemen, aangezien ons bedrijfsmodel grotendeels afhankelijk is van de beschikbaarheid van hout en houtmaterialen. Daarom zijn we ons bewust van het belang van biodiversiteit.

Met name in de upstream waardeketen spelen PEFC-gecertificeerd hout en PEFC-gecertificeerde houtmaterialen een belangrijke rol in verband met biodiversiteit. Het hout helpt om de biodiversiteit in bossen en wouden te beschermen. Door rekening te houden met de ecologische, sociale en economische aspecten van bosbeheer wordt duurzaam gebruik van bossen gewaarborgd, wat goed is voor het behoud van de biodiversiteit.

Hoewel ons bedrijfsterrein in Herrieden niet in een natuurgebied ligt en er ook niet aan grenst, voelen we ons verplicht om een vrijwillige bijdrage te leveren aan het behoud van de soortenrijkdom en dus de biodiversiteit:

- **Natuurlijk ontwerp van de buitenruimtes**
- **Dakbegroeiing van de parkeergarage en andere gebouwen**
- **Vogelhuisjes bouwen**
- **Aanleg van groen- en compensatiegebieden**
- **Wandbegroeiing/klimplanten op de parkeergarage**
- **Beplante aardwal**
- **Biotoopgebieden**



Cijfers, gegevens, feiten 2024

22.753,42 ton
afval in totaal

97,36%
ongevaarlijk afval

57,81%
gerecycled en
hergebruikt

99,62%
recycling

6.851 m³
gemeentelijk
water onttrokken

5.803 m³
indirect geloosd
afvalwater

67.830.782 kWh
energieverbruik
in totaal

59,3%
duurzame energie
van totaalverbruik

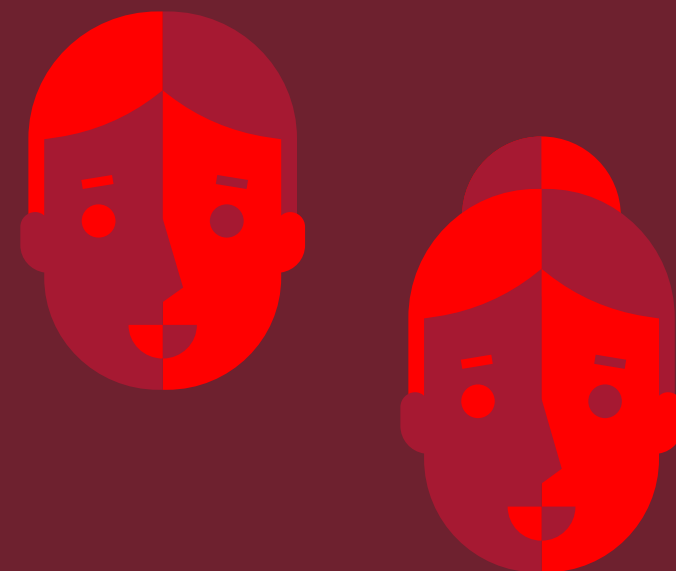
24.890.921 kWh
elektriciteitsverbruik
in totaal

3.289.184 kWh
zelf opgewekte en
verbruikte elektriciteit
(zonnepanelen)

42.939.861 kWh
brandstofverbruik
in totaal

Medewerkers en maatschappij

schüller.



- Organisatie en doelstellingen ◀
- Voordelen voor medewerkers ◀
- Opleiding en vervolgopleiding ◀
- Diversiteit, kansengelijkheid en inclusie ◀
- Gezondheid en veiligheid op het werk ◀
- Maatschappelijke betrokkenheid ◀

Samen groeien!

In deze uitdagende periode, die wordt gekenmerkt door volatiliteit, verandering, verschillende crises en een hoge mate van onzekerheid, zijn niet alleen innovaties in onze producten en processen en geschikte bedrijfsmodellen belangrijk, maar vooral ook ons personeelsbestand. Hun mogelijkheden om hun eigen kwaliteiten en vaardigheden voortdurend te ontwikkelen is cruciaal voor de veerkracht van een bedrijf.

Om deze belangrijke taak en verantwoordelijkheid tegenover onze medewerkers te vervullen, breiden we ons interne opleidingsprogramma voortdurend uit en investeren we in de kwalificaties en bijscholing van onze medewerkers.

Het gebruik van seminars en bijscholingscursussen in de moderne leeromgeving van ons Schüller-Lern-Center en regelmatige werkplekspecifieke instructies benadrukken hoe belangrijk dit onderwerp is voor onze onderneming en onze medewerkers.

Ook zijn wij middels een uitgebreid aanbod **aan trainingsprogramma's en opleidingen** betrokken bij de start van veel carrières en bieden wij toekomstige vakmensen een prettige leeromgeving via onze in-house leer-werkplekken.

Verantwoorde- lijkheid nemen!



→ Hoofdstuk 03

Organisatie en doelstellingen



→ Duurzaam personeelsbeleid

De afdeling Human Resources van Schüller Möbelwerk KG is onderverdeeld in personeelsmanagement en personeelsontwikkeling. De strategische verantwoordelijkheid voor beide afdelingen ligt bij de directie.

In een tijd van tekorten aan geschoolde arbeidskrachten en de trend richting een werknemersmarkt, in combinatie met een volatiele economische situatie, is een duurzaam HR-beleid van het grootste belang. Het ondersteunt en bevordert de transformatie en duurzame ontwikkeling van het bedrijf. Mensen en hun vaardigheden staan centraal in ons HR-beleid. We proberen ervoor te zorgen dat gekwalificeerde medewerkers op het juiste moment op de juiste plaats beschikbaar zijn. Het doel is om, ook in uitdagende tijden, de professionele ontwikkeling en kwaliteiten van onze medewerkers te stimuleren en een aantrekkelijke, duurzame werkomgeving te creëren die wordt gekenmerkt door een respectvolle samenwerking. Op deze manier willen we niet alleen een aantrekkelijke werkplek zijn voor toekomstige medewerkers, maar ook een betrouwbare en verantwoordelijke werkgever voor onze bestaande medewerkers, om zodoende de duurzame ontwikkeling en het succes van ons bedrijf te garanderen.

In 2024 hadden we in totaal 2.327 medewerkers in dienst, inclusief 125 stagiairs. De volgende tabel geeft de samenstelling van het personeelsbestand weer.

