

Engineering progress  
Enhancing lives



# REHAU Nachhaltigkeitsbericht 2022

REHAU Automotive | REHAU Industries



# Inhalt

- 03 → **Vorwort**
- 05 → **Unternehmen**
- 12 → **Unternehmensführung**
- 24 → **Nachhaltigkeitsmanagement**
- 37 → **Umwelt**
- 49 → **Soziales**
- 62 → **Lieferkette**
- 66 → **EU-Taxonomie**
- 69 → **Berichtsprofil**
- 71 → **Anhang**
- 117 → **Impressum**

## Hinweise zur Nutzung des Berichts

Dieser Nachhaltigkeitsbericht erscheint als navigierbares PDF. So sind alle im Bericht enthaltenen Informationen schnell und einfach auffindbar. Über die Kapitelnamen im Inhaltsverzeichnis sowie in der Quernavigation auf allen Folgeseiten gelangen Sie zum jeweiligen Kapitel.

Weiterführende Online-Informationen, zum Beispiel auf der REHAU Website, sind über die Verlinkungen im PDF zu erreichen. Folgende Symbole helfen Ihnen bei der Orientierung:

-  Verlinkung auf eine externe Seite,  
z.B. [www.rehau.de/nachhaltigkeit](http://www.rehau.de/nachhaltigkeit)
- Verweis auf eine Seite im Bericht

Spezifizierung REHAU Automotive und REHAU Industrie



## WE SUPPORT



Seit 2020 ist REHAU der UN-Initiative Global Compact zur Unternehmensverantwortung und ihren zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Korruptionsbekämpfung verpflichtet.

# Vorwort



**Dr. Uwe H. Böhlke**  
CEO REHAU Industries  
SE & Co. KG



**Dr. Markus Distelhoff**  
CEO REHAU Automotive  
SE & Co. KG

## Liebe Leserinnen und Leser,

als Familienunternehmen sehen wir nachhaltiges Wirtschaften als unsere Verpflichtung an – zum einen, um für zukünftige Generationen etwas von Wert weiterzugeben, zum anderen, um langfristig erfolgreich zu sein. Denn die Klimakrise sowie die aktuellen sozialen und geopolitischen Herausforderungen zeigen uns, dass wir mit unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten nicht nur unsere Rolle und Verantwortung gegenüber Gesellschaft und Umwelt wahrnehmen, sondern mit ihnen auch den wirtschaftlichen Grundstein legen für eine zukunftsfähige Unternehmensgruppe.

Wir begreifen unser Nachhaltigkeitsengagement als Chance, uns kontinuierlich selbst zu hinterfragen und uns gleichzeitig zur Weiterentwicklung anzutreiben. Nicht zuletzt deshalb haben wir im letzten Jahr entscheidende Schritte auf Basis unserer Nachhaltigkeitsstrategie geschafft und uns neue Ziele gesetzt. Auch die Ergebnisse der aktuellen Nachhaltigkeitsbewertungen bestätigen unseren eingeschlagenen Kurs. Beim wichtigsten CO<sub>2</sub>-Rating (CDP) gehören wir mit einer Bewertung von B zum Management Level. Außerdem erhielten wir im zweiten Jahr in Folge die Gold-Zertifizierung durch das Nachhaltigkeitsrating (EcoVadis) und zählten damit zu den besten 5 Prozent aller teilnehmenden Unternehmen.

Wir wissen jedoch, dass das noch nicht genug ist. Bei der Bewahrung unserer Lebensgrundlagen ist keine Zeit zu verlieren. Es gilt, Verantwortung zu übernehmen und Lösungen zu entwickeln, mit denen wir die Gesellschaft und nicht zuletzt unsere Kunden bei Klimaschutz und Ressourcenschonung unterstützen können.

Um alle wesentlichen Einflussfaktoren im Blick zu behalten und uns weiter anzupassen, richten wir unsere Strategie auf die drei ESG-Dimensionen Umwelt (Environment), Gesellschaft (Social) und Unternehmensführung (Governance) aus. Unsere Ziele werden wir nur erreichen, wenn wir Nachhaltigkeit im Unternehmen als Gemeinschaftsaufgabe ansehen. Deshalb arbeiten wir mit einem interdisziplinären und stetig wachsenden Nachhaltigkeitsteam sowie einem Sustainability Council daran, Prozesse zu hinterfragen und Verbesserungen umzusetzen. Außerdem haben wir klare Verantwortlichkeiten geschaffen – innerhalb des Managements sowie für die zukünftige Berichterstattung.

Bei der Implementierung unserer Nachhaltigkeitsstrategie bekennen wir uns unverändert zu den Zielen des Pariser Klimaabkommens sowie den zehn Prinzipien des UN Global Compacts der Vereinten Nationen. Gleichzeitig bedanken wir uns für die Unterstützung durch unsere Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten sowie alle weiteren Stakeholder. Denn uns ist bewusst, dass Nachhaltigkeit auch über Unternehmensgrenzen hinweg eine Gemeinschaftsaufgabe ist.

Engineering Progress. Enhancing Lives: Mit einem starken Kompass arbeiten wir über Unternehmens- und abteilungs-grenzen hinweg an einer nachhaltigen und innovativen Zukunft.

Ihr

**Dr. Uwe H. Böhlke**  
CEO REHAU Industries SE & Co. KG

Ihr

**Dr. Markus Distelhoff**  
CEO REHAU Automotive SE & Co. KG

## Was uns bewegt.

Das Jahr 2022 brachte einschneidende Änderungen mit sich. Gleichzeitig hat es einmal mehr gezeigt, wie wichtig es ist, zusammenzustehen. Die Auswirkungen durch Krieg und Klimakrise sind unmittelbar spürbar und greifen tief in alle Lebensbereiche ein, auch in unsere strategischen Überlegungen. Uns hat dies darin bestärkt, Nachhaltigkeit in der Summe seiner Wirkungsbereiche zu denken. Als Unternehmen greifen wir geopolitische, soziale, ökologische und ökonomische Einflüsse aktiv auf und behalten sehr genau im Blick, welche Wirkung unsere Entscheidungen haben. Für uns, unsere Umwelt, unsere Gesellschaft und unsere Wirtschaft. Auch in Zukunft werden wir unserer Verantwortung als Unternehmen nachkommen und für die großen Herausforderungen, vor denen wir als Gesellschaft stehen, Lösungen entwickeln. Gemeinsam als REHAU Unternehmensfamilie und zusammen mit unseren Kunden und Geschäftspartnern.

### Umwelt (Environmental)

Die Klimakrise fordert nachhaltiges Handeln mit Hochdruck ein und sorgt dafür, dass dies in naher Zukunft auch unabdingbar für das wirtschaftliche Wachstum sein wird. Die Energiekrise und Ressourcenknappheit machten das im vergangenen Jahr deutlich. Für uns zeigte dies, dass unser Weg, Ressourcen durch Kreislaufwirtschaft zu schonen, der richtige ist. Gleichzeitig arbeiten wir daran, unsere Strom- und Wärmeversorgung auf regenerative Energien umzustellen.



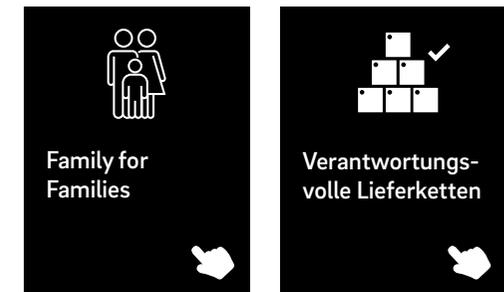
### Gesellschaft (Social)

Die jüngsten Entwicklungen und ihre sozialen Implikationen verlangen von Unternehmen zunehmend, ihre Rolle in der Gesellschaft zu hinterfragen und einzunehmen. Der Krieg in der Ukraine ganz besonders. Unsere Fassungslosigkeit verwandelte sich schnell in Handeln: Wie können wir zur Sicherheit unserer Mitarbeitenden beitragen, welche Hilfe ist möglich? Dabei ist uns die Unterstützung von Familien besonders wichtig.



### Unternehmensführung (Governance)

Geopolitische Spannungen, die Unvorhersehbarkeit und einen Ausnahmezustand mit sich brachten: Der Unternehmensführung kam 2022 eine besondere Verantwortung zu. Auch uns beschäftigte allen voran der Krieg in der Ukraine, auf den wir mit einer schnellen Entscheidung reagierten. Darüber hinaus erforderten weitere Regularien wie das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz Anpassungen, mit denen wir uns proaktiv auseinandergesetzt haben.

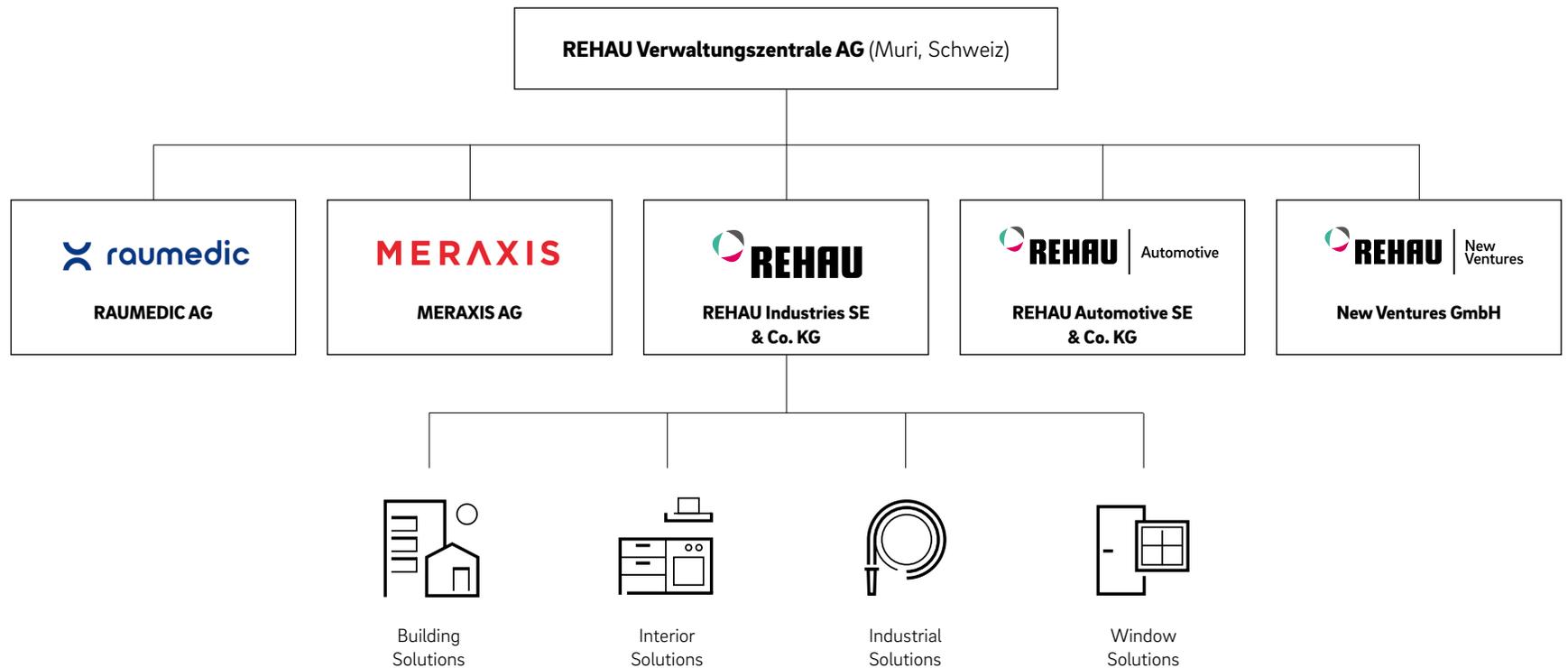


# Unternehmen

## Unternehmensstruktur und Geschäftstätigkeit

Die REHAU Group ist eine der führenden Premium-Marken für polymerbasierte Lösungen im Bau-, Automobil- und Industriebereich. Sie agiert global mit über 140 Gesellschaften, geführt in einer Managementstruktur. Die Muttergesellschaft ist die REHAU Verwaltungszentrale AG in der Schweiz. Die REHAU Verwaltungszentrale AG bildet zugleich die Spitze der Managementstruktur, die marktorientiert in die Teilkonzerne RAUMEDIC, MERAXIS, REHAU Industries, REHAU Automotive und REHAU New Ventures gegliedert ist.

### 01\_Unternehmensstruktur REHAU Group



Der Nachhaltigkeitsbericht 2022 bezieht sich auf die Aktivitäten der beiden weltweit agierenden Teilkonzerne REHAU Automotive sowie REHAU Industries. REHAU Industries besteht aus den Divisionen Building Solutions, Interior Solutions, Industrial Solutions und Window Solutions sowie den divisionsübergreifenden Zentralfunktionen. Im Folgenden werden die beiden Teilkonzerne bei gemeinsamer Nennung vereinfacht REHAU genannt. Bei Angaben, die nur einen der beiden Teilkonzerne betreffen, werden entsprechend die Bezeichnungen REHAU Automotive bzw. REHAU Industries verwendet.

Der Hauptsitz der REHAU Verwaltungszentrale (Konzernzentrale) befindet sich in Muri bei Bern (Schweiz). In Rehau (Deutschland) ist der Hauptverwaltungssitz sowohl für REHAU Automotive als auch für die beiden Divisionen Interior Solutions und Industrial Solutions der REHAU Industries angesiedelt. Die Verwaltung der Divisionen Window Solutions und Building Solutions liegt in Erlangen (Deutschland).

**AU****REHAU Automotive**

REHAU Automotive ist weltweit an 25 Standorten in neun Ländern aktiv und beschäftigt 7.032 Mitarbeitende. Zum Teilkonzern gehören zwölf Werke, sieben Entwicklungszentren, sechs Verkaufsbüros, sechs Logistikzentren und vier Verwaltungen sowie eine Hauptverwaltung. Der Schwerpunkt der internationalen Aktivitäten liegt auf Europa. Des Weiteren ist REHAU Automotive in Südafrika sowie in den Vereinigten Staaten von Amerika präsent. Die größte Gesellschaft des Teilkonzerns REHAU Automotive ist die REHAU Automotive SE & Co. KG mit 3.570 Beschäftigten mit Sitz in Deutschland. Im Geschäftsjahr 2022 erwirtschaftete REHAU Automotive einen Umsatz von 1,3 Mrd. Euro (2021: 1,2 Mrd. Euro). Als Entwicklungspartner der Automobilindustrie und Anbieter kompletter System- und Prozesslösungen für die Automobilhersteller (Original Equipment Manufacturer, OEM) ist die REHAU Automotive auf Stoßängersysteme, Exterieurkomponenten wie Heckspoiler und Schwellerverkleidungen sowie auf Funktionssysteme wie Luftführungen für den Fahrzeuginnenraum fokussiert. Mit der breit angelegten Produktpalette werden technisch hochwertige und komplexe Lösungen angeboten, zu denen ebenfalls Veredelungsschritte zählen, beispielsweise in Form von Lackierung und Kaschierung.

**IND****REHAU Industries**

Zu REHAU Industries gehören weltweit rund 190 Standorte mit 39 Werken, 117 Vertriebsrepräsentanzen, vier Logistikzentren und 31 Verwaltungsgebäuden. Aktiv ist der Teilkonzern in 53 Ländern und zählt 12.877 Beschäftigte. Der Schwerpunkt der internationalen Aktivitäten liegt auf Europa bzw. dem Wirtschaftsraum EMEA (Europe, Middle East, Africa). In Europa und dem Mittleren Osten ist REHAU Industries in 35 Ländern vertreten. Im Berichtsjahr wurde Afrika zu einer eigenständigen Region. Die bisherigen Geschäftsaktivitäten in den Maghreb-Staaten und Südafrika sollen in den kommenden Jahren um einzelne Staaten in Westafrika ausgebaut werden. Auf dem amerikanischen Kontinent betreibt REHAU Industries acht Werke in Kanada, den USA, Mexiko, Kolumbien, Argentinien und Brasilien. Im Raum Asia Pacific befinden sich 38 Verkaufsbüros, fünf Werke und ein Logistikzentrum. Die größte Gesellschaft des Teilkonzerns, die REHAU Industries SE & Co. KG, befindet sich mit 5.236 Beschäftigten in Deutschland. REHAU Industries erwirtschaftete im Berichtsjahr 2022 einen Umsatz von 2,6 Mrd. Euro (2021: 2,3 Mrd. Euro). REHAU Industries entwickelt Produkt- und Systemlösungen für unterschiedliche Lebensbereiche und Branchen. Mit den Divisionen Building Solutions, Industrial Solutions, Interior Solutions und Window Solutions deckt REHAU Industries ein breites Spektrum für Kunden aus der Bau-, Möbel- und Industriewirtschaft ab.