	Vrouw	Man	Totaal
Aantal medewerkers	583	1.744	2.327
Aantal medewerkers met een vast contract	527	1.566	2.093
Aantal medewerkers met een tijdelijk contract	56	178	234
Aantal voltijdmedewerkers	437	1.718	2.155
Aantal deeltijdmedewerkers	146	26	172

Verdeling van het aantal medewerkers per regio:

	Middel-Franken	Uit andere Duitse regio's	In het buitenland	Totaal
Medewerkers	2.195	110	22	2.327
Medewerkers met een vast contract	1.966	106	21	2.093
Medewerkers met een tijdelijk contract	229	4	1	234
Voltijdmedewerkers	2.039	97	19	2.155
Deeltijdmedewerkers	156	13	3	172

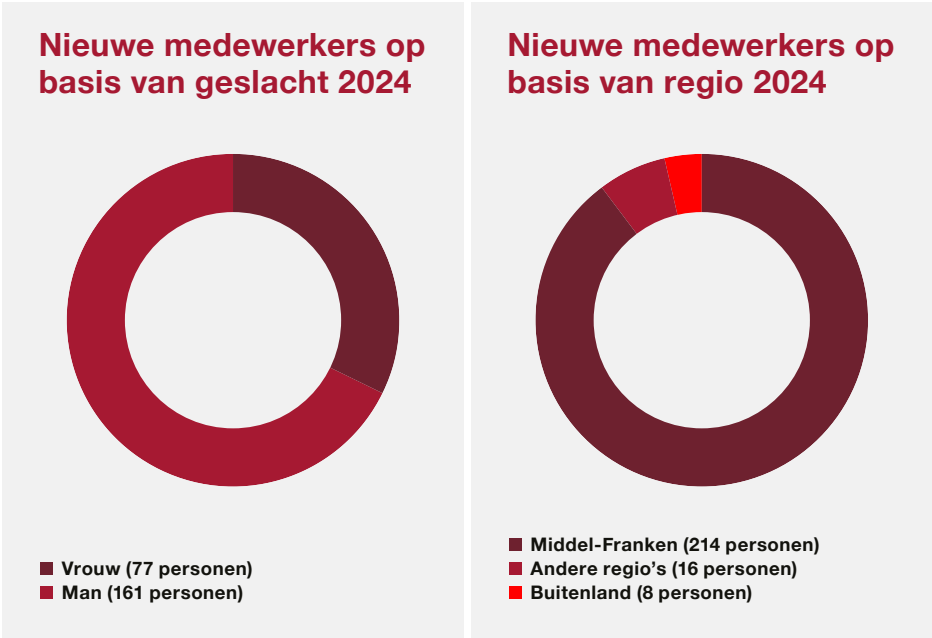
Om flexibel te kunnen reageren op veranderingen in de markt, vertrouwt Schüller Möbelwerk KG op een flexibele personeelsplanning. Door doelgericht een klein aantal leasekrachten uit de regio in te zetten, kunnen we ons vaste personeelsbestand op een zinvolle manier aanvullen en personeelstekorten snel opvangen, met name in de productie. Dankzij flexibele werktijden kunnen we ook optimaal reageren op eventuele schommelingen. In 2024 hadden we gemiddeld 16 geleasede medewerkers per maand in dienst, zonder grote schommelingen gedurende het jaar. Zo kunnen we optimaal rekening houden met de behoeften van onze medewerkers.

Erkend aantrekkelijke werkgever dankzij aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden

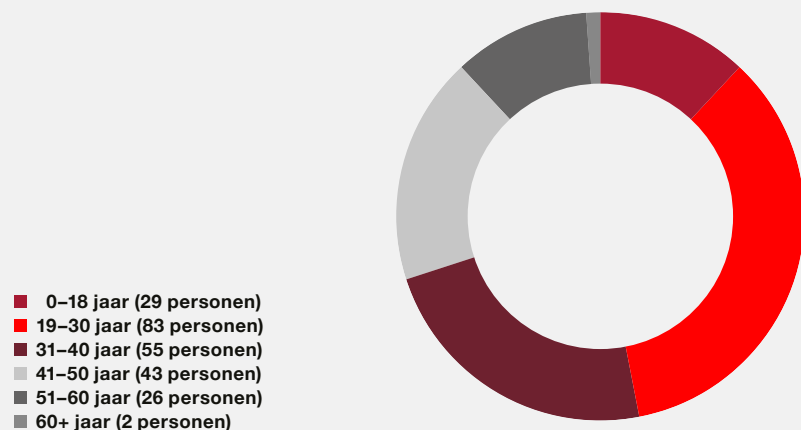
Bij Schüller Möbelwerk KG weten we hoe belangrijk een aantrekkelijke werkomgeving en aantrekkelijke arbeidsomstandigheden zijn om de tevredenheid, loyaliteit en verbondenheid met het bedrijf te bevorderen. Het succes en de groei van onze onderneming zijn sterk afhankelijk van de beschikbaarheid van gekwalificeerde en gemotiveerde medewerkers, die van onschatbare waarde zijn voor elke onderneming.

Naast een passende beloning die ruim boven het wettelijk minimumloon ligt en een op vertrouwen gebaseerde en verantwoordelijke bedrijfscultuur, **bieden we onze medewerkers** ook een goede balans tussen hun werk en privéleven, en talloze mogelijkheden voor promotie, bijscholing en andere voordelen.

De medewerkerstevredenheid kan worden gemeten aan de hand van indicatoren zoals het gemiddelde dienstverband en het personeelsverloop. Bij Schüller was het gemiddelde dienstverband van onze medewerkers 10,2 jaar in 2024.



Nieuwe medewerkers op basis van leeftijd 2024



Flexibele werktijden en balans tussen werk en privé

Factoren die een grote invloed hebben op de aantrekkelijkheid van de werkgever en de tevredenheid van medewerkers zijn onder andere moderne en eigentijdse werktijdmodellen en de balans tussen gezin en carrière. Zowel onze medewerkers als sollicitanten verwachten dat bedrijven hen aantrekkelijke arbeidsomstandigheden bieden die niet alleen voldoen aan de wensen van het bedrijf, maar ook aan de behoeften en verwachtingen van de medewerkers.

Als moderne werkgever spelen we in op de verschillende leefomstandigheden en gezinsbehoeften van onze medewerkers. Of het nu gaat om gezinsvriendelijke werktijden voor ouders, flexibiliteit voor mantelzorgers of verschillende ploegdienstmodellen, de balans tussen gezin en carrière is een zeer belangrijke factor voor tevreden medewerkers.



Wij zijn voortdurend bezig om de werkcultuur in het bedrijf te optimaliseren. Naast verschillende werktijdmodellen, zoals een fulltime of parttime dienstverband, of flexwerk, bieden we onze medewerkers sinds het begin van de coronapandemie van eind 2019 de mogelijkheid om mobiel te werken. Tijdens de pandemie was het doel om de bedrijfsvoering overeind te houden en tegelijkertijd besmetting te voorkomen. Op dit moment vormt corona geen serieus risico meer en kunnen de bedrijfsactiviteiten gewoon doorgaan. Toch hebben we besloten om het hybride werkmodel, mobiel werken in combinatie met fysieke aanwezigheid, te behouden om een goede balans tussen werk en privé te bevorderen. Deze optie staat over het algemeen open voor alle medewerkers met taken, activiteiten en werkstromen die hybride werken toestaan en mogelijk maken. Medewerkers overleggen met hun leidinggevenden om hier concreet vorm aan deze mogelijkheid te geven. Er moet echter wel een gezonde balans zijn tussen aanwezigheid en mobiel werken om resultaten te behalen die in lijn zijn met de doelstellingen van het bedrijf.



Het deeltijdpercentage op de vestiging bij Schüller was in 2024 7,39%. Van de in totaal 172 parttime-medewerkers was 85% vrouw. Vooral voor jonge ouders bieden de flexibele werktijdmodellen een goede mogelijkheid om gezin en carrière te combineren.

In Duitsland is het recht op ouderschapsverlof geregeld in de bondswet op de ouderschapsuitkering en het ouderschapsverlof (BEEG). Ouderschapsverlof wordt gedefinieerd als vrije tijd om de eigen kinderen op te voeden en te verzorgen. Al onze medewerkers hebben daarom recht op maximaal drie jaar ouderschapsverlof, ongeacht hun geslacht.

	Vrouw	Man	Totaal
Aantal medewerkers dat ouderschapsverlof heeft opgenomen	56	70	126

Cijfers over terugkeer na opnemen ouderschapsverlof in 2024:

	Vrouw	Man	Totaal
Totaal aantal medewerkers dat na ouderschapsverlof weer aan het werk is gegaan	10	65	75

Nieuwe wegen, duidelijke doelen

Walter Ortner

→ Hoofd personeelszaken



Wat verstaat u onder duurzaam HR-management?

Duurzaam HR-management heeft vooral betrekking op de planning, indeling, ontwikkeling en organisatie van medewerkers. Bij alles wat wij doen staan onze medewerkers centraal. Hier is het duurzaamheidsprincipe extra belangrijk. Het voornaamste doel van duurzaam HR-management zijn tevreden, gemotiveerde en gezonde medewerkers die trouw zijn aan de onderneming. Zo wordt kennis behouden en doorgegeven binnen het bedrijf. We ondersteunen onze medewerkers op professioneel niveau, maar ook als het gaat om hun fysieke en mentale gezondheid. Dit geldt voor huidige, maar ook alle toekomstige medewerkers van het bedrijf.

Hoe bereikt u de doelstellingen van duurzaam HR-management?

Voor HR-management is een bepaalde manier van werken nodig waarin de medewerker en een goed ontwikkelde feedbackcultuur centraal staan. We worden hierbij steeds meer ondersteund door digitale tools, zoals een medewerkers-app die collega's met elkaar verbindt, of speciale HR-software die we ook gebruiken tijdens het wervings- en onboardingproces.

Om de gezondheid en prestaties van onze medewerkers op peil te houden, hebben we arbo-experts in dienst en bieden we speciale programma's en workshops over gezondheidsgelateerde onderwerpen aan. Deze variëren van lezingen of actiedagen over belangrijke thema's tot sportprogramma's. We gebruiken kleine verrassingen tijdens de werkdag om onze medewerkers te motiveren.

→ Hoofdstuk 03

Voordelen voor medewerkers



De voordelen van Schüller

Schüller Möbelwerk KG ziet het als zijn verantwoordelijkheid om een werkomgeving te creëren die zowel de persoonlijke als professionele tevredenheid van zijn medewerkers bevordert. Door middel van een respectvolle bedrijfscultuur en doelgerichte ondersteuning voor de behoeften van medewerkers willen we de motivatie en tevredenheid van onze medewerkers, en daarmee de loyaliteit aan het bedrijf, vergroten.

Onze talloze voordelen bieden niet alleen toegevoegde waarde voor ons huidige personeel, maar maakt ons ook aantrekkelijk voor nieuw talent. Om die reden passen we ons aanbod voortdurend aan de huidige behoeften van onze medewerkers en de veranderingen in de maatschappij aan.





— Werkkleding

Om het gevoel van **saamhorigheid binnen het bedrijf te versterken** en een samenhangend beeld naar buiten te presenteren, ontvangen nieuwe medewerkers een basisset functionele kleding die is aangepast aan hun werkgebied. Daarnaast ondersteunt Schüller de aanschaf van orthopedische beschermingsmiddelen zoals veiligheidsschoenen, veiligheidsbrillen en brillen voor computerwerkplekken.

— Innovatieve productie en moderne werkplekken

Verandering, innovatie en investering zijn altijd al kenmerkend geweest voor onze manier van denken. Dankzij deze uitgangspunten zijn we met onze hoogwaardige productiefaciliteiten toonaangevend in de sector. Het gebruik van ultramoderne machines en voertuigen, de nieuwste technologie, uitgebreide IT-netwerken en een geoptimaliseerde infrastructuur stelt ons in staat om voortdurend uitstekende producten te maken. Alle werkplekken – zowel in de productie als op de administratie – zijn ergonomisch ontworpen en voorzien van de nieuwste technologieën, waardoor er een efficiënte en prettige werksfeer ontstaat.

— Parkeergelegenheid

Om ervoor te zorgen dat onze medewerkers hun voertuigen veilig en beschermd kunnen parkeren, hebben we een overdekte parkeergarage met meerdere verdiepingen en ruimte voor 1.800 voertuigen – of het nu fietsen, scooters of auto's zijn. Voor deze oplossing is minder bebouwd oppervlak nodig dan voor een openluchtparkeerplaats, wat helpt om het milieu te beschermen en de beschikbare ruimte optimaal te benutten.

— Goed uitgeruste pauzeruimtes en catering

Het welzijn van onze medewerkers staat centraal bij alles wat we doen. Onze pauzeruimtes zijn voorzien van een keuken, zodat medewerkers hun eigen gerechten kunnen bereiden en kunnen ontspannen in een prettige omgeving. In de zomer hebben we ook zitplaatsen in de buitenlucht. En er zijn voorzieningen zoals een tafelfootbaltafel en een dartbord. Dit versterkt de sociale omgang tussen onze medewerkers. Het 'Kochwerk Herrieden' zorgt voor vers bereide maaltijden tegen aantrekkelijke prijzen en dus voor gezonde catering tijdens de werkdag.



➔ Wascabines en kleedkamers

Voor medewerkers die sportief naar het werk komen, bijvoorbeeld fietsers, zijn er wascabines en kleedkamers beschikbaar. Deze faciliteiten bieden het nodige comfort, zodat zij zich kunnen opfrissen en omkleeding na het woon-werkverkeer.