- Umsatzanteile der Teilkonzerne, S. 107
- Kennzahlen Belegschaft, S. 107 ff.
- 🌐 Lageberichte der jeweils größten Gesellschaften REHAU Automotive SE & Co. KG und REHAU Industries SE & Co. KG (jeweils veröffentlicht auf [www.bundesanzeiger.de](http://www.bundesanzeiger.de))

## Änderungen im Berichtszeitraum

Mit dem Abspaltungs- und Übertragungsvertrag vom 04. Januar 2022 wurden zum 01. Januar 2022 sämtliche Grundstücke und Gebäude der deutschen Gesellschaft REHAU Automotive SE & Co. KG des Teilkonzerns REHAU Automotive sowie der deutschen Gesellschaft REHAU Industries SE & Co. KG des Teilkonzerns REHAU Industries – mit Ausnahme der Gebäude auf fremdem Grund und Boden – an die deutsche Gesellschaft REHAU Immobilien SE & Co. KG des Teilkonzerns REHAU Industries übertragen. Die Transaktion ist als Mittelzufluss im Cashflow aus Investitionstätigkeit und in gleicher Höhe als Abbau von Darlehensverbindlichkeiten gegenüber der Muttergesellschaft REHAU Verwaltungszentrale AG erfasst.

**AU**

### REHAU Automotive

Im Teilkonzern REHAU Automotive gab es neben diesen Transfers keine wesentlichen Änderungen im Berichtszeitraum.

**IND**

### REHAU Industries

Der Teilkonzern REHAU Industries hat im November 2022 die MEPA – Pauli und Menden GmbH – akquiriert. Ab 2023 wird REHAU Industries damit Miteigentümer von MEPA. Das Unternehmen wird als juristisch eigenständiges Unternehmen als Teil der REHAU Group geführt mit Anbindung an die Division Building Solutions.

## Kunde und Produkt

REHAU ist führender System- und Serviceanbieter polymerbasierter Lösungen in den Bereichen Bau, Automotive und Industrie. Die Marke REHAU steht bei Kunden, Lieferanten sowie Beschäftigten für Leistungsstärke, Qualität, Innovationskraft und Designkompetenz. Das Produktangebot von REHAU Automotive und REHAU Industries hat sich im Berichtszeitraum grundsätzlich nicht verändert. Hergestellt werden sowohl Produkte nach spezifischen Kundenanforderungen als auch Standardprodukte für unterschiedliche Anwendungen im Business-to-Business-Bereich.

**AU**

### REHAU Automotive

Zu den Kunden von REHAU Automotive zählen Automobilhersteller sowie Automobilzulieferer der ersten Stufe, die ihre eigenen Erzeugnisse in Verbindung mit Produkten von REHAU Automotive weitervertrieben. Durch diese Ausrichtung beschränkt sich der Kundenstamm von REHAU Automotive durch die überwiegende Fokussierung auf den europäischen Markt auch auf die europäischen Automobilhersteller. REHAU Automotive agiert als Komplettanbieter und begleitet seine Kunden in Projekten partnerschaftlich über den gesamten Prozess hinweg: von der Entwicklung bis zur Auslieferung. Darüber hinaus kümmert sich REHAU Automotive um die Beschaffung der benötigten Rohstoffe und Halbzuge in entsprechender Qualität und fertigt Kunststoffkomponenten in verschiedenen Verfahren wie Extrusion, Blasformen oder Spritzgießen selbst. Außerdem werden diese Formteile durch REHAU Automotive lackiert und die Oberfläche somit veredelt. Die verschiedenen Komponenten werden abschließend zum finalen Bauteil durch REHAU Automotive montiert und konfektioniert. Des Weiteren sorgt REHAU Automotive durch seine abgestimmte Logistik für eine zuverlässige Just-in-time- und Just-in-sequence-Auslieferung zu den Kunden.

Das Geschäft mit Stoßfängersystemen bildet den Hauptzweig von REHAU Automotive. Das Produktspektrum im Geschäft mit Exterieurkomponenten reicht von Heckspoilern über Schwellerverkleidungen und Kotflügel bis hin zu Blenden und

Abdeckungen. Die Transformation der Automobilindustrie hin zur Elektromobilität hat auch Auswirkungen auf die Produkte von REHAU Automotive. Durch die nicht mehr erforderliche Luftkühlung des Motorraums und den damit wegfallenden Kühlergrill ergeben sich im Design von Stoßfängern völlig neue Möglichkeiten. Gleichzeitig erhält die fugenlose Integration von Licht und Lichtsystemen mehr Relevanz. Darüber hinaus bekommen Umwelt- und menschenrechtliche Anforderungen durch neue Gesetze eine entscheidende Rolle. Zukünftig muss die Nachverfolgbarkeit der Zusammensetzung von Komponenten und der Herkunft der Rohstoffe weiter ausgeprägt sein. Außerdem müssen die Umweltauswirkungen im gesamten Lebenszyklus eines Produktes – von der Entstehung bis zur Verwertung – dokumentiert und verringert werden. Daher bekommen Rohstoffe aus recycelten oder aus erneuerbaren Quellen eine größer werdende Bedeutung.

#### IND

#### REHAU Industries

Im Gegensatz zu REHAU Automotive ist der Kundenstamm von REHAU Industries nicht ausschließlich im Geschäftskundenbereich zu finden, sondern in kleinen Teilen auch im Endkundenbereich. Die Zusammenstellung unterscheidet sich jedoch stark nach Division und Geschäftsbereich. REHAU Industries verfolgt in den vier Divisionen jeweils einen marktorientierten Ansatz. Der Fokus gegenüber den Kunden in den unterschiedlichen Marktsegmenten liegt auf einer partnerschaftlichen und langfristigen Zusammenarbeit unter Berücksichtigung ökonomischer, ökologischer und sozialer Aspekte.

**REHAU Building Solutions** ist ein weltweit führender System- und Dienstleistungsanbieter für Gebäudetechnik sowie für Infrastrukturlösungen im Bereich Tiefbau. In der Gebäudetechnik ist REHAU eine weltweit führende Marke für Hauswassertechnik und thermischen Komfort. Die Sub-Division entwickelt hochwertige integrierte und intelligente Lösungen, um Wasser in Gebäuden hygienisch, sicher und einwandfrei fließen zu lassen. Ergänzt wird das Produktportfolio durch Systeme zur Wärmeverteilung und -versorgung innerhalb und außerhalb des Gebäudes. Wichtige Geschäftspartner sind vor allem Installateure der Sanitär- und Heizungsbranche, der Sanitär-Fachgroßhandel sowie Planer,

Architekten, Investoren und öffentliche Institutionen. REHAU Tiefbau bietet nachhaltige Infrastrukturlösungen in den Bereichen Regenwasser, Abwasser und Kläranlagentechnik sowie Stromleitungsbau. Das Produktportfolio umfasst höchst zuverlässige und perfekt aufeinander abgestimmte Kanalisations- und Regenwassermanagementsysteme. Die eingesetzten Materialien, Technologien und Softwarelösungen sind auf einen langlebigen Betrieb der Kanalisationsnetze und Regenwasser-Bewirtschaftungssysteme ausgelegt. In enger Zusammenarbeit mit den Partnern, Planern, Ingenieurbüros, Bauunternehmern und den Kommunen werden Projekte in der Regel von der Vorplanung bis zur Fertigstellung des Projektes begleitet. Durch einen umfangreichen Planungsservice und Baustellensupport in der Projektentwicklung und -umsetzung wird ein partnerschaftliches Miteinander aller am Bau beteiligten Akteure unterstützt.

Die **Division Industrial Solutions** fungiert als Entwicklungspartner für eine Vielzahl unterschiedlicher Industriebranchen. Dazu gehören die Agrar- und Landtechnik mit den Anforderungen von beispielsweise Landwirten, Gärtnereien oder Kommunen. Im Bereich der Industrieschläuche setzt sich die Zielgruppe vorwiegend zusammen aus Laboratorien, Werkstätten oder der Lebensmittelindustrie. In speziellen Anwendungen von Hydraulik, Pneumatik, Schweißtechnik oder Hochdruckreinigung stehen industrielle Kunden des Anlagen-, Geräte- und Maschinenbaus im Fokus. Weitere Geschäftspartner finden sich in der Kühlgeräteindustrie, die unter anderem mit Profilen, Dichtungen und Schläuchen beliefert wird. Auch die Kraftfahrzeug-Zulieferindustrie sowie der öffentliche Personennahverkehr gehören zum Kundenspektrum. Hier liefert die Division Systemlösungen bestehend aus (Strom-)Leitungssystemen, Schläuchen und Dichtungstechnik. Um den Kundenanforderungen gerecht zu werden, arbeitet die Division verstärkt an innovativen Produktlösungen, der Aufrechterhaltung einer hohen Qualität sowie der Einhaltung international geltender Normen und Richtlinien. Dabei begleitet sie ihre Geschäftspartner bei individuellen Produktentwicklungen von der Entwicklung bis zur Auslieferung. Im Berichtsjahr wurden mit verschiedenen Kunden Ideen und Ansätze erarbeitet, wie für die verwendeten Materialien Kreislaufprozesse etabliert werden können. Die Erfahrungen aus den Kreislaufkonzepten anderer REHAU Divisionen dienen als wertvolles Wissen, das die

Division mit ihren Geschäftspartnern teilt. Der Austausch in der Angebots- und Entwicklungsphase zur Einsatzmöglichkeit von Post-Industrial- und Post-Consumer-Materialien ist dabei bereits heute ein fester Bestandteil.

**Interior Solutions** ist als Division weltweit anerkannter Partner im hochwertigen Möbel- und Innenausbau. Zu ihren Kunden gehören Handwerker, der Fachhandel, Möbel- und Küchenhersteller sowie internationale Möbelkonzerne. Die Geschäftseinheit gliedert sich in die beiden Produktbereiche Kantenband und Oberflächen- und Systemprodukte. So werden zum Beispiel Oberflächen mit den passenden Kanten zu maßgefertigten Bauteilen kombiniert. Mit den Produktlinien RAUKANTEX eco und evo hat die Division zwei nachhaltige Kantenbänder international eingeführt. Die beiden Produktlinien sind Teil der eco.protect-Produktfamilie, die alle Produkte mit nachhaltigen Merkmalen bündelt. Generell verbindet die Division Funktionalität mit extremer Langlebigkeit und einer Vielzahl an Designmöglichkeiten. Das Angebot umfasst Möbelfronten für Küche, Bad, Wohnraum oder Innenanwendungen in Büros, Restaurants und Läden. Durch die große Erfahrung in der Umsetzung von Dekoren, Prägungen und Lacken ist ein breites Spektrum an Farbnuancen möglich – bis hin zu natürlichen Holz- oder Steinoptiken. Eine wichtige Serviceleistung ist unter anderem die individuelle Kantenbandlieferung, wählbar nach den jeweiligen Bedürfnissen, beginnend mit einem Meter oder einer Rolle bis hin zu Großserien. Aufgrund des Einsatzes hochwertiger Polymerwerkstoffe und der langjährigen Material- und Werkstoffkompetenz werden die Produkte selbst höchsten Qualitätsansprüchen, auch bei großen Mengen, gerecht.

Die **Division Window Solutions** ist führender Hersteller in der Produktion von modernen, innovativen und nachhaltigen Tür- und Fenstersystemen. Als Systemgeber ist die Division mit allen wichtigen Akteuren wie etwa Architekten, Bauunternehmen sowie privaten und öffentlichen Wohnungsbaugesellschaften verbunden. Der Kundenstamm besteht aus einer Vielzahl an kleineren, mittleren und großindustriellen Fensterbauern sowie -herstellern. Hauptsysteme sind in Deutschland die Designoptionen SYNEGO, GENE0 sowie BRILLANT und EURO-DESIGN 70. Im Produktbereich selbst lag der Schwerpunkt im Jahr 2022 auf der

Entwicklung des neuen Premium-Profiles ARTEVO nach Designkriterien der Kreislaufwirtschaft. Durch eine Vielzahl an Designoptionen können Fensterfronten in fast allen RAL-Farben und mit unterschiedlichen Oberflächenstrukturen geliefert werden. Der Recycling-Ansatz EcoPuls sorgt dafür, dass 40 Prozent der Profile bereits heute mit Recycling-Material hergestellt werden. Der Rezyklat-Anteil variiert dabei zwischen 40 und 75 Prozent. Die Division bietet einen umfangreichen Kundensupport an. Insbesondere für kleinere und mittlere Partnerbetriebe wird ein Serviceangebot in Hinblick auf Profilverarbeitung, Marketing und Vertrieb zur Verfügung gestellt. Daneben haben die Division sowie ihre angegliederten Tochterunternehmen ein eigenes Europageschäft zur Rücknahme und Verarbeitung von Kunststoffabfällen aus der Fensterverarbeitung sowie -sanierung. Durch die eigenen Rücknahmesysteme und Materialaufbereitung sind neben den bereits genannten Akteuren Logistikunternehmen, Marktbegleiter oder private und öffentliche Wohnungsbaugesellschaften mit dem Fokus auf der energetischen Sanierung wichtige weitere Geschäftspartner.

### Qualitätsmanagement

Qualität ist eine wesentliche Grundlage des Erfolges von REHAU. Durch die Erfüllung der Qualitätsansprüche sowie der Kundenanforderungen leistet REHAU einen wesentlichen Beitrag zu deren Zufriedenheit. Dazu tragen alle Mitarbeitenden an sämtlichen Standorten bei und arbeiten nach den folgenden weltweit geltenden Grundsätzen:

- REHAU erfüllt die Wünsche der Kunden und setzt deren Qualitätsansprüche um.
- Qualität wird geplant, produziert, geprüft und überwacht.
- Qualität schließt qualifizierte Anfragenbearbeitung, Dienstleistungen und Termintreue ein.
- Fehler vermeiden geht vor Fehler beseitigen. Fehlerursachen müssen sofort behoben werden.
- Prozesse und das Qualitätsmanagement-System werden kontinuierlich verbessert.

Die Grundsätze zur Qualität sind fest im Qualitätsmanagement-System (QM-System) des Unternehmens verankert und kommen in allen definierten Unternehmensprozessen zum Tragen. Diese Grundsätze gelten nicht nur für REHAU Mitarbeitende, sondern auch für Lieferanten.

Das REHAU Qualitätsmanagement beinhaltet alle Tätigkeiten des Managements, die im Rahmen des QM-Systems die Qualitätspolitik, die Qualitätsziele und die Verantwortungen festlegen und die diese nach Maßgabe der Prozesse zur Qualitätsplanung, Qualitätslenkung, Qualitätsprüfung und -überwachung sowie Qualitätsverbesserung verwirklichen. Entsprechende Vorgaben sind bei REHAU im Managementprozess Qualitätsmanagement abgebildet.

Im Rahmen der REHAU Transformation und Gründung der beiden Teilkonzerne REHAU Automotive und REHAU Industries wurden im Jahr 2022 auch separate auf die Teilkonzerne zugeschnittene Management- und QM-Systeme in Kraft gesetzt und erfolgreich zertifiziert.

Mit dem Zuschnitt der Managementsysteme auf die jeweiligen Belange der Teilkonzerne wurde die Chance genutzt, noch stärker auf die jeweiligen Kunden- und Marktbelange der beiden Branchen einzugehen, um für die Zukunft die Wirksamkeit des QM-Systems nachhaltig zu sichern.

 Informationen zu Zertifizierungen

**AU**

### REHAU Automotive

#### Qualitätsmanagement-System REHAU Automotive

Gemäß der International Automotive Task Force (IATF) Norm IATF 16949 sowie kundenspezifischen Anforderungen sind bei REHAU Automotive alle Regelungen des QM-Systems optimal auf die kundenbezogene Entwicklung, Fertigung und Belieferung von Automobilkunden (OEM) zugeschnitten. Die Wirksamkeit und Effizienz der Prozesse wird auf Basis von Kennzahlen kontinuierlich ermittelt, bewertet und verbessert. Die Ergebnisse sowie notwendige Korrektur- und Verbesserungsmaßnahmen werden monatlich im Qualitätsmeeting sowie einem

Meeting mit dem Automotive Executive Board (AEB) besprochen und fließen in den jährlichen QM-Bericht an das AEB ein.

Der QM-Bericht 2022 von REHAU Automotive zeigt, dass die Qualitätsziele auch im schwierigen Umfeld volatiler Märkte erreicht wurden. Die erreichten Fehleraten von <56 parts per million (ppm) sind im Tätigkeitsbereich (Lackierter Außenanbau) Benchmark in der Branche.

Der TÜV Rheinland bestätigt in jährlichen Zertifizierungs- und Überwachungsaudits die Konformität des QM-Systems von REHAU Automotive mit allen Anforderungen der IATF 16949 sowie mit ergänzenden kundenspezifischen Anforderungen.

Zusätzlich wird die Umsetzung des QM-Systems in der Organisation regelmäßig durch unabhängige interne und externe Auditoren überprüft, in einer Auditsoftware ausgewertet und die gewonnenen Erkenntnisse in die Organisation übertragen.

Im Rahmen dieser kontinuierlichen Weiterentwicklung wurden bei REHAU Automotive folgende Schwerpunkte im Jahr 2022 bearbeitet:

- Implementierung eines mehrstufigen Reifegradmanagements im Entwicklungsprozess
- Weitere Digitalisierung von Prozessen und Tools
- Überarbeitung und Aktualisierung der Prozesslandkarte
- Optimierung und Abbildung der Kernprozesse in End-to-End-Form
- Weitere Risikominimierung durch Fehlermöglichkeits- und Einflussanalysen (FMEA)

Des Weiteren führen die Kunden (OEMs) ebenfalls im Rahmen der Entwicklung, des Serienanlaufes und der Serienproduktion Audits nach VDA 6.3 durch, die die Konformität und Umsetzung des QM-Systems zu den Kundenanforderungen bestätigen.

**IND****REHAU Industries****Qualitätsmanagement-System REHAU Industries**

Zur Bewertung von Wirksamkeit und Effizienz des QM-Systems werden bei REHAU Industries unter anderem folgende Kennzahlen und Bewertungskriterien herangezogen:

- Die Erreichung der Ziele zur Produkt- und Prozessqualität, dargestellt beispielsweise in Form von Produktqualitätsreklamationen sowie Lieferreklamationen von Kunden oder auch die Menge an internen Qualitätsbeanstandungen im Zuge von internen Qualitätsprüfungen
- Erkenntnisse aus Rückmeldungen von Kunden, Kundenzufriedenheitsbewertungen, Rückmeldungen (z. B. Güteüberwachung)
- Ergebnisse aus Qualitätskostenanalysen
- Resultate aus internen und externen Qualitätsaudits
- Beurteilungen zu Lieferantenleistungen

Die Ergebnisse und deren Bewertung sowie notwendige Korrektur- und Verbesserungsmaßnahmen fließen in unterjährige Qualitätskurzberichte und in den jährlichen QM-Bericht an das Industries Executive Board (IEB) ein.

Der QM-Bericht 2022 zeigt, dass alle Qualitätsziele 2022 auf Teilkonzernebene erfüllt und Schwerpunktthemen wie etwa die Erstzertifizierung des neu gegründeten Werks Klaipeda in Litauen nach der ISO-Norm 9001 erfolgreich bewältigt wurden.

Das QM-System der REHAU Industries erfüllt die Anforderungen der DIN EN ISO 9001 „Qualitätsmanagementsysteme – Anforderungen“ und der IATF 16949 „Die Anforderungen an ein Qualitätsmanagementsystem für Organisationen in der Automobilbranche“.

Die Umsetzung des QM-Systems in der Organisation wird regelmäßig durch unabhängige interne und externe Auditoren überprüft. Viele der Kunden von REHAU Industries führen ebenfalls Audits zur Konformität und Umsetzung des QM-Systems durch.

Zur Planung, Durchführung und Auswertung von internen Qualitätsaudits (zum Beispiel QM-Systemaudits, Prozessaudits) und von Audits bei Lieferanten wird eine moderne Audit-Software genutzt, die im Jahr 2022 weltweit bei REHAU Industries eingeführt wurde.

Zertifizierungs- und Überwachungsaudits auf Basis der bereits erwähnten Normen DIN EN ISO 9001 und IATF 16949 erfolgen jährlich. Auch im Jahr 2022 wurden alle diesbezüglichen Audits mit den entsprechenden Zertifikatsbestätigungen durch die zuständige Zertifizierungsgesellschaft mit guten Ergebnissen abgeschlossen.

Im Rahmen der strategischen Planung des Teilkonzerns REHAU Industries wurden aus den Strategien der Divisionen und basierend auf den oben genannten Grundsätzen zur Qualität auch die strategische Ausrichtung des QM-Systems, respektive der QM-Prozesse, weiterentwickelt. Die Schwerpunkte für das Qualitäts- und Prozessmanagement umfassen für 2022 unter anderem:

- Die Weiterentwicklung und Vereinfachung wesentlicher im Rahmen des QM-Systems definierter Prozesse
- Die weitere Digitalisierung von Prozessen
- Eine enge Verknüpfung von Qualitäts- und Nachhaltigkeitsmanagement

So wurden im Berichtsjahr beispielsweise die Prozesse „Innovationsmanagement“, „Vorentwicklung“ und „Entwicklung“ einer Analyse und Überarbeitung unterzogen und ein stringenter, kundenorientierter End-to-End-Prozess „Time to Market“ entwickelt.

# Unternehmensführung

## Führungsstruktur

Das Supervisory Board der REHAU Group (SB Group) übt die Oberaufsicht und Leitung der REHAU Group und ihrer Teilkonzerne aus. In dieser Aufgabe lässt es sich vom Ziel der nachhaltigen Unternehmensentwicklung leiten. Das SB Group verabschiedet jeweils Vision, Mission und Strategien. Es legt die zu erreichenden Ziele der REHAU Group und ihrer Teilkonzerne fest und definiert den strategischen und finanziellen Rahmen für die Erreichung dieser Ziele. Dabei überwacht es die Entwicklung und greift bei Abweichungen ein. Es regelt die Grundzüge der

Organisation der REHAU Group und ihrer Teilkonzerne und ernennt die obersten Führungskräfte. Das SB Group besteht derzeit aus fünf Mitgliedern: dem Präsidenten, dem Vizepräsidenten sowie drei Beisitzern. Geleitet wird das SB Group durch den Präsidenten des SB Group. Dieser kann durch den Vizepräsidenten des SB Group vollständig vertreten werden. Die Mitglieder des SB Group werden durch die Generalversammlung der REHAU Verwaltungszentrale gewählt.

### 02\_Führungsstruktur

Verwaltungsrat Gruppe	Supervisory Board Group				
Verwaltungsrat Teilkonzern	Supervisory Board AU		Supervisory Board IND		
Geschäftsleitung Teilkonzern	Automotive Executive Board		Industries Executive Board		
Geschäftsleitung Division		Divisions- leitung BS	Divisions- leitung FS	Divisions- leitung IS	Divisions- leitung WS
Geschäftsleitung Region		Regional Executive Board Americas	Regional Executive Board EMEA (Europe, Middle East, Africa) = Industries Executive Board		Regional Executive Board Asia Pacific

Das SB Group weist die Supervisory Boards der Teilkonzerne (SB SG) an, die Geschäftsführung der Teilkonzerne an die jeweiligen Executive Boards zu delegieren. Das SB Group überträgt die Geschäftsführung den jeweiligen Geschäftsleitungen der Gesellschaften mit dem Recht zur Subdelegation. Dies beinhaltet auch kapitalmäßig direkt oder indirekt gehaltene Beteiligungen, die nicht den Teilkonzernen zugeordnet sind.

Die Executive Boards sind die obersten exekutiven Führungsgremien der Teilkonzerne und damit für die Geschäftsführung des jeweiligen Teilkonzerns verantwortlich.

Die für die Teilkonzerne bestellten Executive Boards nehmen die Geschäftsführung, soweit gesetzlich möglich, für den gesamten Teilkonzern wahr. Die SB SG regeln die Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen der Executive Boards in dem separat für den jeweiligen Teilkonzern erlassenen Organisationsreglement.

Das SB Group wählt auf Antrag des jeweiligen SB den jeweiligen Vorsitzenden des Executive Boards (CEO) sowie auf dessen Antrag die Mitglieder. Die Executive Boards müssen aus mindestens drei Mitgliedern bestehen.

**AU****REHAU Automotive**

Das Executive Board von REHAU Automotive ist das Automotive Executive Board (AEB), welches neben dem CEO aus Mitgliedern der Funktionen Operations (COO) und Finance (CFO) besteht.

**IND****REHAU Industries**

Das Executive Board von REHAU Industries ist das Industries Executive Board (IEB) und besteht aktuell aus neun Mitgliedern. Geleitet wird das IEB vom CEO. Der CEO übt in Personalunion auch die Funktion des COO aus. Unterstützt wird dieser durch die CFO sowie das Mitglied der Funktion Office of the CEO (CEO Office). Dem CEO Office sind wichtige Querschnittsfunktionen wie

Kommunikation, Human Resources und Nachhaltigkeit zugeordnet. Neben den genannten Mitgliedern sind sowohl die vier Leiter der Divisionen sowie die beiden Leiter der Regionen Americas und Asia Pacific Mitglied des IEB.

## Unternehmensstrategie

Die REHAU Group versteht sich selbst als eine Familie starker Unternehmen, die unabhängig zu einer großen, internationalen Firmengruppe gewachsen sind. Mit dem Selbstverständnis eines Familienunternehmens denkt REHAU in Generationen und nicht in kurzfristigen Profiten. Der REHAU Weg bedeutet daher: gemeinsam für ein nachhaltiges und profitables Wachstum zu sorgen. Dies tut die Gruppe mit Innovationen für eine erfolgreiche und nachhaltige Zukunft. Mit technischer Kompetenz verbessert die REHAU Group so weltweit das Leben vieler Menschen. Die fünf Teilkonzerne sind weitestgehend unabhängig voneinander aufgestellt. Sie arbeiten jeweils mit einer vielfältigen individuellen Positionierung und mit spezifisch auf ihre Zielgruppen zugeschnittenen Kompetenzen. Damit unterstützen alle Unternehmen der Gruppe das übergeordnete Ziel, das Leben durch technische Spitzenleistungen zu verbessern.

**AU****REHAU Automotive****Die Strategie des Teilkonzerns REHAU Automotive**

REHAU Automotive leistet als eigenständig agierender Teilkonzern seinen Beitrag zur gesamten Ausrichtung der REHAU Group. Dabei verfolgt REHAU Automotive die Vision, der nachhaltig agierende, präferierte Partner der Automobilindustrie für anspruchsvolle, innovative polymere Prozesslösungen zu sein. Das operative Geschäft richtet REHAU Automotive entsprechend der Vision mit den folgenden Punkten seiner Mission aus:

- Das REHAU Automotive Team unterstützt seine Kunden leidenschaftlich und verlässlich bei der Gestaltung der automobilen Zukunft.

- Es entwickelt als Spezialist für polymerbasierte innovative Produkte und Prozesse neuartige, kosteneffiziente und qualitativ hochwertige Lösungen.
- REHAU Automotive überführt als Vorreiter in der Nachhaltigkeit CO<sub>2</sub>-Neutralität und geschlossene Materialkreisläufe in die Prozesslandschaft.

Entsprechend dieser Vision und Mission sind die strategischen Schwerpunkte für den Teilkonzern REHAU Automotive folgendermaßen gesetzt worden:

### 1. Fokussierte Innovationsstrategie

Wichtigster Innovationstreiber im Markt für hochwertige Exterieurteile ist die Integration von Lichteffekten in Stoßfängern und Paneelen. REHAU Automotive treibt diesen Bereich durch eigene intensive technische Forschungsinitiativen und gemeinsame Forschungsprojekte mit Automobilherstellern und Lichtherstellern voran. Zuletzt konnte REHAU Automotive eine vertiefte Kooperationsvereinbarung mit dem Lichtpartner ZKW abschließen. Ein gemeinsames Konzept wird in Form eines Demonstrators den Kunden im Rahmen einer Roadshow präsentiert. Ziel ist es, bereits im Jahr 2023 erste gemeinsame Markterfolge zu erhalten.

### 2. Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie

Durch die Selbstständigkeit von REHAU Automotive als Teilkonzern ergibt sich eine Erhöhung der eigenständigen Bearbeitung von gesetzlichen Anforderungen und externen Ratings im Bereich der Nachhaltigkeit. Zusätzlich stellen Kunden höhere Anforderungen an die Nachhaltigkeitsberichterstattung von REHAU. REHAU Automotive konzentriert sich deshalb auf seine vier ermittelten Handlungsfelder Motivation der Belegschaft, Ressourcenschonung, Klimaschutz und nachhaltige Lieferketten, um das Thema Nachhaltigkeit noch weiter zu forcieren.

- Wesentliche Themen, S. 29 f.
- Nachhaltigkeitsstrategie, S. 31 ff.

### 3. Operative Agilität

Nach drei prägenden Krisenjahren erlebt die europäische Automobilindustrie zwar einen gewissen Aufschwung, wird sich jedoch nach derzeitigen

Marktprognosen auf einem geringeren Niveau der produzierten Stückzahlen als vor den Krisenjahren einpendeln. Zusätzlich durchläuft die Industrie signifikante transformative Prozesse, was die Technologie der Fahrzeuge betrifft. Diese beiden Entwicklungen führen zu der Notwendigkeit, insbesondere bei den Zulieferern die operativen Prozesse so schlank und agil wie möglich aufzustellen. Für REHAU Automotive bedeutet das, die Eigenständigkeit des Konzerns weiter voranzutreiben, um flexibler und dynamischer am Markt agieren und strategische Handlungsoptionen, zum Beispiel für eine Lichtpartnerschaft, besser wahrnehmen zu können.

## IND

### REHAU Industries

#### Die Strategie des Teilkonzerns REHAU Industries

REHAU ist ein nachhaltig agierender Partner und Lieferant für innovative und nachhaltige Produkt- und Systemlösungen aus polymeren Werkstoffen. Das operative Geschäft richtet REHAU Industries entsprechend seiner Vision mit den folgenden Punkten seiner Mission aus:

- REHAU Industries entwickelt als Spezialist für polymerbasierte innovative Produkte und Systeme neuartige, kosteneffiziente, langlebige und qualitativ hochwertige Lösungen.
- Durch die sukzessive Ausrichtung auf die Kreislaufwirtschaft reduziert REHAU Industries den direkten und indirekten CO<sub>2</sub>-Fußabdruck kontinuierlich.

In Anlehnung an diese Mission sind die strategischen Schwerpunkte für den Teilkonzern REHAU Industries und seine Divisionen anhand wichtiger Leitthemen folgendermaßen gesetzt worden:

- Für den Teilkonzern und alle Divisionen ist die Recycling- und Kreislaufwirtschaft und die damit verbundenen internen und externen Kreislaufsysteme ein Kernthema. Entsprechende Ziele auf Werks-, Divisions- und Konzernebene sind definiert.

- Ebenso ist die Digitalisierung ein Querschnittsthema für alle Divisionen und ebenso wie die Kreislaufwirtschaft eng verbunden mit dem Thema Nachhaltigkeit, etwa im Bereich der Produktion, Logistik oder dem Produktpass.
- In der Division Interior Solutions haben darüber hinaus Individualisierung und New Work eine herausragende Bedeutung bei den Produktschwerpunkten.
- Für die Division Industrial Solutions steht unter anderem die globale Mobilität der Zukunft beziehungsweise die Mobilitätswende im Fokus.
- Für die Division Window Solutions ist die Entwicklung zu einem vollständigen Systemanbieter im Fensterbereich ein wesentliches Leitthema.
- Die Schwerpunkte der Division Building Solutions leiten sich insbesondere aus den Themen Wasser, Energieeffizienz und Erneuerbare Energien ab.

Die Vision von REHAU Industries, die Schwerpunkte der Mission und die definierten Leitthemen münden in einer individuellen Ausrichtung der vier Divisionen Building Solutions, Industrial Solutions, Interior Solutions und Window Solutions. Die Grundlage dieser Ausrichtung sind dabei Produkte und Systeme aus polymeren Werkstoffen. Generell wird ein markt- und kundenorientierter Ansatz verfolgt. In Verbindung mit der breiten Kundenstruktur eröffnet all dies solide Chancen für die Vision der Gruppe für ein nachhaltiges und profitables Wachstum.

Die **Division Building Solutions** ist ein erfolgreicher und weltweit führender System- und Dienstleistungsanbieter für ganzheitliche Baulösungen. Die Sub-Division Building Technologies entwickelt hochwertige integrierte und intelligente Lösungen, um Wasser in Gebäuden hygienisch, sicher und einwandfrei zu transportieren sowie Systeme zur Wärmeverteilung und -versorgung. Ziel ist der Aufbau eines gesamtheitlichen Produktportfolios im Bereich der Gebäudetechnik. Die Sub-Division Water Infrastructure entwickelt nachhaltige Infrastrukturlösungen in den Bereichen Regenwasser, Abwasser und Kläranlagentechnik sowie Stromleitungsbau. Innovative Technologien und Softwarelösungen

ermöglichen langlebige Kanalisationsnetze und nachhaltige Regenwasserbewirtschaftungssysteme. In beiden Sub-Divisionen steht die Reduktion der CO<sub>2</sub> Emissionen durch eine ganzheitliche Förderung der Kreislaufwirtschaft im Fokus der Nachhaltigkeitsaktivitäten.

Die **Division Interior Solutions** setzt als Ideengeber und Entwicklungspartner der Möbelindustrie vor allem individuelle und hochwertige Systemlösungen für Kanten-, Rollladen-, Wandanschluss- und Oberflächenprogramme um. Als einer der größten Hersteller von polymeren Möbelkanten weltweit ist ihr Anspruch die stetige Verbesserung der eigenen Produkte in enger Abstimmung mit den Anforderungen der Kunden. Als Vorreiter zum Thema Nachhaltigkeit verbindet die Division Kreislaufwirtschaft und Klimaschutz, um CO<sub>2</sub>-neutrale, geschlossene Materialkreisläufe zu schaffen.

Als Partner für industrielle Leistungs- und Servicepakete jeglicher Art bietet die **Division Industrial Solutions** für Kunden aus unterschiedlichsten Branchen sowohl Großserienlieferungen als auch individuell zugeschnittene Produkte. Die Wachstumsfelder dieser Division liegen in den Bereichen Mobilität, Energieeffizienz und industrielle Anwendungen weltweit. Als Spezialist für polymerbasierte Produkte bietet Industrial Solutions seinen Kunden unterschiedlichste Möglichkeiten zur verstärkten Nutzung von Rezyklaten. Ziel ist eine engere Partnerschaft zur Reduzierung des Product Carbon Footprint und die verstärkte Schließung von Materialkreisläufen.