➔ Tegoedbon en aanbiedingen voor medewerkers

Zodra ze zes maanden bij het bedrijf hebben gewerkt, ontvangen medewerkers een gepersonaliseerde Schüller-tegoedbon, die bij speciale gelegenheden wordt aangevuld met een bepaald bedrag. We bieden ook voordelen aan bij verschillende gerenommeerde leveranciers als onderdeel van onze secundaire arbeidsvoorwaarden. Hierdoor kunnen onze medewerkers profiteren van aantrekkelijke kortingen en wordt hun persoonlijke waardering vergroot. We bieden ook speciale seizoensgebonden promoties om onze medewerkers te belonen voor hun inzet.

➔ Fietsen leasen

Vanwege onze samenwerking met BUSINESSBIKE hebben onze medewerkers de mogelijkheid om maximaal twee fietsen of e-bikes te leasen. Deze aanbieding stimuleert niet alleen een milieubewuste levensstijl, maar biedt ook financiële voordelen in de vorm van belastingvoordelen en lagere sociale premies. Het bedrijf dekt ook de kosten van de fietsverzekering.



Voorkomen is beter dan genezen – sociale zekerheid voor onze medewerkers



➔ Bedrijfspensioenregeling

Om hun levensstandaard op latere leeftijd veilig te stellen, helpt Schüller Möbelwerk KG zijn medewerkers actief met een bedrijfspensioenregeling. Dit is een aanvulling op het wettelijke pensioen en helpt om een potentieel pensioengat te dichten. Schüller biedt een door de werkgever gefinancierde bijdrage die wordt toegekend na drie dienstjaren en wordt gespreid op basis van de duur van het dienstverband. Daarnaast ontvangen medewerkers momenteel een werkgeverssubsidie van 15% op hun pensioenpremie. Alle medewerkers, ongeacht hun werktijdmodel, hebben recht op een bedrijfspensioenregeling.

➔ Arbeidsongeschiktheidsverzekering

Een arbeidsongeschiktheidsverzekering beschermt onze medewerkers als ze door een lichamelijke of geestelijke ziekte blijvend niet in staat zijn om hun laatst uitgeoefende beroep uit te oefenen. Gezien de beperkte dekking van het wettelijke invaliditeitspensioen, is het van essentieel belang om een particuliere verzekering af te sluiten. Schüller biedt aantrekkelijke groepsvoorwaarden voor een arbeidsongeschiktheidsverzekeringen, om medewerkers een uitgebreide financiële bescherming te garanderen.

➔ Zorgverzekering

Een wettelijke zorgverzekering biedt alleen een financiële basiszekerheid en dekt vaak niet alle kosten. Om onze medewerkers ook na hun diensttijd effectief te ondersteunen, hebben we een programma voor sociale zekerheid geïntroduceerd met speciale voorwaarden voor een particuliere zorgverzekering. Zo kunnen onze medewerkers profiteren van aantrekkelijke groepskortingen als ze zorg nodig hebben.

→ Hoofdstuk 03

Opleiding en vervolgopleiding



Hoofdstuk 03 – Opleiding en vervolgoopleiding

In Duitsland is het een enorme uitdaging om geschoolde arbeidskrachten te vinden. Talloze sectoren kampen met een tekort aan arbeidskrachten en deze situatie zal door demografische veranderingen, de voortschrijdende digitalisering en decarbonisatie in de toekomst alleen nog maar verslechteren. Er is vooral een tekort aan vakmensen en industrieel medewerkers.

Wij, Schüller Möbelwerk KG, zijn ons bewust van onze verantwoordelijkheid tegenover de maatschappij, de regio en onze medewerkers. We zien het als onze taak om het tekort aan geschoolde arbeidskrachten actief tegen te gaan, onze eigen toekomstbestendigheid veilig te stellen en een belangrijke bijdrage te leveren aan duurzame ontwikkeling door goed opgeleide en gekwalificeerde specialisten aan te nemen. Centraal in onze betrokkenheid staan onze medewerkers en hun talenten, vaardigheden en kwaliteiten.

Met het oog op de toenemende complexiteit van de arbeidsmarkt en de belangrijke rol van die hooggekwalificeerde specialisten voor onze economische groei en welvaart, richten wij ons op een uitgebreid aanbod van opleidingen en bijscholingstrajecten. Het doel van onze personeelsontwikkeling is om onze medewerkers de mogelijkheid te bieden zich persoonlijk en professioneel te ontwikkelen en succes in hun carrière te stimuleren.

Op de lange termijn streven wij ernaar om voldoende gekwalificeerde specialisten in dienst te hebben om onze productiecapaciteit en ons innovatie- en concurrentievermogen te kunnen waarborgen. Het thema 'levenslang leren' staat daarom bij ons ook hoog in het vaandel. Een goede loopbaan- en opvolgingsplanning is onontbeerlijk voor een duurzame personeelsontwikkeling en -planning.

Alle medewerkers **binnen het hele bedrijf** worden beoordeeld op basis van een kwalificatiematrix. Deze beoordelingen worden transparant en in samenwerking tussen de medewerker en de directe leidinggevende uitgevoerd. Daarnaast voeren we beoordelings- en ontwikkelingsgesprekken.

Op het gebied van beroepsopleidingen bieden we starters op de arbeidsmarkt talloze mogelijkheden om hun carrière binnen ons bedrijf te beginnen. We bieden de volgende stages en opleidingen aan (m/v/d):

Hout

- Timmerman
- Houtbewerker

Techniek

- Technisch productontwerper
- Machine- en installatieoperator
- Industrieel monteur
- Elektrotechnicus
- Automatiseringstechnicus
- Energie- en gebouwentchnicus

Logistiek en afstandstransport

- Magazijnmedewerker
- Logistiek medewerker
- Chauffeur
- Automonteur

Administratie en IT

- Commercieel manager
- IT-specialist, applicatieontwikkeling
- IT-specialist, systeemintegratie

Studieprogramma's

- Beroepsopleiding industriële techniek
- Duale opleiding houttechnologie
- Beroepsopleiding industriële informatica
- Beroepsopleiding bedrijfskunde

Daarnaast bieden wij scholieren de mogelijkheid om door middel van stages inzicht te krijgen in onze vakopleidingen. Studenten kunnen bij ons praktische ervaring opdoen tijdens hun studie – in de vorm van stages, als werkstudent of door de begeleiding van studenten die hun Bachelor- en Masterscriptie aan het schrijven zijn.