Die **Division Window Solutions** entwickelt und produziert funktionale, energieeffiziente Fenster- und Fassadensysteme für private und öffentliche Gebäude. Sie will sich zu einem Omnisystem-Supplier im Fenstermarkt entwickeln und gleichzeitig ihre Rolle als Innovationsführer im Bereich Nachhaltigkeit insbesondere im Themenbereich geschlossene Kreislaufwirtschaft und Altfensteraufbereitung ausbauen.

## Risikomanagement

Unter Risiken werden in der REHAU Group grundsätzlich mögliche künftige Entwicklungen oder Ereignisse verstanden, die zu einer negativen Planabweichung führen können und somit die Erreichung der Unternehmensziele gefährden. Diese beinhalten sowohl wirtschaftliche und ökologische als auch soziale Zielsetzungen.

Das Risikomanagement (RM) bewertet die definierten Risiken hinsichtlich der Eintrittswahrscheinlichkeit und Auswirkung. Bagatellrisiken aus dem Tagesgeschäft werden nicht berücksichtigt. Da die Grenzen fließend sind, muss der jeweilige Risikoeigner eine geeignete Priorisierung vornehmen.

Die intern vorgegebene Prozessbeschreibung REHAU Rules and Procedure Risikomanagement regelt den entsprechenden Prozess für die REHAU Group und damit für alle Teilkonzerne. Dieser Prozess umfasst die Identifikation und Dokumentation von Risiken, deren Bewertung und Bearbeitung sowie Controlling und Berücksichtigung bei der strategischen Planung inklusive Reporting. Der Prozess selbst ist ein Kreislauf, der in der entsprechenden Organisationseinheit kontinuierlich abläuft. Er beinhaltet die Erkennung, Bewertung, Bewältigung und Überwachung von Risiken. Die Koordination des Gesamtprozesses übernehmen die exekutiven Geschäftsleitungen der einzelnen Teilkonzerne. Das RM selbst ist organisatorisch im Finance-Bereich verankert und berichtet regelmäßig an den CFO der Teilkonzerne und an die jeweiligen Executive Boards.

Die Risikoberichterstattung erfolgt jährlich von unten nach oben auf der Grundlage eines unternehmensweiten Berichtsformats. Das heißt, dass jede oder jeder Beschäftigte ein potenzieller Risikoeigner sein kann, die oder der Risiken identifiziert, berichtet und Gegenmaßnahmen steuert. In diesem Format werden die identifizierten Risiken, die einen definierten Schwellenwert überschreiten, erläutert, nach ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit und ihrer geschäftlichen Bedeutung bewertet und Maßnahmen zu ihrer Bewältigung aufgezeigt. Die erfassten Risiken werden vom Risikomanagement qualitativ zu wesentlichen Risikoclustern zusammengefasst und an den jeweiligen CFO des Teilkonzerns berichtet. Dieser berichtet

dann in Gänze an das jeweilige Executive Board. Der Bericht bildet auch die Grundlage für die Berichterstattung an den Prüfungsausschuss. In diesem Bericht werden die qualitativ aggregierten Risikokonzentrationen unter Berücksichtigung von Risikomanagementmaßnahmen anhand ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit und der potenziellen Ergebnisauswirkungen der in der Tabelle aufgeführten Spreads bewertet und als niedrig, mittel oder hoch eingestuft.

Neben dem Risikomanagement ist das Chancenmanagement ein wichtiger Bestandteil der Planungs-, Steuerungs- und Kontrollprozesse der REHAU Group. Ziel ist es, interne und externe Potenziale, die den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens positiv beeinflussen können, frühzeitig zu erkennen. Diese Potenziale werden bewertet und gegen die damit verbundenen Risiken abgewogen. Im nächsten Schritt werden Initiativen und Maßnahmen definiert, die helfen, diese Potenziale zu realisieren. Der Prozess der Identifizierung und Bewertung von Chancen ist Teil des jährlichen integrierten Strategie- und Planungsprozesses. Um Chancen frühzeitig zu erkennen, beobachtet und analysiert REHAU kontinuierlich Angebots- und Nachfrageaspekte der Märkte, das Wettbewerbsumfeld und globale Trends. Die Nutzung von Chancen ist eine tägliche Managementaufgabe. Das Risikomanagement wird als Teil der strategischen und der operativen Führung verstanden, weshalb es nicht an Stabstellen delegiert werden kann. Für jedes Risiko werden Maßnahmen, Verantwortliche und ein zeitlicher Rahmen definiert.

Das REHAU Risikomanagement hat zum Ziel, eine Grundlage für risiko- und chancenbewusste Entscheidungen der Unternehmensführung zu schaffen. Es ist über definierte Informations- und Eskalationssysteme in die betrieblichen Abläufe eingebunden.

Konkret umfasst das Risikomanagement unter anderem Produktions- und Beschaffungsrisiken, Umwelt- und Klimarisiken, Cyberrisiken, Kundenbeziehungen, Technologie- und Marktentwicklungen und Produktrisiken sowie deren Auswirkungen auf die Unternehmens- und Nachhaltigkeitsgrundsätze von REHAU.

### Risikoberichterstattung

Gemäß der Unternehmensstruktur werden Risk Assessments auf Ebene der Teilkonzerne REHAU Automotive und REHAU Industries bzw. deren vier Divisionen sowie der Servicebereiche durchgeführt und an die Executive Boards berichtet. Die Beurteilung der Risiken richtet sich nach der Eintrittswahrscheinlichkeit und dem potenziellen Schadensausmaß.

Die Berichterstattung dient dazu, die Entwicklung der Risiken zu überwachen und zu prüfen, ob die ergriffenen Maßnahmen zur Risikobewältigung erfolgreich sind. Der Risikobericht der REHAU Group ist ein nach vorgegebenen Berichtspunkten gegliederter, zusammenfassender Bericht der wesentlichen Einheiten der Teilkonzerne über die Ergebnisse der Risk Assessments. Diese erfolgen jährlich auf allen vorgegebenen Ebenen.

Die festgestellten Risiken werden in einer Risk Map grafisch dargestellt. Die Darstellung erfolgt in einer Matrix mit den Achsen Eintrittswahrscheinlichkeit und Auswirkung sowohl für die REHAU Group als auch für ihre Teilkonzerne.

**AU**

#### REHAU Automotive

Im Berichtsjahr wurden für den Teilkonzern REHAU Automotive insbesondere folgende Risiken inklusive Maßnahmen und Verantwortlichkeiten betrachtet:

- Volatilität der Absatzmärkte (Einfluss geopolitischer Ereignisse, Verschiebung der Märkte aus Europa heraus)
- Volatilität der Beschaffungsmärkte (Preise und Verfügbarkeit von Rohstoffen, Energie, Handelswaren, Transport)
- Transformation der Automobilindustrie (Produktverschiebungen aufgrund neuer Antriebstechniken)
- Einführung neuer zentraler Marktbedingungen (vorrangig im Bezug zur Nachhaltigkeit – Emissionen, nachhaltige Rohstoffe, Lieferkettentransparenz und -nachverfolgbarkeit)

**IND**

#### REHAU Industries

Die Risiken für den Teilkonzern REHAU Industries waren insbesondere geprägt durch die Folgen des Russland-Ukraine-Kriegs. Folgende Themen standen im Fokus:

- Energiepreissteigerung insbesondere in Europa
- Umsatzeinbrüche durch den Wegfall des Russlandgeschäfts
- Datensicherheit und Cyberrisiken, u. a. durch verstärkte Angriffe
- Volatilität der Beschaffungsmärkte (Preise und Verfügbarkeit von Rohstoffen, Handelswaren, Transport)

### Risikobetrachtung von Nachhaltigkeitsthemen

Die Nachhaltigkeitsbeauftragten der Teilkonzerne stehen in engem Austausch mit dem Risikomanagement der Teilkonzerne. An mindestens zwei Terminen im Jahr wird ein Austausch zu aktuellen Risiken durchgeführt. Schwerpunkte sind Klimaanpassung, Umweltauswirkungen und Reputationsrisiken. Um ökologische und soziale Auswirkungen sowie neue Anforderungen frühzeitig zu erkennen und zu steuern, wurde ein Prozess definiert, damit erkannte Risiken frühzeitig in die Gesamtrisikostategie und -steuerung des Unternehmens einfließen beziehungsweise Strukturen und Ressourcen dafür geschaffen werden. Das Nachhaltigkeitsmanagement arbeitet dem Leiter RM dafür zu. Die Aufnahme erkannter Risiken sowie Gesamtbeurteilung mit Verabschiedung entsprechender Maßnahmen und Verantwortlichkeiten obliegt den Executive Boards der Teilkonzerne. Im Rahmen dieses Prozesses wurden auch im Berichtsjahr Produkte, Produktionsprozesse, Standorte und Kundengruppen, bei denen Nachhaltigkeitsaspekte eine besondere Rolle spielen, geprüft.

Im Berichtsjahr lag der Fokus bei der Risikobetrachtung von Nachhaltigkeitsthemen auf dem Projekt zum Aufbau eines qualifizierten Prozesses für die Sorgfaltspflichten in der Lieferkette sowie der Weiterentwicklung des Prozesses zur Analyse von Klimarisiken.

→ Lieferkette, S. 62 ff.

Wie in den vergangenen Jahren wurden 2022 Standorte mithilfe des öffentlich zugänglichen MVO CSR Risiko-Checks bewertet und Risiken aktualisiert. Das Risikofeld Climate Adaptation wurde im Risikomanagement-Prozess verankert. Dies war verbunden mit einer ersten Risikoanalyse der Standorte in Tortosa (Spanien), Pune (Indien), Celaya (Mexiko) und Port Elizabeth (Südafrika) sowie der deutschen Werkskomplexe in Feuchtwangen und Viechtach.

→ Klimamanagement, S. 37 ff.

## Integrität

### Unternehmenswerte

Die Werte Zuverlässigkeit und Vertrauen, seit Jahrzehnten Grundlage des Erfolgs der REHAU Group, sind eng verbunden mit Integrität im Geschäftsverkehr. In der Nachhaltigkeitsberichterstattung wird Integrität in diesem Bericht zum ersten Mal als eigenständiger Begriff eingeführt.

REHAU hat den Hauptsitz in Deutschland und ist somit an die Leitsätze für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) gebunden. Als Mitglied des UN Global Compact hat sich das Unternehmen darüber hinaus zur Einhaltung der zehn Prinzipien verpflichtet und berichtet darüber im jährlichen Fortschrittsbericht, 2022 erstmals auf der Ebene der REHAU Group.

Das stark ausgeprägte integre Verhalten von REHAU entsteht durch das gelebte Handeln der Beschäftigten auf Basis der Unternehmenswerte, verbunden mit der Überzeugung, die jeweils geltenden Gesetze immer einzuhalten.

Beim Thema Compliance verfolgt REHAU prinzipiell den Grundsatz der „anticipating changes“. Wir beobachten gesetzliche Veränderungen kontinuierlich und reagieren frühzeitig auf Neuerungen, um diese dann zu integrieren.

### Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen

Eine nachhaltige Unternehmensführung basiert auf Werten und Verhaltensgrundsätzen, die von allen aus Überzeugung gelebt werden müssen. REHAU bewegt Menschen. Menschen bewegen REHAU. Die Werte Vertrauen, Zuverlässigkeit und Innovation bilden das Fundament. Diese Werte prägen Führungsgrundsätze und Handeln gleichermaßen. Im Umgang mit den Stakeholdern ist REHAU ein zuverlässiger und integrierender Partner. REHAU fühlt sich an Gesetze, Richtlinien und Marktstandards wie den UN Global Compact oder die OECD-Leitsätze ebenso gebunden wie an freiwillige Selbstverpflichtungen und an interne REHAU Leitlinien.

Unternehmenswerte, Grundsätze und Kultur sind in der Broschüre „The REHAU Way“ für die Belegschaft zugänglich. Die Broschüre „The REHAU Way“ ist in zehn Sprachen übersetzt und wird an alle (neuen) Beschäftigten der REHAU Group weltweit verteilt.

→ Unternehmenskultur, S. 49 ff.

 The REHAU Way

Weiterhin geben beispielsweise die verbindlichen globalen Verhaltensgrundsätze wie der Code of Conduct (CoC) der Belegschaft eine Handlungsorientierung für korrektes und ethisch einwandfreies Verhalten bei der täglichen Arbeit. Alle Beschäftigten weltweit verfügen über ein zumeist in Landessprache verfasstes Exemplar. Die Grundwerte und Verhaltensregeln sind darin sowie in einer präzisierenden Antikorruptionsrichtlinie festgehalten. Der CoC ist wie die Antikorruptionsrichtlinie außerdem im REHAU Intranet für alle abrufbar. Er beinhaltet ethisch-moralische Verhaltensregeln. Die Regeln gelten für alle Teilkonzerne und sind für alle REHAU Beschäftigten – unabhängig von Position und Hierarchieebene – verbindlich und Grundlage jeder Geschäftstätigkeit. Der Verhaltenskodex deckt folgende Themen ab:

- Unternehmenskultur
- Verantwortung gegenüber Mitmenschen und Gesellschaft
- Einhaltung der Gesetze/Compliance

- Integrität und Unabhängigkeit im Geschäftsverkehr
- Umgang mit Geschäftspartnern und Entscheidungsträgern
- Spenden und Sponsoring
- Interessenkonflikte

🌐 Code of Conduct  
→ Compliance, S. 19 ff.

Weitere wichtige Grundsätze für verantwortungsvolles Handeln bei REHAU sind:

- Das Bekenntnis zu einem umfassenden Stakeholder-Dialog
- Das Bekenntnis zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact
- Grundsätze und Leitlinien unseres Umwelt- und Energiemanagements
- Die Einkaufsrichtlinie und der Supplier Code of Conduct (SCoC), die den Standard für eine nachhaltige Beschaffung beinhalten

Der SCoC wurde im Berichtsjahr komplett überarbeitet und deutlich erweitert. Von den Partnern in der Lieferkette wird erwartet, dass sie diese Werte und erweiterten Grundsätze akzeptieren.

→ Lieferkette, S. 62 ff.  
🌐 Supplier Code of Conduct

### Compliance

Gesetzeskonformes Handeln ist ein Grundprinzip von REHAU, für das das Unternehmen und seine Beschäftigten seit dem ersten Geschäftstag stehen. REHAU setzt sich für integrires Verhalten im Geschäftsverkehr sowie im Umgang mit Geschäftspartnern ein. Das Nichteinhalten von Compliance-Grundsätzen kann zu hohen finanziellen Schäden und einem erheblichen Reputationsverlust führen. Die Compliance-Organisation ist daher ein wichtiger Baustein für eine gute und nachhaltige Unternehmensführung. Die Compliance-Anstrengungen von REHAU richten sich insbesondere auf die Schwerpunkte Korruption, Wettbewerbsverstöße und Außenwirtschaftsrecht/Geldwäsche sowie die Einhaltung von Umweltvorschriften. Sie orientieren sich an den OECD-Leitsätzen für multinationale

Unternehmen, an der UN-Konvention gegen Korruption vom 31. Oktober 2003 sowie an den zehn Prinzipien des UN Global Compact.

🌐 REHAU Group | UN Global Compact

Das übergeordnete Ziel von Compliance ist die Minimierung von Compliance-Risiken, die sich aufgrund der Ziele und Tätigkeiten der Group und der Teilkonzerne bezüglich der als besonders relevant erkannten Teilbereiche ergeben. Primär sollen Verstöße mit hoher Wahrscheinlichkeit vermieden, sekundär eventuelle Verstöße rasch erkannt, abgestellt und deren Folgen begrenzt werden. Die Hauptverantwortung für den Zustand der Compliance tragen dabei im Rahmen ihrer Zuständigkeiten die Vorgesetzten und letztlich alle Mitarbeitenden bei ihrem jeweiligen Tun.

Die REHAU Group verfügt über ein globales Compliance Management System (CMS). Das CMS und die mit Funktionen im Rahmen des CMS Betrauten schaffen die nötigen Voraussetzungen, dass die Group und Teilkonzerne den Zustand der Compliance erreichen kann. Das CMS dient der Planung, Steuerung und Kontrolle aller Compliance-Aktivitäten des Unternehmens.

Alle Beschäftigten der REHAU Group werden regelmäßig zu diesen Themen geschult. Eine offene Gesprächskultur, Vertrauen, Transparenz und das Bewusstsein für Compliance tragen dazu bei, dass Fragen oder Probleme im Einzelfall grundsätzlich rasch geklärt werden können. Das Ziel ist eine gelebte Compliance-Kultur nach dem Motto „Compliance at REHAU: Comply – Commit – Trust“.

Die Compliance-Funktion ist bei REHAU in die Abteilung Group Legal and Compliance integriert. Die oberste Verantwortung für das CMS trägt der Head of Legal and Compliance, der zugleich Chief Compliance Officer von REHAU ist. Er berichtet direkt an die Geschäftsleitung und das Supervisory Board. Die Abteilung Legal and Compliance prüft zudem regelmäßig die Wirksamkeit des Compliance Management Systems, um im Bedarfsfall entsprechende Maßnahmen zur Weiterentwicklung zu veranlassen. Die Geschäftsleitung sowie das Supervisory Board von REHAU werden einmal jährlich im Rahmen des Compliance Reporting über den aktuellen Stand der Aktivitäten informiert.

Durch die Neuorganisation der Group wurden im Berichtsjahr die internen Rules and Procedures neu und einheitlich für alle Teilkonzerne erstellt. Dazu gehören unter anderem:

- Die Group Procedure Legal and Compliance
- Die Procedure zum Compliance Management System
- Die Vorgaben zu Geldwäsche

Jedes Jahr wird an der Verbesserung des Compliance Management Systems und der Compliance-Prozesse gearbeitet.

Über das REHAU Compliance Communication System (CoCoS) können Beschäftigte und Außenstehende der Teilkonzerne der REHAU Group, wie z. B. Lieferanten, Compliance-Verstöße – auf Wunsch auch anonym – melden und so zur Korruptionsbekämpfung und zur Einhaltung von Gesetzen beitragen. CoCoS ist webbasiert und erfüllt alle Anforderungen in Bezug auf Datenschutz und Datensicherheit. Die über das System eingehenden Hinweise gehen direkt an den Compliance-Verantwortlichen der Abteilung Legal and Compliance. Sie werden mit höchster Priorität und selbstverständlich streng vertraulich behandelt.

#### Hinweisgebersystem CoCoS

Im Rahmen des jährlichen Compliance Risk Assessment, welches Teil des jährlichen REHAU Risk Assessment ist, werden die Korruptionsrisiken weltweit geprüft und in der Risk-Management-Datenbank erfasst sowie aktualisiert. Rund 32 Prozent (2021: 50 Prozent) der im Jahr 2022 erfassten bzw. aktualisierten Compliance-Risiken entfallen auf das Thema Korruption. Für jedes Risiko werden Maßnahmen und Verantwortliche definiert. Zu den Schwerpunkten bei den Korruptionsrisiken zählen beispielsweise Geschenke, Kundenveranstaltungen, Hospitality-Aktivitäten oder die Zusammenarbeit mit staatlichen Unternehmen. Einige Risiken sind nicht direkt beeinflussbar, insbesondere in Ländern mit systemischer Korruption. Im Berichtszeitraum wurden keine erheblichen Korruptionsrisiken gemeldet.

Die Korruptionsbekämpfung ist der Schwerpunkt des REHAU Compliance Management Systems. Zur kontinuierlichen Sensibilisierung werden vielfältige Maßnahmen getroffen. So hat REHAU eine Antikorruptionsrichtlinie formuliert, die für die Belegschaft weltweit, unabhängig von der Position, verbindlich ist und im Intranet abgerufen werden kann. Alle neuen Beschäftigten mit Außenkontakt müssen das obligatorische E-Learning-Programm „Antikorruption“ absolvieren. Darüber hinaus gibt es einen Auffrischkurs „Antikorruption“, der allen Angestellten mindestens alle zwei Jahre zugewiesen wird. Zu den weiteren regelmäßigen Compliance-Kommunikationsmaßnahmen zählen allgemeine Compliance-Informationen, Artikel im Intranet sowie Schulungen.

Compliance-E-Learnings sind Pflicht für die gesamte Belegschaft bzw. Beschäftigte mit Außenkontakt. Angestellte ohne Zugang zu einem PC werden über Präsenzs Schulungen geschult.

Im Berichtszeitraum haben insgesamt 2.464 (2021: 4.129) Beschäftigte der beiden Teilkonzerne erfolgreich die Compliance-Kurse absolviert, davon 966 (2021: 2.784) im Bereich Compliance und Code of Conduct, 683 (2021: 335) den Kurs im Bereich Kartellrecht sowie 815 (2021: 1.010) den Basis- und Auffrischkurs im Bereich Antikorruption.

Im Berichtsjahr wurde die nächste Phase des internen Projekts „Geschäftspartnerüberprüfung“ mit Fokus auf mögliche Korruptionsrisiken gestartet. Das Projekt beinhaltete die Integritätsprüfung aller relevanten Lieferanten der Teilkonzerne REHAU Industries, REHAU Automotive und MERAXIS; diese wurden gemäß des definierten Due-Diligence-Prozesses geprüft.

Die Korruptionsbekämpfung ist zudem einer der Schwerpunkte im REHAU Supplier Code of Conduct.

→ Lieferkette, S. 62 ff.

 Supplier Code of Conduct

REHAU toleriert keine Korruption und keine sonstigen strafbaren Handlungen seiner Beschäftigten. Verstöße verfolgt REHAU nach dem Null-Toleranz-Prinzip. Es gab 2022 kein öffentlich-rechtliches Verfahren im Zusammenhang mit Korruption gegen REHAU oder seine Angestellten. Aktuell sind bei REHAU keine Verstöße gegen Korruptionsgesetze bekannt.

Wettbewerbswidriges Verhalten oder sonstige Handlungen, die den freien Wettbewerb auf unzulässige Weise behindern, werden von REHAU nicht toleriert. 2022 gab es innerhalb der REHAU Group diesbezüglich kein Rechtsverfahren.

Der für alle Beschäftigten verpflichtend zu absolvierende Compliance-Kurs „Kartellrecht“ wurde 2022 komplett neugestaltet und ausgerollt.

Im Interesse des freien Wettbewerbs verlangt REHAU auch von den Lieferanten, lückenlos auf jedes wettbewerbswidrige Verhalten wie Preisabsprachen, Aufteilungen von Marktsegmenten, Preisbindungen etc. zu verzichten, eine Null-Toleranz bezüglich Wettbewerbsabsprachen zu verfolgen und ihre Belegschaft entsprechend zu schulen.

Diese Grundsätze sind sowohl im internen Code of Conduct (CoC) als auch im Supplier Code of Conduct verankert.

→ Kennzahlen Compliance, S. 109 f.

### **Menschenrechte**

Als werteorientiertes Familienunternehmen unterstützt REHAU die globale Agenda für nachhaltige Entwicklung. Das unternehmerische Verhalten und die Leistungen in diesem Bereich werden durch die ausdrückliche Bestätigung der folgenden einschlägigen internationalen Regelwerke

- Zehn Prinzipien des UN Global Compact
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen vom 25. Mai 2011
- OECD-Leitfaden vom April 2015 für die Erfüllung der Sorgfaltpflicht zu

Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Mineralien aus Konflikt- und Hochrisikogebieten (OECD-Leitfaden für Konfliktmineralien), 3. Ausgabe 2019

- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (Resolution 17/4 vom 16. Juni 2011)
- ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work vom 18. Juni 1998
- ILO Übereinkommen Nr. 138 und 182 sowie das ILO-IOE Child Labour Guidance Tool for Business vom 15. Dezember 2015
- UN Convention against Corruption vom 31. Oktober 2003
- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen vom 10. Dezember 1948
- Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung der Vereinten Nationen vom 14. Juni 1992
- Globales Klimaschutzabkommen der UN-Klimakonferenz von Paris (COP 21) vom Dezember 2015, das am 4. November 2016 in Kraft getreten ist

sowie durch die zum Teil über die definierten Mindestanforderungen hinausgehenden REHAU Grundsätze und Rules and Procedures dargestellt. Die verbindlichen Verhaltensregeln für die Belegschaft sind im Mitarbeiter CoC formuliert, der allen REHAU Beschäftigten weltweit vorliegt.

 Code of Conduct

Zudem wird das Thema Menschenrechte auch im Rahmen der „Sustainable Fridays“ thematisiert, ein internationales Format im REHAU Intranet, über das sich alle Beschäftigten zu Nachhaltigkeitsthemen informieren können.

Neben dem internen CoC verpflichtet REHAU auch die Lieferanten zur Umsetzung dieser Grundsätze (wie u.a. Verbot der Kinderarbeit und Zwangsarbeit, Sicherstellung fairer Entlohnung und Arbeitszeit, Gewährleistung der Vereinigungsfreiheit, Diskriminierungsverbot, Einhaltung von Umweltgesetzen und internationalen Abkommen dazu, Korruptionsverbot).

→ Lieferkette, S. 62 ff.

🌐 Supplier Code of Conduct

REHAU bekennt sich zu den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization, ILO). Die überwiegende Mehrzahl der Beschäftigten der Teilkonzerne REHAU Automotive und REHAU Industries arbeitet in Mitgliedsstaaten der Europäischen Union. Diese Länder haben die Standards der ILO gesetzlich verankert. Selbstverständlich setzt REHAU je nach Standort die geltenden nationalen gesetzlichen Vorgaben um.

Die Marktentwicklung der Vergütungen wird regelmäßig überprüft. Dies erfolgt in der Regel einmal im Jahr. Dabei werden auch die ILO-Kernarbeitsnormen herangezogen. REHAU hält die rechtlichen Vorgaben zu Mindestlöhnen und Nebenleistungen weltweit ein. Als Mitglied des UN Global Compact verpflichtet sich das Unternehmen etwa dazu, die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen zu wahren, für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit und die Abschaffung von Kinderarbeit einzutreten sowie sich für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit einzusetzen.

→ Lieferkette, S. 62 ff.

REHAU lehnt Kinderarbeit ab und verfolgt in diesem Zusammenhang auch bei seinen Lieferanten eine Null-Toleranz-Strategie. Dem Unternehmen sind keine Standorte oder Lieferanten bekannt, bei denen ein Risiko von Kinderarbeit bestand oder besteht. Auch bei den Audits im Berichtszeitraum gab es keine Hinweise auf Kinderarbeit.

→ Kennzahlen Auditdaten, S. 115 f.

Der 2019 berufene Menschenrechtsbeauftragte ist im Bereich Human Resources angesiedelt. Dieser berichtet in seiner Funktion an die jeweiligen Vorstände der Teilkonzerne und direkt an die Leitung Human Resources.

**IND**

### REHAU Industries

Im Teilkonzern REHAU Industries wurde im Berichtsjahr zusätzlich eine eigene Position für das Risiko- und Nachhaltigkeitsmanagement mit Fokus auf Umwelt- und Menschenrechtsrisiken mit Auswirkungen auf Menschenrechte sowie menschenrechtliche Risiken im strategischen Einkauf geschaffen.

Neben bereits umgesetzten Maßnahmen zur Prüfung, Vermeidung und Verfolgung von Menschenrechtsverletzungen haben beide Teilkonzerne im Berichtsjahr ergänzend und vertiefend u. a. an folgenden Projekten gearbeitet:

- Grundsaterklärung zur REHAU Menschenrechtsstrategie
- Systematische Risikoanalyse
- Professionelle und kontinuierliche interne Kommunikation
- Beschwerdemechanismus erweitert um die Themen Vielfalt und Inklusion

🌐 REHAU Grundsaterklärung zu Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz  
→ Lieferkette, S. 62 ff.

Ein Konzept zur Risikoabschätzung und internen Auditierung ist vorhanden. Die generelle Risikoeinschätzung von Standorten, u. a. zum Thema Menschenrechte, wird jährlich für Länder außerhalb Europas aktualisiert. Dies erfolgt mit dem öffentlich zugänglichen MVO CSR Risiko-Check.

🌐 MVO CSR Risiko-Check

Die interne Auditierung „HR Quality Check & Social Audit Plants“ beinhaltet auch die Prüfung und Überwachung von Menschenrechtsrisiken an den Standorten weltweit. Sie besteht aus klar definierten Vorgaben und Checklisten inklusive des Themas Menschenrechte. Die Personalabteilung prüft die Indikatoren bei Werksbesuchen an ausgewählten Standorten. Ergänzend kommt im Rahmen von Sprechtagen in allen Werken, Logistikzentren, Verkaufsbüros und Verwaltungen ein Prüfungskatalog zum Einsatz.

**AU****REHAU Automotive**

Im Teilkonzern REHAU Automotive wurde die interne Prüfung „HR Quality Check & Social Audit Plants“ 2022 an den Standorten Feuchtwangen, Viechtach sowie Brake und den Werken in Mexiko und Tschechien durchgeführt. Die systematische Auditierung von Werken mit erhöhtem Risiko ergab keine relevanten Erkenntnisse über oder Meldungen zu Menschenrechtsverstößen.

Das höchste Risiko im Bereich Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte besteht beim Teilkonzern REHAU Automotive für die Standorte in Südafrika sowie Mexiko. Die 2019 erstellte Risikoeinschätzung besteht ohne gravierende Veränderungen fort.

**IND****REHAU Industries**

Im Teilkonzern REHAU Industries wurde die interne Prüfung „HR Quality Check & Social Audit Plants“ 2022 am Standort Feuchtwangen durchgeführt. Die Auditierungen ergaben keine relevanten Erkenntnisse über oder Meldungen zu Menschenrechtsverstößen.

In Indien, China und Südamerika bestehen für REHAU Industries weiterhin die höchsten Risiken im Bereich Umwelt, gefolgt von Risiken in Bezug auf Arbeits- und Menschenrechte.

→ Kennzahlen Auditdaten, S. 115 f.

Im Jahr 2023 werden u. a. entsprechend erfolgter Priorisierung die Werke in Ungarn, Südafrika, Frankreich, Großbritannien sowie Spanien und in der Türkei auditiert. Für die Region Asia Pacific und America wird eine dezentrale Umsetzung in Verantwortung der regionalen Personalleiter neu konzipiert.

In Bezug auf die interne Auditierung „HR Quality Check & Social Audit Plants“ für Standorte mit einem erhöhten Risiko von Menschenrechtsproblematiken werden die durchführenden Kolleginnen und Kollegen gezielt sensibilisiert. Interne und externe

Schulungen erfolgten 2022 in den Bereichen Einkauf sowie Legal and Compliance. Im Rahmen einer ersten Grundlagenschulung „Nachhaltigkeit“ wurde das Thema für relevante Führungskräfte 2022 das erste Mal angeboten. Weitere auf Menschenrechtsthemen spezialisierte Schulungen sind in Vorbereitung. Die Nachhaltigkeitsbeauftragten sowie der Menschenrechtsbeauftragte bilden sich laufend zu dem Thema weiter.

→ Aus- und Weiterbildung, S. 55 ff.

Beide Teilkonzerne haben auch 2022 am Multi-Stakeholder-Branchendialog der Automobilindustrie im Rahmen der Umsetzung des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales mitgewirkt. Daran haben der Leiter Nachhaltigkeit von REHAU Automotive sowie der Leiter des strategischen Einkaufs und seine Nachhaltigkeitsbeauftragte teilgenommen. Auf Grundlage der gewonnenen Erkenntnisse hat REHAU im Berichtsjahr ein detailliertes Konzept entwickelt, um den Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes nachzukommen.

→ Lieferkette, S. 62 ff.

REHAU lehnt Zwangsarbeit ab und verfolgt in diesem Zusammenhang auch bei den Lieferanten eine Null-Toleranz-Strategie. Dem Unternehmen sind keine Standorte oder Lieferanten bekannt, bei denen ein erhebliches Risiko von Pflicht- oder Zwangsarbeit bestand oder besteht. Bei den Audits im Berichtszeitraum gab es keine Hinweise auf Zwangsarbeit.

REHAU erwartet von seiner Belegschaft sowie von seinen Geschäftspartnern weltweit auch über die Einhaltung von Recht und Gesetz hinaus einen fairen und respektvollen Umgang mit den verschiedenen regional geprägten Mentalitäten und Kulturen. Es gab im Berichtszeitraum keine Meldungen bzw. Vorfälle.

→ Kennzahl Menschenrechtsverletzungen, S. 110

# Nachhaltigkeitsmanagement

## Aktuelle Situation

Immer wichtiger werden für REHAU die Anforderungen, die sich aus dem europäischen Green Deal ergeben. Damit verbunden sind spezifische Ansprüche an die jeweiligen Branchen sowie insbesondere deren Produkte und Dienstleistungen.

Wichtiger Teil der Transformation der Industrie hin zu einer „grünen“ Wirtschaft ist die EU-Taxonomie. Diese ist ein EU-weites System zur Klassifizierung von nachhaltigen Wirtschaftsaktivitäten. Sie soll Anlegerinnen und Anlegern Orientierung geben und Kapital für den grünen Umbau der Wirtschaft anreizen. Die Taxonomie legt spezifische Schwellenwerte und Anforderungen für verschiedene Umweltziele wie Treibhausgasemissionen, Energieeffizienz oder Grundsätze der Kreislaufwirtschaft fest. Um als ökologisch nachhaltig eingestuft zu werden, muss REHAU langfristig sicherstellen, dass seine Aktivitäten, Produkte und Dienstleistungen diese Kriterien erfüllen.

→ EU-Taxonomie, S. 66 ff.

Die Einführung eines einheitlichen europäischen Nachhaltigkeitsberichtsstandards, die so genannte European Sustainability Reporting Standards (ESRS), ist ebenfalls mit Herausforderungen und Veränderungen verbunden. Neben der Komplexität der Datenerfassung und Berichterstattung müssen die ESRS in die bestehenden Systeme integriert und Datengenauigkeit gewährleistet werden. Dafür werden ausreichend Ressourcen und Kapazitäten auf verschiedenen Ebenen benötigt.

Die Bewältigung dieser Aufgaben erfordert Engagement, Zusammenarbeit und eine kontinuierliche Verbesserung der Praktiken der Nachhaltigkeitsberichterstattung in den verschiedenen Branchen.