125

Aantal stagiairs
in 2024

71%

Behoud van
stagiairs in 2024

Een bedrijf is slechts zo goed als zijn medewerkers. Als iedereen bijdraagt met zijn of haar sterke punten en ervaring, verandert een groep individuen in een sterk team. Daarom ondersteunen we onze medewerkers voortdurend met een breed scala aan trainingsprogramma's. Wij vinden het belangrijk om niet alleen aan het heden te denken, maar onze medewerkers ook een veilig perspectief voor de toekomst te bieden. We bieden tal van opleidingsmogelijkheden, zoals deeltijdopleidingen bij verschillende opleidingsaanbieders, academies en interne seminars. Deze seminars zijn bedoeld om de technische en methodologische vaardigheden van onze medewerkers te verbeteren en hun dagelijkse werk efficiënter te maken. Wij ondersteunen en stimuleren onze medewerkers tijdens hun vervolgopleiding tot vakman/-vrouw, technicus en specialist, en bij de keuze uit een groot aantal studieprogramma's. Daarnaast hebben onze medewerkers de mogelijkheid om erkende beroepskwalificaties, zoals machine- en installatieoperator, te behalen via het tweedekansonderwijs.

Onze interne seminars omvatten leiderschapseminars voor leidinggevendenden met personeelsverantwoordelijkheid, seminars voor medewerkers zonder personeelsverantwoordelijkheid, verschillende basiscursussen zoals een cursus MS Office en taalcursussen voor medewerkers die Duits niet als moedertaal hebben. Taalcursussen voor andere talen, zoals Engels of Spaans, maken ons aanbod compleet.

Het Schüller-Lern-Center oftewel |s|l|c. werd in 2020 opgericht. Het fungeert als een locatie voor kennisuitwisseling, kwalificatie, ondersteuning en motivatie. Het biedt voldoende ruimte voor de professionele en persoonlijke ontwikkeling van onze medewerkers. In deze stimulerende sfeer worden regelmatig diverse opleidingen aangeboden.



Leiderschapsontwikkelingsprogramma

Wij halen onze managers in eerste instantie uit onze eigen gelederen en bieden medewerkers die over de wil en de kwaliteiten beschikken de mogelijkheid om deel te nemen aan het leiderschapsontwikkelingsprogramma van Schüller. Hier krijgen ze acht maanden lang optimale persoonlijke en professionele ondersteuning op een groot aantal vakgebieden. Dit is vooral belangrijk in tijden waarin er een tekort heerst aan geschoolde arbeidskrachten, want op deze manier stellen wij de beschikbaarheid van gekwalificeerde managers binnen ons bedrijf veilig.

Daarnaast is 95% van de senior managers afkomstig uit de regio Middel-Franken en de grootstedelijke regio Neurenberg. Met senior managers bedoelen we mensen die rechtstreeks rapporteren aan de directie, d.w.z. de individuele afdelingshoofden.



Overzicht interne seminars 2024

Methodisch

- Toekomstgerichte teamplanning
- Train the Trainer
- Projectmanagement bij Schüller
- Leidinggeven zonder disciplinaire macht
- Beoordelingsgesprekken voeren
- ...

Professioneel

- Wettelijke invloedsfactoren voor managers
- Kwaliteit in productie bij Schüller
- Basisprincipes sensortechnologie
- Een vrachtwagen laden
- Online cursussen MS Office
- ...

Sociaal

- Communicatie en netwerken
- Teamgeest versterken en bevorderen
- Conflictmanagement
- Emotionele intelligentie
- ...

Persoonlijk

- Lichaamstaal en zelfverzekerd optreden
- Persoonlijkheidstypes herkennen en ermee omgaan
- Houding en gedrag op het werk (positieve mindset)
- ...

Elk jaar ontvangen **alle medewerkers** per e-mail of via het opleidingsmanagement-systeem van ons bedrijf een uitgebreide catalogus met het jaarlijkse opleidingsaanbod. Daarnaast worden er informatiebijeenkomsten georganiseerd om het programma voor elk kwartaal bekend te maken. De leidinggevendenden integreren dit opleidingsprogramma in hun dagelijkse werkrouines en bespreken de opleidingsbehoeften direct met hun teamleden tijdens de jaarlijkse beoordelingsgesprekken. In 2024 organiseerde de HR-afdeling op deze manier meer dan 650 verschillende opleidingsevenementen.

In totaal werden er in 2024 meer dan 17.000 opleidingsuren afgerond, wat overeenkomt met een gemiddelde van 7,4 uur per medewerker per jaar. En aan onze trainingen namen bijna 4.400 mensen deel. Deze cijfers hebben uitsluitend betrekking op trainingen en zijn exclusief instructies op het gebied van werkveiligheid.

Toekomstbestendig en duurzaam

Martin Siegordner

→ Hoofd personeelsontwikkeling



Welke rol speelt duurzaamheid voor sollicitanten?

De duurzaamheid van ons bedrijf is de afgelopen vijf jaar inderdaad steeds belangrijker geworden voor sollicitanten. Mensen verwijzen tijdens hun eerste sollicitatiegesprek vaak al naar onze website en de activiteiten die we ondernemen op het gebied van duurzaamheid, of ze vragen doelgericht naar onze betrokkenheid. Deze vragen worden steeds vaker en eerder in de sollicitatieprocedure gesteld en dan voornamelijk door mensen tot 25 jaar.

Hoe belangrijk is duurzaamheid als het gaat om competentieontwikkeling?

Het bevorderen van competenties binnen een internationale onderneming zoals Schüller is essentieel voor een duurzame bedrijfsontwikkeling. We leven in veranderlijke tijden. Ons leven, onze maatschappij, maar ook de manier waarop we leren en werken evolueert voortdurend en vooral snel. Een degelijke beroepsopleiding is hiervoor onontbeerlijk.

Op welke gebieden ziet u toekomstige uitdagingen?

De toenemende digitalisering en globalisering brengen voortdurend nieuwe ontwikkelingen met zich mee. Hier moeten we op kunnen reageren met nieuwe oplossingen, waar flexibiliteit en expertise voor nodig zijn. Om deze uitdagingen het hoofd te kunnen bieden, ondersteunen wij van het competentieontwikkelingsteam onze medewerkers met passende opleidingen en vervolgoopleidingen in het Schüller-Lern-Center. Zo leveren wij een waardevolle bijdrage aan de doelstellingen van het bedrijf.

→ Hoofdstuk 03

Diversiteit, kansengelijkheid en inclusie



Hoofdstuk 03 – Diversiteit, kansengelijkheid en inclusie

Onze tijd wordt gekenmerkt door globalisering, de gevolgen van demografische veranderingen en een toenemende digitalisering. Deze ontwikkelingen brengen zowel kansen als risico's met zich mee. Met name het tekort aan geschoolde arbeidskrachten, waar we nu al de gevolgen van merken, zal toenemen wanneer de 'babyboomers' met pensioen gaan. Om deze uitdagingen effectief aan te gaan, is het heel belangrijk om diversiteit, kansengelijkheid en inclusie te stimuleren.