Daneben wird sich die Klimakrise für beide Teilkonzerne auf alle Bereiche der industriellen Produktion sowie auf die regionalen klimatischen Rahmenbedingungen auswirken. Bei der Rohstoffversorgung, in den Lieferketten, in den Entwicklungs- und Produktionsprozessen sowie in den neuen Geschäftsmodellen sind diese Veränderungen bisher wenig berücksichtigt und im Risikomanagement nur rudimentär verankert.

Neben der internen Notwendigkeit zur Anpassung erhöht sich aber auch der externe Druck, Klimaanpassungsstrategien im Unternehmen zu implementieren. So fordern die ESRS unter anderem eine Berichterstattung über Adaptionsprozesse, Richtlinien und Handlungspläne. Beispielsweise soll hierbei Auskunft darüber gegeben werden, wie groß der Anteil der Vermögenswerte ist, die durch einen unternehmensinternen Klimaanpassungsplan abgedeckt sind.

Die EU-Taxonomie für nachhaltige Aktivitäten ist für kapitalmarktorientierte Unternehmen bereits teilweise in Kraft. Sie adressiert ebenfalls die Resilienz von Unternehmen gegenüber potenziellen Klimarisiken. Die Klimaanpassung stellt dabei eines der sechs Umweltziele dar und spielt über das Kriterium „Do No Significant Harm“ (DNSH) auch in den anderen fünf Zielen eine wichtige Rolle. Für REHAU wird die EU-Taxonomie ab dem Geschäftsjahr 2025 verpflichtend.

Um bereits jetzt ein Fundament für diese Anforderungen zu legen, wurden im Berichtsjahr wie geplant Vorarbeiten zur Entwicklung von Klimaanpassungsstrategien weiterentwickelt und einzelne Standorte analysiert. Dafür wurde ein standardisierter Prozess erörtert, der die individuelle Beurteilung von (Werks-)Standorten ermöglicht. Neben physischen beziehungsweise ökologischen Risiken stehen in diesem Kontext auch ökonomische und gesellschaftliche Risiken im Fokus.

→ Klimamanagement, S. 37 ff.

**AU****REHAU Automotive****Aktuelle Herausforderungen in der Automobilindustrie**

Die Automobilindustrie ist einer Reihe von internen und externen Anforderungen unterworfen. Intern legen Hersteller und Zulieferer den Schwerpunkt auf Qualität, Sicherheit, Kosteneffizienz, Innovation und effektives Lieferkettenmanagement. Erklärtes Ziel von REHAU Automotive ist es, Technologieführer zu bleiben bei gleichzeitiger Erfüllung strenger Normen und kontinuierlicher Optimierung von Produktionsprozessen. Extern treiben die Erwartungen der Kunden die Branche zu fortschrittlichen Funktionen, Kraftstoffeffizienz und verbesserter Sicherheit. Die Einhaltung von Umweltvorschriften, Sicherheitsstandards und die Notwendigkeit globaler Wettbewerbsfähigkeit prägen die Anforderungen an Automobilhersteller und Zulieferer weiter.

Die Branche steht vor der Herausforderung des Übergangs zu elektrischen und autonomen Fahrzeugen, was erhebliche Investitionen erfordert, aber auch neue Marktchancen eröffnet. Konnektivität und Digitalisierung bieten ein besseres Nutzererlebnis, erfordern aber Investitionen in Infrastruktur und Cybersicherheit. Sich ändernde Nutzerpräferenzen erfordern Anpassungen, während die Gewinnung und Bindung qualifizierter Talente entscheidend sind. Nachhaltigkeitsstreben in der Branche führt zu einem Bedarf an reduzierten Emissionen und nachhaltigen Praktiken. Diese befinden sich gerade für den Bereich des lackierten Außenbaus noch in der Findungsphase. Erste Kriterien wie die Bedingung, Emissionen zu reduzieren, bilden sich immer klarer heraus, viele Themen wie beispielsweise der Umgang mit Ressourcen aus nachwachsenden Rohstoffen sind allerdings noch nicht eindeutig formuliert.

Insgesamt muss sich die Automobilindustrie mit internen und externen Anforderungen auseinandersetzen und gleichzeitig den technologischen Fortschritt und die sich verändernden Nutzerpräferenzen berücksichtigen.

**IND****REHAU Industrie****Aktuelle Herausforderungen im industriellen Umfeld**

Die internen und externen Anforderungen der vier Divisionen von REHAU Industries waren insbesondere geprägt von den geopolitischen Krisen, der europäischen Energiekrise, der allgemeinen Rohstoffknappheit und der europäischen Nachhaltigkeitsregulierung. Übergreifend wird auf qualitativ hochwertige und langlebige Produkte gesetzt, denn je länger die Nutzungsphase, desto geringer ist der Bedarf an Rohstoffen bzw. neuen Produkten.

Die Umstellung bzw. weitere Schritte auf dem Weg in die Kreislaufwirtschaft, verbunden mit dem sukzessiven Verzicht auf fossile Rohstoffe, stellte auch 2022 eine der wichtigsten Herausforderungen und Ziele für den Teilkonzern dar. Damit verbunden war auch ein Strategiewechsel bei der Energieversorgung. Ein Drittel des Energiebedarfs soll zukünftig aus nachhaltigen Quellen gedeckt werden.

Für die **Divisionen Building Solutions und Window Solutions** ist insbesondere die mittelständisch geprägte Bauindustrie wichtig. In dieser Branche sind die neuen europäischen Berichtsstandards, die Anforderungen der EU-Taxonomie und der zukünftige ISO-Standard zur Circular Economy bisher kaum angekommen. Der verstärkte Einsatz von Recyclingmaterial, höhere Auflagen beim Materialeinsatz bzw. Rückbau werden für alle Beteiligten eine große Herausforderung. Eine entscheidende Entwicklung in der Baubranche wird es sein, dass neben dem Hauptthema Energieeffizienz auch das kreislauffähige Bauen sowie das Sanieren an Bedeutung gewinnen werden.

In der Möbelindustrie steigt die Nachfrage nach Möbeln mit verbesserter Ökobilanz kontinuierlich, trotzdem steht die Branche auch hier noch am Anfang. „Grüne“ Möbel sind attraktiv geworden, werden aber häufig rein auf die Verwendung von Holz als nachwachsenden Rohstoff bezogen. Ähnlich wie im Baubereich steht durch das zukünftige Reporting eine ganzheitliche Erweiterung des Verständnisses von Nachhaltigkeit bevor. Themen wie Schadstofffreiheit,

Langlebigkeit, Reparaturfähigkeit und faire Produktion gewinnen dabei an Bedeutung. Von großer Tragweite ist auch die neue Ökodesign-Richtlinie der EU. Diese wird nach und nach in alle Branchen eingeführt. Die Möbelindustrie wird eine der ersten sein, die sich zum Beispiel mit verbesserter Kreislauffähigkeit auseinandersetzen muss.

Im Bereich der allgemeinen Industrie ist die Situation analog zu bewerten. Je nach Produktgruppe, beliefert Branche oder Kunde sind auch dort bereits neue Anforderungen zur Nachhaltigkeit bis hin zu erweiterten Produkthanforderungen im Zuge der Ökodesign-Richtlinie vorhanden.

Generell ist die Kunden- und Marktresonanz zu einem holistischen Ansatz der Nachhaltigkeit aus Ökonomie, Ökologie und sozialen Aspekten im B2B-Bereich noch eher zurückhaltend. Bisher liegt daher der Schwerpunkt bei Nachhaltigkeit in den **Divisionen Building Solutions, Industrial Solutions und Interior Solutions** auf den Themen Qualität, Sicherheit und Langlebigkeit.

Die **Division Window Solutions** hat zusätzlich das Thema Kreislaufwirtschaft schon fest in seiner Strategie verankert.

In der Subdivision Building Technologies der Building Solutions ist die Verbesserung der Energieeffizienz nach wie vor ebenfalls ein wesentlicher Bestandteil von Nachhaltigkeit. In der **Division Industrial Solutions** ist die Möglichkeit zur (gesteigerten) Nutzung von Rezyklat bei gleicher Qualität, Sicherheit und Langlebigkeit der Kundenentwicklungen ein Schwerpunkt. **Die Divisionen Interior Solutions** und Building Solutions haben die Wichtigkeit von Rücknahme bzw. Wiederaufbereitung von Post-Industrial- und Post-Consumer-Material erkannt und als wichtiges neues Thema aufgenommen.

Für alle Divisionen von REHAU Industries gilt, dass die Umsetzung der Kreislaufwirtschaft in den verschiedenen Branchen eine umfassende Kollaboration, Transparenz, Innovationsgeist und systemische Zusammenarbeit erfordert. Außer im Bereich der PVC-Fensterindustrie steht die Industrie hier noch am Anfang.

→ Kreislaufwirtschaft, S. 41 ff.

## Stakeholder

REHAU versteht sich als Corporate Citizen – als unternehmerischer Bürger. Corporate Citizenship beginnt mit einem guten Verhältnis zu den Kommunen und zu den Nachbarn. Wir bewerten im Vorfeld von Investitionsentscheidungen, wie sich die Geschäftstätigkeit auf das Umfeld auswirkt. Hierzu analysieren wir zum Beispiel zu erwartende Emissionen, die regionale Infrastruktur und den Einfluss auf den lokalen Arbeitsmarkt. An den Standorten weltweit geht REHAU auf Fragen der Öffentlichkeit ein. Anwohner, die sich mit ihren Anliegen an das Unternehmen wenden, erhalten eine schnelle und verständliche Antwort. Dafür stehen zentrale Ansprechpartner aus unterschiedlichen Abteilungen wie beispielsweise dem Nachhaltigkeitsmanagement bereit. In regelmäßigen Abständen laden die Standorte zu Tagen der offenen Tür ein.

Generell pflegt REHAU Beziehungen zu Organisationen und Gruppen, die Ansprüche, Wünsche oder Anregungen an das Unternehmen herantragen. Prioritär verfolgt REHAU dabei den Dialog mit Stakeholdern, die die ökonomische, ökologische oder gesellschaftliche Leistung des Unternehmens merklich beeinflussen oder davon stark betroffen sind. Zusätzlich sind indirekte Stakeholder interessant, mit denen ebenfalls der aktive Dialog gesucht wird. Dazu zählen beispielsweise die lokalen Medien und die Öffentlichkeit an den rund 190 Standorten weltweit.

Der kontinuierliche übergreifende Stakeholder-Dialog wird in der heutigen stark vernetzten Welt ein immer wichtigeres Element der Unternehmensführung und strategischen Ausrichtung. Die Dialoge helfen REHAU dabei, die Interessen und Bedürfnisse der Stakeholder abzufragen sowie aktuelle Impulse für die Ausrichtung zu erhalten. Andererseits ermöglichen sie es, auch eigene Sichtweisen darzulegen. Für das Stakeholder-Engagement wurden unterschiedliche Formate entwickelt, mit denen unmittelbare sowie mittelbare Stakeholder erreicht werden sollen. Es handelt sich überwiegend um eine Vorgehensweise, die in die generellen

Arbeitsabläufe integriert ist. Diese sind über das gesamte Geschäftsjahr verteilt. Beim Thema Nachhaltigkeit liegt der Fokus im externen und internen Stakeholder-Austausch auf den für REHAU definierten wesentlichen Handlungsfeldern.

→ Wesentliche Themen, S. 29 ff.

### 03\_Beziehung zwischen Stakeholdern und REHAU

Stakeholdergruppe	Art der Beziehung	Engagement	Kommunikation	Kommunikationsmittel
Kunden, Geschäftspartner und Lieferanten	3	3	2	Persönliches Gespräch, E-Mail, Telefonat, Website, Produktpräsentationen, Messen, REHAU Academy
Belegschaft	3	3	2	Persönliches Gespräch, E-Mail, Telefonat, Intranet, Mitarbeiterzeitung, Events, Pulse Surveys
Anteilseigner	3	3	2	Persönliches Gespräch, E-Mail, Telefonat, Aufsichtsratssitzung, Präsentation
Ministerien, Behörden, gesetzliche Instanzen	1	1	1	Persönliches Gespräch, E-Mail, Telefonat, Brief
Fachverbände	<b>AU</b> 2	2	1	Persönliches Gespräch, E-Mail, Telefonat, Veranstaltungen, Verbandssitzungen
	<b>IND</b> 2	3	2	
Ratingagenturen	1	2	2	E-Mail, Telefonat, Umfragen
Nichtregierungsorganisationen (NGOs)	1	1	1	Persönliches Gespräch, E-Mail, Telefonat, Veranstaltungen
Zivilgesellschaft	<b>AU</b> 1	1	2	Persönliches Gespräch, E-Mail, Telefonat, Förderprojekte, Projektbezogene Kooperation, Interviews, Stakeholder-Dialoge
	<b>IND</b> 2	2	2	

Art der Beziehung: eng = 3, mittel = 2, lose = 1      Engagement: hoch = 3, mittel = 2, niedrig = 1      Kommunikation: vielfältig = 2, situativ = 1

### Ratingagenturen

REHAU pflegt einen aktiven Austausch mit den wichtigsten Agenturen und Beratungsunternehmen. Einen intensiven Dialog gibt es seit 2018 mit der internationalen Ratingagentur EcoVadis. Für das Berichtsjahr 2021/22 erfolgte letztmals eine gemeinsame Bewertung der Teilkonzerne REHAU Automotive und REHAU Industries. Dabei konnte der Gold-Status gehalten werden.

Weiterhin beteiligt sich REHAU bereits seit 2014 am CDP. Im Berichtsjahr erfolgte hier erstmals eine separate Bewertung der Teilkonzerne.

**AU**

#### REHAU Automotive

REHAU Automotive konnte im Programm Climate-Change die Bewertung von B, dem Management-Level, bestätigen und sich im Supplier-Engagement-Rating auf ein A- verbessern (Vj. B). Im Programm Water-Security hat REHAU Automotive eine Bewertung von B- erhalten (Vj. B).

**IND**

#### REHAU Industries

Der Teilkonzern REHAU Industries nahm am Climate-Change-Fragebogen teil. Dabei erhielt er eine Bewertung von B.

→ Klimamanagement, S. 37 ff.

### Zivilgesellschaft

Die Kontakte auf lokaler Ebene erstrecken sich unter anderem auf Städte, Bildungsinstitutionen, Kultureinrichtungen, Vereine und Verbände. Am Hauptverwaltungsstandort in Rehau pflegt das Unternehmen weiterhin eine intensive Zusammenarbeit mit der Hochschule Hof, die als Green Tech University ein besonderes Gewicht auf Nachhaltigkeit legt. Am zweiten Verwaltungsstandort in Erlangen gibt es seit mehr als 20 Jahren eine enge Zusammenarbeit mit der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. An einer Vielzahl weiterer Standorte kooperiert REHAU zudem eng mit der Industrie- und Handelskammer.

### Nichtregierungsorganisationen (NGOs)

Mit Nichtregierungsorganisationen diskutiert REHAU die möglichen Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit auf Menschen und Umwelt. Im Rahmen der Selbstverpflichtung unterstützt das Unternehmen gleichzeitig internationale Initiativen von NGOs, um auf zentrale Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie hinzuweisen, etwa Ressourcenknappheit, Klimawandel und Ungleichheiten. Am Verwaltungsstandort Erlangen ist REHAU seit mehreren Jahren aktives Mitglied der Steuerungsgruppe Fair Trade. Unter der Schirmherrschaft der SDG-Beauftragten der Stadt Erlangen kommen hier Wirtschaftsvertreter und NGO-Vertreter zum Dialog und zur Organisation kleinerer Projekte und Initiativen zusammen.

Eigene Geschäftstätigkeiten mit erheblichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften sind nicht bekannt. Im Rahmen der Nachhaltigkeitsaktivitäten von REHAU werden soziale Projekte auf der ganzen Welt gefördert. Damit will das Unternehmen die Bedingungen vor Ort verbessern und aktiv die Erreichung der Sustainable Development Goals unterstützen.

Beide Teilkonzerne sind Mitglied in ausgewählten Industrieverbänden und Interessengruppen, sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene.

Entsprechend der Nachhaltigkeitsstrategie unterstützt REHAU in der Verbandssarbeit insbesondere die Zielsetzungen des Green Deals und der EU-Taxonomie. Grundsätzlich wird ein verantwortungsbewusstes, integriertes Verhalten angestrebt – auch gegenüber politischen Parteien und Nichtregierungsorganisationen. Konkret wird die Energie- und Wärmewende im Rahmen der Umsetzung des Pariser Klimaschutzabkommens durch den Ausbau von Solar- und Windenergie, die klimaschützende Nutzung von Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen in Nahwärmenetzen sowie die Wärmedämmung in der Gebäudehülle unterstützt.