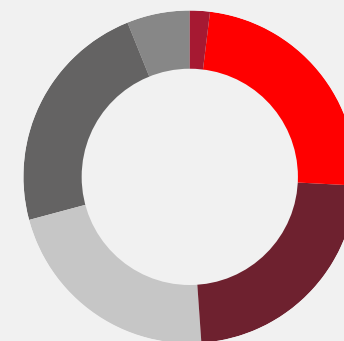
Wij hebben dit al erkend, en door onze op wederzijds respect gebaseerde bedrijfscultuur bevorderen wij een prettige werksfeer waarin al onze medewerkers worden gewaardeerd, ongeacht hun nationaliteit, geslacht, religie, wereldbeeld, seksuele oriëntatie, identiteit, etnische herkomst, beperking of leeftijd. Voor ons staan de unieke vaardigheden, competenties, kennis en talenten van elk individu centraal. We stimuleren de deelname aan het arbeidsproces van mensen met een lichamelijke of geestelijke beperking en van vrouwen én mannen.

Medewerkers op basis van geslacht 2024



■ Vrouw (25%)
■ Man (75%)

Medewerkers op basis van leeftijd 2024



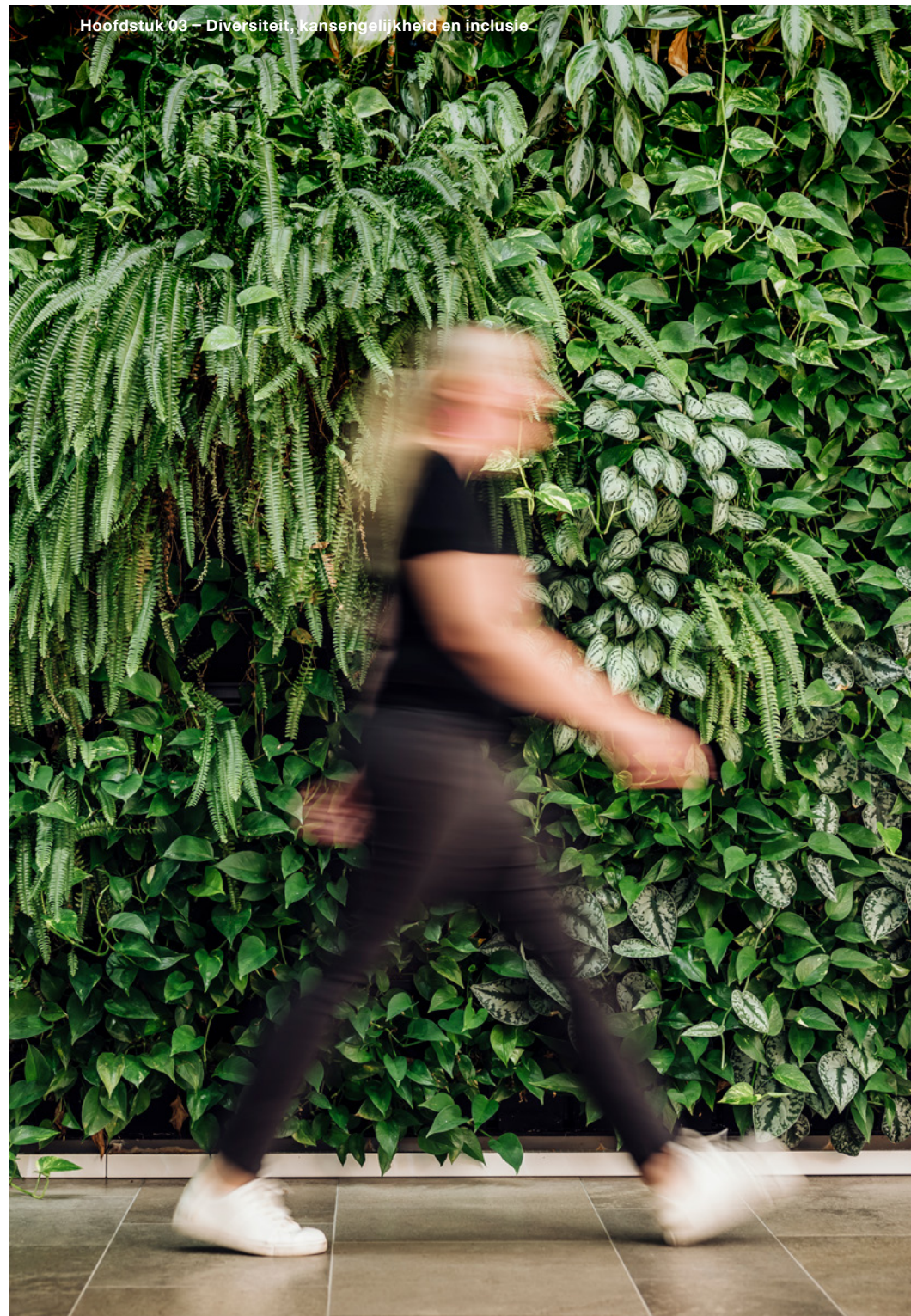
■ 0-18 jaar (2%)
■ 19-30 jaar (24%)
■ 31-40 jaar (23%)
■ 41-50 jaar (22%)
■ 51-60 jaar (23%)
■ 60+ jaar (6%)

Onze werving is uitsluitend gericht op de vaardigheden van de sollicitanten. Dat geldt ook voor onze salarissen, die uitsluitend gebaseerd is op de betreffende taakstelling, zonder onderscheid te maken tussen mannen en vrouwen. De kwalificatie, bijscholing en opleiding van onze medewerkers is afgestemd op hun behoeften. De dimensies van diversiteit spelen binnen deze context voor ons geen enkele rol. Ieder medewerker wordt bij ons gelijk behandeld en ingezet en gestimuleerd op basis van zijn of haar capaciteiten.

We hopen dat deze aanpak en deze overtuiging niet alleen leiden tot een goede samenwerking, maar vooral ook tot de inzet van de juiste medewerkers op de juiste werkplek – waarmee we uiteindelijk ook het risico op een tekort aan goed opgeleide medewerkers minimaliseren. Op dit moment werken bij ons mensen uit 57 verschillende landen die allemaal met hun unieke vaardigheden ons bedrijf verrijken. Daarnaast ondersteunen we onze medewerkers als dat nodig is bij het leren van de Duitse taal.