Zu den ausgewählten Interessensgruppen zählen unter anderem folgende Organisationen:

- European Plastics Converters (seit 2018)
- European PVC Window Profiles and Related Building Products Association (seit 2006)

- Gesamtverband Kunststoffverarbeitende Industrie (seit 2001)
- Verband der Automobilindustrie e.V. (seit 2004)
- Gesellschafter der Rewindo GmbH Förderer und Gestalter des Kunststofffenster-Recyclings in Deutschland. (seit 2011)

## Wesentliche Themen

Im Berichtsjahr wurde eine umfassende Aktualisierung der wesentlichen Themen mit allen wichtigen internen Stakeholdern bzw. Fachabteilungen durchgeführt. Auf Basis der bereits im Jahr 2019 ermittelten wesentlichen Handlungsfelder wurden die Nachhaltigkeitsthemen für REHAU Automotive und REHAU Industries ermittelt, die besonders relevant sind. Die sechs Phasen, die in der folgenden Grafik dargestellt sind, lagen dem Prozess dabei zu Grunde.

Vertreten waren u. a. Beschäftigte der Abteilungen Operations, Energie, Einkauf, Human Resources, Finance, Compliance sowie Chemie. In den Workshops wurden zwei Perspektiven betrachtet:

- Outside-In-Perspektive: Nachhaltigkeitsaspekte, die als Chancen und Risiken auf den Geschäftsverlauf, das Ergebnis oder die Lage des Unternehmens Einfluss nehmen können (Unternehmensrelevanz)
- Inside-Out-Perspektive: Geschäftstätigkeiten, Geschäftsbeziehungen sowie Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens, die sich positiv und negativ oder wahrscheinlich schwerwiegend auf Nachhaltigkeitsaspekte auswirken (Nachhaltigkeitsrelevanz)

Die Outside-In-Perspektive wurde durch die internen Stakeholder beispielsweise anhand gezielter Desktop-Analysen, Medienanfragen, Teilnahme an Konferenzen und Podiumsdiskussionen betrachtet.

Die folgenden Fragen waren während dieses Prozesses insbesondere interessant:

- Warum ist das Thema relevant?
- Wie bewerten die Stakeholder die Wesentlichkeit des Themas für REHAU?
- Wo steht der jeweilige Teilkonzern bei dem Thema derzeit?
- Gibt es Risiken bzw. Chancen, die für den Teilkonzern mit dem Thema verbunden sind?
- Welche konkreten KPIs und Ziele sind mit dem Thema verknüpft?
- Welche konkreten Maßnahmen hat REHAU implementiert, um die Ziele zu erreichen?

### 04\_Prozess zur Ermittlung der wesentlichen Reporting-Pflichten



Speziell der Klimaschutz bzw. die Reduzierung von CO<sub>2</sub>e-Emissionen sowie der Umstieg auf die Kreislaufwirtschaft wurden sowohl von REHAU als auch von seinen Stakeholdern 2022 als sehr wichtig eingestuft. Themen waren hier u. a. die Senkung der CO<sub>2</sub>e-Emissionen durch den Bezug von Energie aus erneuerbaren Quellen oder die verstärkte Verpflichtung der Lieferanten zur Emissionsreduzierung. Wesentlich für die Stakeholder war auch, eine erhöhte Sensibilität für Produktionsausschüsse bzw. -abfälle. Dies wurde häufig verknüpft mit einer Neudefinition dieser Themen als zukünftig noch wichtigere Wertströme. Für REHAU ist das ein klarer Auftrag, die konsequente Integration dieser Themen in das Kerngeschäft umzusetzen. Diese sollen verstärkt in die Handlungsfelder Ressourcenschonung bzw. Kreislaufwirtschaft und Klimaschutz integriert werden.

Weitere wichtige Themen waren integriertes Verhalten in der Geschäftspraxis, vor allem in der Beschaffung, sowie die stärkere Auseinandersetzung mit Product bzw. Material Compliance. Diesen Bereichen soll eine noch höhere Priorität als bisher zugeordnet werden.

Die Förderung von Beschäftigten unter Berücksichtigung von Aspekten der Diversität und Inklusion waren außerdem noch häufig genannte Themen. Nachfolgeplanung, Frauenanteil in Führungspositionen und Entwicklungsmöglichkeiten in Verbindung mit Vereinbarung von Beruf und Familie waren hier beispielsweise Stichworte. In der Ausarbeitung und der Weiterentwicklung von Methodiken in den Handlungsfeldern „Motivation der Belegschaft“ und „Diversität fördern“ wird dies verstärkt Beachtung finden.

## 05\_Handlungsfelder als Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse:



→ Nachhaltigkeitsziele, S. 71 ff.

## Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltigkeit ist bei REHAU Teil des Strategieprozesses. Dieser wird kontinuierlich überprüft und konkretisiert. Im Anschluss ist es die Aufgabe der Geschäftsleitung des jeweiligen Teilkonzerns bzw. seiner Divisionen, die bestehenden strategischen Nachhaltigkeitsinitiativen und -aktivitäten auf den Prüfstand zu stellen und auf die sich neu ergebenden Rahmenbedingungen anzupassen. Je nach Schwerpunkt der Geschäftstätigkeit hat dies unterschiedliche Chancen und Risiken zur Folge.

### AU

#### REHAU Automotive

REHAU Automotive hat den im Jahr 2021 begonnenen Prozess zur strategischen Transformation im Jahr 2022 fortgesetzt. Die detaillierte Ausarbeitung der strategischen Aktivitäten der zuvor definierten vier Handlungsfelder war hier zentral. Die Nachhaltigkeitsstrategie wird nun fortwährend in einem iterativen jährlichen Prozess weiterentwickelt und verbessert. Die Aktivitäten der Nachhaltigkeitsstrategie von REHAU Automotive fußen auf vier wesentlichen Handlungsfeldern.

#### Motivation der Belegschaft

Das Arbeitsklima ist von Offenheit, Respekt und Fairness geprägt. Die Mitarbeitenden begegnen sich auf Augenhöhe und bringen eigene Interessen aktiv und wirksam mit in den Arbeitsalltag ein. Dabei konzentriert REHAU sich auf vier Bereiche:

- Es wird aktiv an Führungsverständnis und Kultur gearbeitet. Feedback wird über Umfragen abgeleitet und in konkrete Maßnahmen zur besseren Zusammenarbeit umgesetzt.
- Der Fokus liegt auf einem New-Work-Ansatz, mit dem Hierarchien weiter abgebaut werden, sowie die Kommunikation und Kollaboration durch neue Arbeitsorganisation gefördert wird.

- Zum Ausbau des internen Talentmanagements wird die Nachfolgeplanung überarbeitet.
- Vielfalt im Unternehmen wird gefördert. Dazu wurde gegen Ende des Jahres 2022 eine Initiative gestartet. Details werden zurzeit erarbeitet. Ab 2024 können Maßnahmen und Kennzahlen abgeleitet werden.

#### Ressourcenschonung

REHAU setzt sich für einen schonenden und effizienten Umgang mit Ressourcen ein. Dazu wird im Unternehmen an geschlossenen Materialkreisläufen geforscht und neue Konzepte dazu entwickelt. Damit das Thema ganzheitlich angegangen wird, arbeitet REHAU in zwei Strängen. Einerseits wurde 2022 damit begonnen, die Materialstrategie zu überarbeiten und neu auszurichten. Andererseits sorgt ein neuer ganzheitlicher Managementansatz dafür, in den Produktionsprozessen weniger Ressourcen zu verbrauchen. Zunächst soll bis zum Jahr 2026 eine Verdopplung der Recyclingquote im Vergleich zum Jahr 2022 erreicht werden.

#### Klimaschutz

REHAU bekennt sich zu den Pariser Klimazielen. Mit Maßnahmen zur Energieeffizienz und Dekarbonisierung trägt das Unternehmen zur Erhaltung einer lebenswerten Umwelt bei. Dabei verfolgt REHAU einen klaren Ansatz in allen Aktivitäten: Emissionen vermeiden, Emissionen reduzieren und dann erst Emissionen kompensieren. Im Jahr 2027 sollen die Emissionen aus der Produktion (Scope 1 & 2) weltweit bilanziell auf null reduziert sein. Ebenfalls strebt REHAU Automotive an, weltweit Produkte anbieten zu können, deren Emissionen bilanziell auf null reduziert wurden. Die Vereinbarungen mit den Kunden von REHAU Automotive sind hierfür die Basis. Dafür wird einerseits der Bezug der Primärenergieträger schrittweise auf erneuerbare Quellen umgestellt, andererseits wird die Energieeffizienz im Produktionsnetzwerk stetig weiter gesteigert. Weiterhin werden zur Zielerreichung seit dem Jahr 2021 alle Emissionen (Scope 1, 2 und 3) gemessen und im Corporate Carbon Footprint ausgewiesen. Damit können Maßnahmen klarer und zielgerichteter definiert werden.

### Nachhaltige Lieferketten

Gemeinsam mit den Partnern und Lieferanten übernimmt REHAU Verantwortung für die Lieferketten. Dabei setzt sich das Unternehmen für eine nachhaltige und faire Beschaffung ein. Eigene Standards und Zielstellungen sollen auch in der vorgelagerten Lieferkette etabliert werden. Damit sorgt REHAU für die ganzheitliche Umsetzung der drei anderen Handlungsfelder auch außerhalb seiner Unternehmung. Das heißt: REHAU kümmert sich proaktiv, im Einklang mit dem deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, um die Förderung von Menschenrechten in den Lieferketten. Gleichzeitig bemüht sich das Unternehmen stetig darum, die Scope-3-Emissionen zu minimieren und nachhaltige Primärrohstoffe für die Produktion zu beziehen.

### IND

#### REHAU Industries

REHAU Industries hat im Berichtsjahr ebenfalls den begonnenen Prozess zur strategischen Transformation fortgesetzt. Die Nachhaltigkeitsstrategie, KPIs und Ziele werden seit 2019 in einem iterativen jährlichen Prozess weiterentwickelt und verbessert, sodass das zentrale Ziel des langfristigen Umbaus zur Kreislaufwirtschaft erreicht werden kann. Die vier 2019 definierten wesentlichen Handlungsfelder „Nachhaltig wachsen“, „Diversität fördern“, „Kreislaufwirtschaft vorantreiben“ und „Klimaschutz forcieren“ wurden bestätigt und waren weiterhin zentrale Themen des Nachhaltigkeitsmanagements des Teilkonzerns und seiner Divisionen.

Beim Teilkonzern REHAU Industries lag der Schwerpunkt im Berichtsjahr auf der weiteren Implementierung von Nachhaltigkeit in die Gesamtorganisation und die vier Divisionen. Auf Teilkonzernebene konnten aufgrund der positiven Entwicklung Anpassungen an den Zielsetzungen der TOP-KPIs Klima, Kreislaufwirtschaft und Diversität vorgenommen werden. In den Divisionen waren die weitere Detaillierung der Nachhaltigkeitsstrategie und die Entwicklung personeller Strukturen wichtige Themen. Neben dem zentralen Ziel der sukzessiven Integration der Kreislaufwirtschaft wurde ein weiteres zentrales Ziel formuliert: Bis zum Jahr 2035 sollen alle Produkte bilanziell CO<sub>2</sub>-neutral produziert werden.

Die Aktivitäten der Nachhaltigkeitsstrategie von REHAU Industries und die definierten TOP-KPIs wurden im Berichtsjahr durch das Industries Executive Board größtenteils bestätigt. Es wurde entschieden, dass das TOP-KPI für das Handlungsfeld „Nachhaltig wachsen“ perspektivisch an die zukünftigen Anforderungen der EU-Taxonomie angeglichen wird. Die Geschäftsleitung hat ebenso den für das Berichtsjahr aktualisierten Status gelesen und bestätigt. Wesentliche Aufgabe ist weiterhin die Integration des Nachhaltigkeitsmanagements in das Kerngeschäft sowohl auf Teilkonzernebene als auch in den Divisionen.

Die Aktivitäten der Nachhaltigkeitsstrategie von REHAU Industrie fußen weiterhin auf den folgenden vier Handlungsfeldern.

#### Nachhaltig wachsen

Für REHAU Industries als Teil eines Familienunternehmens ist dieses Handlungsfeld seit Jahrzehnten in der DNA verankert. Die Division will nachhaltig und wertorientiert mit Produkten, Dienstleistungen und neuen Geschäftsmodellen in unterschiedlichen Branchen wachsen.

Im Berichtsjahr wurde im IEB beschlossen, dass eine eigenständige, ganzheitliche Messgröße definiert werden soll, die sich an den technischen Kriterien der EU-Taxonomie orientiert. Sobald diese für alle sechs Umweltziele vorliegen, wird ein neuer KPI definiert werden. Die bisherige rein finanzgetriebene Kennzahl wird damit ersetzt.

#### Klimaschutz forcieren

Der Anspruch im Klimaschutz heißt: Die Ziele von Paris (COP 21) sind auch die Ziele von REHAU. Im Berichtsjahr wurden erstmals konkrete Zielsetzungen für Scope 1 (2035) und Scope 3 (2040) beschlossen und ein Grundsatzbeschluss zu einem Science Based Target gefasst. Bis spätestens 2025 soll eine wissenschaftlich fundierte Zielsetzung für REHAU Industries erstellt werden. Die Voraussetzungen dafür wurden 2022 geschaffen. Auf Teilkonzern- und divisionaler Ebene wurde eine Analyse der Emissionen (Scope 1, 2 und 3) vorgenommen und erste CO<sub>2</sub>-Fußabdrücke auf Produktebene erstellt.

**Kreislaufwirtschaft vorantreiben**

Als Produktionsunternehmen ist die Transformation von der Linear- zur Kreislaufwirtschaft für REHAU unumgänglich, um die ambitionierten Klimaziele erreichen zu können. 2022 wurden der Circular Design Guide und die Circular Scorecard als feste Bestandteile in den Produktentwicklungsprozess aufgenommen. In einzelnen Divisionen sollen 2023 je nach Branche erste Pilotprojekte zur Produktrücknahme sowie großflächige Rücknahmekonzepte eingeführt werden, um das Produktportfolio sukzessive auf die Kreislaufwirtschaft vorzubereiten. Dafür sucht REHAU gezielt den Dialog mit Kunden, Lieferanten und Verbänden.

→ Kreislaufwirtschaft, S. 41 ff.

**Diversität fördern**

In der Förderung von Vielfalt und Inklusion sieht REHAU Industries Entwicklungspotenzial und Chancen. Im Berichtsjahr wurden zusätzliche Ressourcen für dieses Thema geschaffen. Mit einer deutlich verstärkten internen und externen Kommunikation, Aktionstagen oder Interviews im Intranet und in den sozialen Medien sollen Toleranz und Vielfalt im Unternehmen und im gesellschaftlichen Kontext gefördert werden. Das Kernziel der Aktivitäten ist dabei die Entwicklung hin zu einer vermehrt diversen und inklusiven Arbeitskultur.

- Unternehmenswerte, S. 18
- Diversität und Chancengleichheit, S. 58 f.
- Menschenrechte, S. 21 ff.

Der Strategieprozess der Divisionen ist eingebunden in den Strategieprozess des Teilkonzerns. Die Divisionen selbst agieren bei der Strategieentwicklung zum Großteil eigenständig. Die jeweilige Division kann ihre Verantwortungsbereiche und Strukturen unabhängig festlegen.

→ Unternehmen, S. 5

Die Divisionen und Sub-Divisionen verfolgen marktorientierte Strategien und Ansätze je nach Geschäftsfeld, Märkten, dem bestehenden Kundenportfolio, der Kundengröße bzw. den belieferten Regionen. Grundsätzlich sind für die Divisionen des Teilkonzerns REHAU Industries die verschiedenen Aspekte und Herausforderungen der Kreislaufwirtschaft das wichtigste Handlungsfeld in der Nachhaltigkeitsstrategie. Als wesentlichen Schritt haben alle Divisionen im Jahr 2022 gemeinsam mit einem externen Dienstleister begonnen, Ökobilanzen für ausgewählte Produkte zu berechnen. Im nächsten Schritt sollen eigene Einflussmöglichkeiten bewertet und geeignete Maßnahmen umgesetzt werden, um diese dann auf andere Produkte zu vervielfältigen.

Durch den grundlegenden strategischen Ansatz zur Orientierung an Markt und Kunden bestehen Abhängigkeiten, die je nach Branche, Kundenportfolio und gesetzlichen bzw. normativen Rahmenbedingungen den Handlungsspielraum begrenzen.

Im Berichtsjahr wurde in der **Division Building Solutions** basierend auf der Vision „Shaping a sustainable future by pioneering building solutions worldwide“ ein erstes strategisches Leitbild zur Nachhaltigkeit entwickelt. Wichtigste Ziele sind die Reduktion der CO<sub>2</sub>e-Emissionen und die Förderung der Kreislaufwirtschaft. Darüber hinaus geht es darum, inwiefern das bestehende und zukünftige Produktportfolio einen Beitrag zum Schutz der Umwelt leisten kann. Dabei wird der Aspekt der Nachhaltigkeit ganzheitlich verfolgt. Nicht nur die zunehmende Integration der zirkulären Wirtschaft steht im Blickpunkt, sondern weiterhin auch der hohe Qualitätsanspruch. Das Ziel ist es, ein Gegenmodell zur „Wegwerf-Gesellschaft“ zu bieten. Um Nachhaltigkeit weiter voranzutreiben und organisatorisch in der Division zu verankern, wurde eine eigenständige personelle Ressource für Nachhaltigkeit geschaffen. Neben dem Ressourcenaufbau wurden weitere Projekte zur Umsetzung des strategischen Handlungsfeldes verfolgt. Gleichzeitig lag ein Fokus auf der Förderung der internen Kommunikation zum Thema Nachhaltigkeit, um Bewusstsein, Verständnis und Transparenz zu schaffen.