Ons percentage vrouwelijke medewerkers is op dit moment 25%. Dit cijfer is ongeveer het gemiddelde voor technische beroepen en de industriële sector, vooral in specialisaties zoals de productie, waar veel van onze medewerkers actief zijn. Om de diversiteit binnen ons bedrijf verder te versterken en ook vrouwelijke talenten aan te trekken voor technische en andere beroepen, zijn we actief betrokken bij evenementen zoals de jaarlijkse 'Girls Day'. Hiermee willen wij jonge vrouwen aanmoedigen en inspireren om een opleiding te volgen binnen ons bedrijf, zodat we samen een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan het bevorderen van gelijke kansen in de hele sector.

We verwelkomen ook mensen met een lichamelijke of geestelijke beperking en beschouwen hen als een waardevol onderdeel van ons diverse personeelsbestand. We bevorderen hun integratie en deelname aan het beroepsleven op verschillende manieren: we zorgen dat onze werkplekken geen obstakels bevatten en creëren speciale parkeermogelijkheden. Op dit moment hebben wij 75 medewerkers met een gemiddelde tot zware beperking.



→ Hoofdstuk 03

Gezondheid en veiligheid op het werk



Hoofdstuk 03 – Gezondheid en veiligheid op het werk

Het welzijn en de gezondheid van onze medewerkers hebben onze hoogste prioriteit. Onze initiatieven op het gebied van ongevallenpreventie en gezondheidsbescherming vormen een centraal onderdeel van onze bedrijfswaarden en staan voor verantwoordelijkheid, vertrouwen en waardering.

Werkveiligheid is stevig verankerd in de processen **in ons bedrijf en onze productie-locatie in Herrieden**. Onze dagelijkse activiteiten en maatregelen op het gebied van werkveiligheid zijn gebaseerd op de nationale wettelijke voorschriften en richtlijnen, en op werkveiligheidsgerelateerde regels en normen.

Organisatorisch gezien valt de afdeling Werkveiligheid onder de afdeling Bedrijfsvoering. Deze bestaat uit vier werkveiligheidsexperts en één ondersteunend medewerker die helpt met de documentatieverplichtingen en de algemene organisatie van het kantoor. De werkveiligheidsexperts krijgen verdere ondersteuning, net name bij de identificatie van mogelijke risico's op de productieafdelingen, van 56 gekwalificeerde veiligheidsverantwoordelijken die op de afdelingen werkzaam zijn conform artikel 22 van het Duitse Sociaal Wetboek VII. We moedigen onze medewerkers ook aan om proactief gevaarlijke situaties en mogelijke verbeterpunten te herkennen en deze te melden bij hun manager, de arbeidsveiligheidsspecialisten of de veiligheidsverantwoordelijken.

In aanvulling op de ondersteuning die de werkveiligheidsexperts onze medewerkers bieden, wordt de bedrijfsgeneeskundige zorg geleverd door een externe dienstverlener. De werktijden van de bedrijfsarts zijn gebaseerd op regeling 2 van de wettelijke ongevallenverzekering in Duitsland (DGUV). Als onderdeel van onze bedrijfsgezondheidszorg kunnen medewerkers van ons bedrijf een afspraak maken tijdens het maandelijkse bedrijfssprekkuur. De andere taken van de bedrijfsarts zijn het uitvoeren van preventieve medische controles en gezamenlijke bedrijfsinspecties, evenals regelmatige deelname aan vergaderingen van de gezondheids- en veiligheidscommissie, die plaatsvinden in aanwezigheid van de directie en leidinggevenden in overeenstemming met artikel 11 van de Duitse wet inzake de Arbeidsveiligheid, en die bedoeld zijn om de gezondheid en veiligheid op het werk voortdurend te verbeteren.

Wij hebben een intern EHBO-team **voor noodgevallen tijdens werkuren**. Deze getrainde EHBO'ers zijn voor alle ploegen bereikbaar en verlenen eerste hulp aan medewerkers die dit nodig hebben, en zij regelen het vervoer naar een arts of ziekenhuis. Soms telt elke minuut, en daarom vinden wij het belangrijk dat onze medewerkers weten wat ze moeten doen in noodsituaties, zodat ze snel en correct kunnen reageren bij noodgevallen.

Ons doel is de voortdurende optimalisatie volgens de KAIZEN-methode, om de veiligheid en gezondheid van onze medewerkers te bevorderen en de naleving van de werkveiligheidsvoorschriften te waarborgen. Om die reden analyseren we ongevallen en bijna-ongevallen op de werkplek en nemen we waar nodig tegenmaatregelen. Ook voeren we preventieve risicobeoordelingen uit op machines en werkplekken, en instrueren we onze medewerkers – ook met behulp van specifieke digitale oplossingen.

Risicobeperkende maatregelen worden geïmplementeerd volgens de maatregelenhiërarchie van de DGUV. Deze worden veelal, en vooral in een commerciële, technische omgeving, uitgevoerd door interne onderhoudsmedewerkers of door de fabrikant van de betreffende machine. De verantwoordelijke werkveiligheidsspecialist voert vervolgens een effectiviteitscheck uit om de effectiviteit van de geïmplementeerde maatregelen te controleren.

Naast het uitvoeren van risicobeoordelingen, ongevallenanalyses en inspecties bestaan de dagelijkse werkzaamheden van de werkveiligheidsexperts ook uit het aanbieden van trainingen over gezondheid en veiligheid op de werkplek. Op dit moment worden er trainingen over meer dan 71 verschillende onderwerpen aangeboden. Veel van deze veiligheidsinstructies zijn wettelijk verplicht en bevatten zowel theoretische als praktische instructies, bijvoorbeeld bij of in de buurt van de betreffende machines. We zijn ervan overtuigd dat bewuste en uitgebreid geïnformeerde medewerkers mogelijk gevaarlijke situaties kunnen vermijden en door middel van goed en verantwoordelijk gedrag ongevallen op het werk kunnen voorkomen. Dit soort regelmatige instructies zijn tevens onderdeel van de oorspronkelijke taken van al onze medewerkers, en daarom vinden ze ook altijd onder werktijd plaats. Wij stellen veiligheidsgerelateerde informatie, maar ook opleidingssjablonen aan onze medewerkers beschikbaar via een intern bedrijfsportaal.

Daarnaast biedt de afdeling Werkveiligheid rijlessen aan voor heftrucks, die worden afgerond met een theoretisch en praktisch examen. De afdeling Werkveiligheid biedt nu ook trainingen aan voor het besturen van andere voertuigen, zoals hoogwerkers.

Meldplichtige arbeidsongevallen waar eigen medewerkers bij betrokken waren 2024 (excl. ongevallen in woon-werkverkeer):

- Aantal meldplichtige arbeidsongevallen: 69
- Percentage meldplichtige arbeidsongevallen per 1 miljoen gewerkte uren: 20,86
- Sterfgevallen door werkgerelateerd letsel: 0

Meldplichtige arbeidsongevallen van medewerkers die niet in loondienst zijn, waarvan de werkplek door de organisatie beheerd wordt in 2024:

- Aantal gevallen van werkgerelateerd letsel: 7
- Sterfgevallen door werkgerelateerd letsel: 0



Ons gezondheidsmanagement

De gezondheid van onze medewerkers gaat ons aan het hart. Daarom bieden we verschillende cursussen en initiatieven aan, waarmee onze medewerkers hun gezondheid actief kunnen onderhouden en verbeteren. Het gaat dan bijvoorbeeld om verschillende seminars, gezondheidsdagen in samenwerking met zorgverzekeraars, verschillende lichaamsmetingen (bijv. spierverdeling, lichaamssamenstelling, risico op beroertes) en seminars en webinars over onderwerpen als verzorging, stress en voeding. We ondersteunen onze medewerkers financieel met cursussen en maatregelen die worden aangeboden door het 'Zentrale Prüfstelle Prävention' van de Duitse ziekenfondsen.

Naast sportprogramma's bieden we ook verschillende preventieve maatregelen aan om aandoeningen in een vroeg stadium op te sporen en tegen te gaan. Denk hierbij aan diabetespreventie, darmkankerpreventie en verstrekking van het homeopathische middel Infektal. De medewerkers worden via borden of berichten op de hoogte gehouden van alle preventieprogramma's.

Wij bieden het gratis online fitnessportaal MyHomeFitness aan, **om onze medewerkers** kennis te laten maken met een groot aantal sporten en om hun lichamelijke conditie te verbeteren. Via dit portaal kunnen onze medewerkers deelnemen aan meer dan 2.000 online cursussen en meer dan 20 verschillende sporten beoefenen. Het volledige gezondheidsmanagementprogramma wordt onbeperkt beschikbaar gesteld aan alle vaste medewerkers, ongeacht hun werktijdmodel.

Tijdens de rapportageperiode vonden de volgende gezondheidscampagnes plaats:

- Gezondheidsdagen
- Screening op darmkanker
- Diabetespreventie
- Verstrekking van het homeopathische middel Infektal
- Lichaamsmetingen: bijv. InBody-meting, Mobee-meting enz.
- Diverse seminars en webinars: bijv. zorgcollege, stress-seminar
- Seminar over voeding
- Het hele jaar door gratis online fitnessportaal
- Speciale voorzieningen bij gezondheidsproblemen: in hoogte verstelbare bureaus, krukken, computerbrillen enz.
- Subsidiëring van preventieve cursussen



Maatschap- pelijke betrokkenheid



Samen voor een betere toekomst

Als een van de meest toonaangevende keukenfabrikanten in Duitsland, en met ons hoofdkantoor en onze productievestiging in Herrieden, we zijn toegewijd aan sociale verantwoordelijkheid. Onze rol als een familiebedrijf en aantrekkelijke werkgever in de Duitse regio Franken reikt veel verder dan de muren van de fabriek en onze bedrijfsactiviteiten. Wij geven niet alleen om het welzijn en de welvaart van onze medewerkers, maar ook om de ondersteuning van verschillende organisaties op regionaal, nationaal en wereldwijd niveau. We nemen onze maatschappelijke en ecologische verantwoordelijkheid door middel van talloze initiatieven en projecten waarbij we betrokken zijn of die we zelf hebben georganiseerd. Deze betrokkenheid benadrukt ons streven om een positieve en duurzame bijdrage te leveren.

Ieder mens is uniek en onmiskenbaar. Mensen zijn echter gelijk in hun behoeften en rechten, en daarom werken wij nauw samen met Lebenshilfe Ansbach en Diakoneo Neuendettelsau. Deze organisaties bieden carrièremogelijkheden voor mensen die door een handicap minder goed aan het arbeidsproces kunnen deelnemen. Deelname aan het de arbeidsmarkt verhoogt de kwaliteit van leven. De medewerkers van Lebenshilfe Ansbach stellen onze orders samen, verpakken ze en voeren eenvoudig montagewerk uit, afhankelijk van hun vaardigheden.

In het kader van organisatieoverkoepelende acties ondersteunen wij samen talloze goede doelen en instanties met financiële middelen en materialen. Ook onze stagiairs dragen een steentje bij met doelgerichte acties en nemen zo ook hun verantwoordelijkheid.

Tijdens onze jaarlijkse inzamelingsactie richten wij ons met name op sociale, humanitaire en liefdadigheidsprojecten in de regio en daarbuiten.

Daarnaast ondersteunen wij het vrijwilligerswerk van onze medewerkers door ze vrij te geven wanneer ze ingezet worden als vrijwillige brandweer. Op deze manier bevorderen we niet alleen het gemeenschapsgevoel, maar ook het verantwoordelijkheidsgevoel en de sociale kwaliteiten van onze medewerkers.



Cijfers, gegevens, feiten 2024

25%
aandeel vrouwelijke
medewerkers

10,2%
nieuwe
medewerkers

19
opleidingsberoepen
en studierichtingen

19
leer- en
studieprogramma's

10,2 jaar
gemiddeld
dienstverband

71%
behoud van
stagiairs

28
eerstehulpverleners

56
veiligheids-
verantwoordelijken

20,86
meldplichtige arbeids-
ongevallen per
1 miljoen gewerkte uren

17.000 uur
voor interne
trainingen

4
werkveiligheids-
medewerkers

69
gevallen van
werkgerelateerd
letsel

7,4 uur
training per mede-
werker, gemiddeld

Bronnen- overzicht

Bron 1	23
► Industrie- und Handelskammer Nürnberg für Mittelfranken : Bedrijven met de meeste werkgelegenheid 2024, bron: https://wirtschaft-in-zahlen.de/beschaefigungsstaerkste-unternehmen , geraadpleegd: 06-03-2025.	
Bron 2	69
► Bondsregering van Duitsland: Europees en internationaal klimaatbeleid, bron: https://www.bundesregierung.de/breg-de/schwerpunkte/klimaschutz/eu-weite-und-internationale-klimapolitik , geraadpleegd: 11-06-2024.	
Bron 3	69
► vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.: Energiepolitik, bron: https://www.vbw-bayern.de/vbw/Themen-und-Services/Energie-Klima/Energie/Energiepolitik-9.jsp , geraadpleegd: 11-06-2024.	
Bron 4	87
► Bedrijfsinterne documentatie van de meterstanden.	