In der **Division Industrial Solutions** stand im Jahr 2022 die Entwicklung einer eigenständigen Position und die damit verbundene erste ganzheitliche interne und externe Kommunikation des Themas im Vordergrund. Dies war verbunden mit einem internen Know-how-Aufbau zum Thema Nachhaltigkeit. Beides ist Grundlage, um die Integration von Kreislaufprinzipien in die operative Strategie und eine noch engere Partnerschaft mit den eigenen Kunden zu forcieren. Analog der Division Building Solution wurden dafür personelle Ressourcen geschaffen bzw. neue Prioritäten im Produktmanagement und der Kommunikation gesetzt.

Im Berichtsjahr hat die **Division Interior Solutions** ein erstes strategisches Leitbild zum Thema Nachhaltigkeit entwickelt. Ziel ist es, Pionier bei nachhaltigen Produktlinien, Produktionsprozessen und Services zu sein. Dabei ist es der Anspruch der Division, als Innovationsführer Akzente zu setzen. Die neuen Produktlinien, Rücknahmekonzepte für nicht verarbeitete bzw. nicht mehr benötigte Produkte sowie zusätzliche digitale Services sollen unmittelbar im Dialog mit den Kunden entstehen und bei der Entwicklung nachhaltiger Lösungen unterstützen. Auch in der Division Interior Solutions wurde das Thema Nachhaltigkeit erstmals mit anteiligen personellen Ressourcen ausgestattet. Ebenso lag ein Fokus auf der Förderung der internen Kommunikation zum Thema Nachhaltigkeit, um Bewusstsein, Verständnis und Transparenz zu schaffen. Die Detailanalysen bei den Ökobilanzen sollen helfen, die eigenen Entwicklungsschwerpunkte zu justieren und im Austausch mit Kunden und Lieferanten entlang der gesamten Lieferkette Ansätze zur Dekarbonisierung voranzutreiben.

Die **Division Window Solutions** hat die Recyclingwirtschaft als wesentliches Handlungsfeld in ihre Strategie integriert. Strategisches Leitbild ist die Kreislaufwirtschaft, also die Transformation der Recyclingwirtschaft zu nahezu komplett geschlossenen Kreisläufen. Primäres Ziel ist dabei der kontinuierliche Ausbau des europaweiten Netzwerks für Altmaterial- und Abfallgewinnung und die parallele Entwicklung der eigenen Aufbereitungskapazitäten. Im Berichtsjahr lag weiterhin ein Fokus auf der verstärkten externen Kommunikation zum Thema Nachhaltigkeit, um Bewusstsein, Verständnis und Transparenz bei den eigenen Kunden und Partnern zu schaffen.

## Nachhaltigkeitsorganisation

Die bereits 2021 begonnene Neuorganisation der REHAU Group, die unter anderem in die Aufteilung der beiden Teilkonzerne REHAU Automotive und REHAU Industries mündete, hat auch zu Veränderungen in der Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements geführt. Einerseits wurde dadurch eine gruppenübergreifende Regelung („Dach-Procedure Sustainability“) der Nachhaltigkeitsthemen auf Ebene der Muttergesellschaft entwickelt. Andererseits werden fortan REHAU Automotive und REHAU Industries getrennt voneinander die Steuerung ihrer jeweiligen Nachhaltigkeitsaktivitäten vornehmen, um die Eigenständigkeit und die jeweilige Marktnähe weiter voranzutreiben.

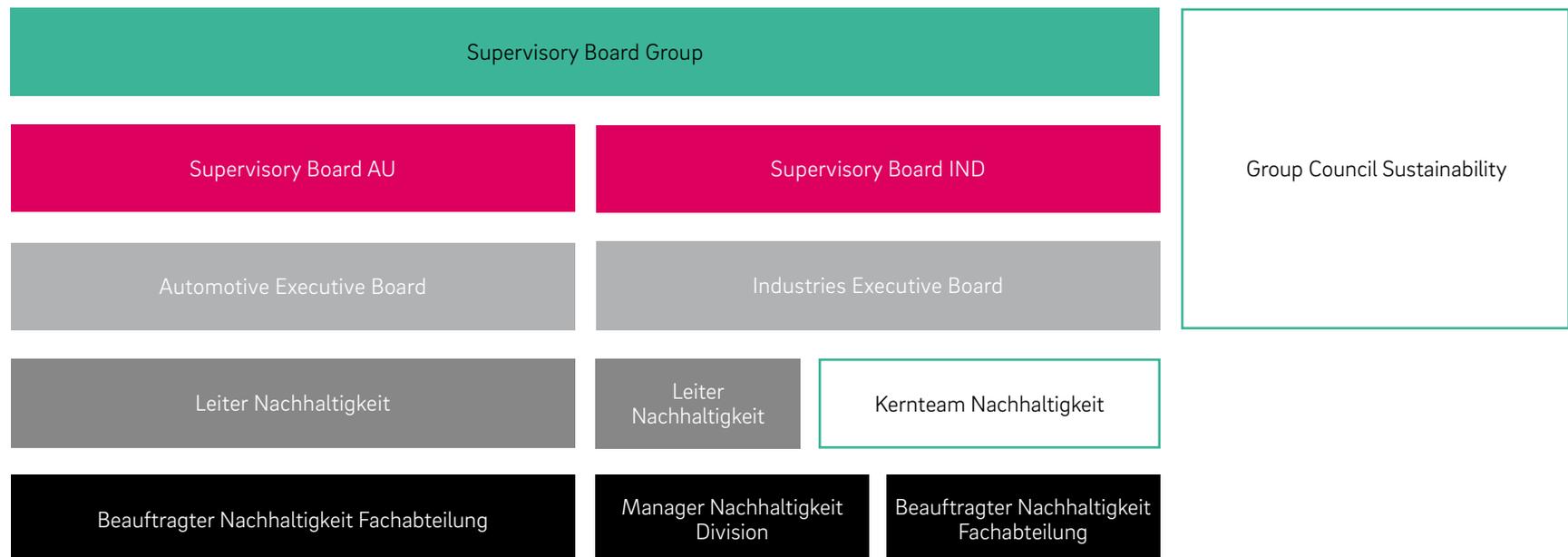
Die 2022 entwickelte „Dach-Procedure Sustainability“ hat den Zweck, Nachhaltigkeit für die REHAU Group zu definieren und ein gruppenweit einheitliches Vorgehen zur Umsetzung des Nachhaltigkeitsmanagements in allen REHAU Teilkonzernen zu gewährleisten. Übergeordnetes Ziel ist die Implementierung von Nachhaltigkeitserfordernissen in allen relevanten Führungs-, Kern- und Unterstützungsprozessen und dadurch die Integration in das operative Geschäft der Gruppe. Nachhaltigkeit ist dabei vordergründig eine Führungsaufgabe. Die primäre Verantwortung für die Implementierung von Nachhaltigkeit in die Organisation liegt bei den Führungskräften. Für die Integration in das „Tagesgeschäft“ tragen neben den Vorgesetzten auch alle Mitarbeitenden in ihrem jeweiligen Tun bei. Die Entscheidungsstruktur ist analog den generell geltenden Statuten von REHAU geregelt.

→ Führungsstruktur, S. 12 f.

In der Operationalisierung der Nachhaltigkeit werden die verschiedenen Entscheidungsgremien der REHAU Group durch die Nachhaltigkeitsbeauftragten unterstützt. Der Nachhaltigkeitsbeauftragte der Gruppe und die mit Funktionen im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagement Betrauten schaffen die nötigen Voraussetzungen, dass Nachhaltigkeit auf allen Ebenen integriert werden kann. Dazu gehören insbesondere die Leiter Nachhaltigkeit der Teilkonzerne, die

Nachhaltigkeitsmanager der Divisionen sowie die Nachhaltigkeitsbeauftragten in den Fachabteilungen. Im Teilkonzern REHAU Industries wurden dafür 2022 in den Divisionen neue bzw. anteilige Stellen für das Nachhaltigkeitsmanagement geschaffen.

### **06\_Nachhaltigkeitsorganisation bei REHAU Automotive und REHAU Industries**



Mit der Schaffung des Group Council Sustainability (GCS) ist ein neu gegründeter Kreis, bestehend aus den Nachhaltigkeitsleitern aller REHAU Teilkonzerne, im September 2022 ins Leben gerufen worden. Der Zusammenschluss soll den Austausch zwischen den Teilkonzernen weiter forcieren, Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch bieten und die Möglichkeit zur Nutzung von Synergien schaffen. Der Group Council Sustainability tagt quartalsweise und davon mindestens zweimal persönlich. Der Vorsitz ist rollierend definiert. Der Council kann sowohl an das Supervisory Board der REHAU Group als auch an die Executive Boards der Teilkonzerne Empfehlungen aussprechen.

Im Kernteam Nachhaltigkeit des Teilkonzerns REHAU Industries gab es im Berichtsjahr Veränderungen. Der Leiter Nachhaltigkeit REHAU Automotive trat als Stellvertreter und ständiges Mitglied zurück. Der Teilkonzern REHAU Automotive wird nun anlassbezogen durch den Leiter Nachhaltigkeit REHAU Automotive als Gast am Kernteam teilnehmen. Das Kernteam REHAU Industries wurde um Vertreter und Vertreterinnen der Abteilungen Health, Safety and Environment (HSE), Energy Management (EM) und Diversity and Inclusion (D+I) erweitert. Im Teilkonzern REHAU Automotive fanden im Berichtsjahr die Vorbereitungen zum Aufbau von eigenen Nachhaltigkeitsstrukturen statt, die im darauffolgenden Jahr abgeschlossen werden sollen.

# Umwelt

## Klimamanagement

Der Schutz des Klimas ist für beide Teilkonzerne ein zentrales Element der Nachhaltigkeitsstrategie. REHAU strebt eine kontinuierliche Verbesserung der Klimabilanz an. Das Ziel ist es, negative Auswirkungen auf Umwelt und Klima zu vermeiden und den Ausstoß von Treibhausgasen zu senken. Dies gilt sowohl an den eigenen Standorten als auch in der Lieferkette und bei den Kunden.

Im Berichtsjahr blieben der Managementansatz und die Governance-Struktur von REHAU Automotive und REHAU Industries unverändert gegenüber dem Vorjahr. Fortschritte zielten auf die Steigerung der Energieeffizienz sowie die Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen im Verhältnis zu den Produktionsaktivitäten.

Das zentrale Entscheidungsgremium für Themen zum Klimaschutz und Energiemanagement ist in beiden Teilkonzernen nach wie vor die Geschäftsleitung (AEB bzw. IEB). Ihre Mitglieder verabschieden Strategien und Ziele in diesen Bereichen und verfolgen die Fortschritte. Die Umsetzung liegt in der Verantwortung des Energiemanagements und der Nachhaltigkeitsbeauftragten der Teilkonzerne. Gemeinsam erarbeiten sie Beschlussvorlagen bzw. sprechen Empfehlungen zu Klimathemen an die Boards aus und verfolgen die Fortschritte.

### AU

#### REHAU Automotive

Der Teilkonzern REHAU Automotive bekennt sich zu den Pariser Klimazielen und strebt deshalb an, die Emissionen und die damit verbundenen Klimaauswirkungen deutlich zu reduzieren. Folgende Ziele hat sich REHAU Automotive gesetzt:

- Scope 1 & 2: die Emissionen der Produktion bis 2027 bilanziell auf null zu reduzieren
- Scope 3: Es wird angestrebt die Emissionen der verkauften Produkte bilanziell auf null zu reduzieren. Die Vereinbarungen mit den Kunden von REHAU Automotive sind hierfür die Basis.

Zur Erreichung dieser übergeordneten Ziele verfolgt der Teilkonzern in all seinen Aktivitäten einen klaren Ansatz: Zunächst wird versucht, Emissionen zu vermeiden, bevor sie entstehen, dann werden Reduktionsmaßnahmen durchgeführt. Erst zum Schluss werden unvermeidbare Emissionen durch Kompensationsmaßnahmen ausgeglichen.

Die Voraussetzungen dafür sind eine kontinuierliche Überwachung der Scope-1- und Scope-2-Emissionen sowie eine erweiterte jährliche Analyse von Scope 3. Gleichzeitig wurden für das Kernprodukt ein ganzheitlicher und detaillierter Carbon Footprint auf Systemebene ermittelt.

### IND

#### REHAU Industries

Der Teilkonzern REHAU Industries will seine Prozesse, Produkte und Dienstleistungen sukzessive an der Kreislaufwirtschaft ausrichten. Darin sieht der Teilkonzern als Produktionsunternehmen den größten Hebel zur direkten Reduzierung der Emissionen. Als wichtige Zielsetzung auf diesem Weg hat sich REHAU Industries 2022 im IEB verpflichtet, zum Erreichen des 1,5°C-Ziels des Pariser Klimaabkommens beizutragen. Dazu sollen wissenschaftlich fundierte und extern validierte Ziele ermittelt werden.

Folgende Ziele wurden 2022 von der Geschäftsleitung bestätigt bzw. neu definiert:

- Scope 1: bilanziell klimaneutral an allen Standorten bis 2035
- Scope 2: bilanziell klimaneutral an allen Standorten bis 2025
- Scope 3: bilanziell klimaneutral bis 2040

REHAU Industries verfolgt, analog REHAU Automotive, den Ansatz: Zuerst Emissionen vermeiden, danach folgen Reduktionsmaßnahmen und erst am Ende werden unvermeidbare Emissionen ausgeglichen. 2022 wurde eine erweiterte Analyse der Emissionen (Scope 1, 2 und 3) bis auf die Ebene der vier Divisionen erstellt. Gleichzeitig wurden einzelne ganzheitliche Carbon Footprints auf

Produktebene ermittelt. Ziel ist die kontinuierliche Überwachung, Analyse und Reduzierung der direkten und indirekten Emissionen.

REHAU ist sich bewusst, dass der Klimawandel auch direkte Auswirkungen auf das operative Geschäft hat. Deswegen wurden im Berichtsjahr für einzelne Standorte der Teilkonzerne erste Standortanalysen bezüglich physischer, ökologischer und gesellschaftlicher beziehungsweise ökonomischer Klimawandelrisiken als Grundlage für Klimaanpassungskonzepte durchgeführt. Eine eigenständige Strategie zur Anpassung an den Klimawandel ist allerdings in beiden Konzernen noch nicht vorhanden.

Analysiert wurden im Berichtszeitraum die REHAU Werke in Tortosa (Spanien), Pune (Indien), Celaya (Mexiko) und Port Elizabeth (Südafrika) sowie die deutschen Werkskomplexe in Feuchtwangen und Viechtach. Besonders hervorzuheben sind die durch die Untersuchung gewonnenen Erkenntnisse in Hinblick auf potenzielle Grundwasserproblematiken und Extremwetterereignisse wie Überschwemmungen oder Hitzewellen.

Um gegenüber diesen und anderen Gefahren des Klimawandels sowie den regulatorischen Anforderungen gewappnet zu sein, soll der standardisierte Prozess bis 2024 optimiert und in das Risk Management integriert werden. In diesem Zuge sollen auch erste Maßnahmen, die es noch zu erarbeiten gilt, durchgeführt werden.

### Emissionen

Generell sind die Thematik und der Bedarf hinsichtlich einer Reduktion der Treibhausgasemissionen (THG) etabliert. Bezüglich der Reduzierung von Emissionen bzw. der technischen Voraussetzungen herrschen in beiden Teilkonzernen, zwischen den einzelnen Werken und insbesondere außerhalb der Region EMEA aber noch große Unterschiede.

REHAU richtet sich bei der Ermittlung der THG-Emissionen nach den internationalen Vorgaben der Umwelt- und Klimaberichterstattung wie dem Greenhouse

Gas (GHG) Protocol, CDP sowie der Global Reporting Initiative (GRI). Die Emissionen werden als CO<sub>2</sub>-Äquivalente berechnet. Das heißt: Neben CO<sub>2</sub> werden zur Berechnung der Emissionen weitere Klimagase wie Methan (CH<sub>4</sub>) und Stickoxide (NO<sub>x</sub>) berücksichtigt und die Klimaschädlichkeit in den Referenzwert CO<sub>2</sub> umgerechnet. Aktuell berichten beide Teilkonzernen zu CO<sub>2</sub>e-Emissionen gemäß GHG Scope 1 (alle direkten durch Verbrennung in den eigenen Anlagen erzeugten Emissionen) und Scope 2 (indirekte Emissionen aus eingekaufter Energie).

Die in den Vorjahren erfolgte Relevanzanalyse zur Verbesserung der Datenlage der Scope-3-Emissionen wurde im Berichtsjahr durch beide Teilkonzerne anhand von Detailstudien über das Geschäftsjahr 2021 vertieft überarbeitet. REHAU Automotive hat in diesem Zuge die Berichterstattung um die Scope-3-Emissionen (indirekte Emissionen aus der vor- und nachgelagerten Lieferkette) generell etabliert.

In beiden Teilkonzernen zeigen die Maßnahmen einen Beitrag in der kontinuierlichen Reduzierung der Scope-1- und Scope-2-Emissionen. So konnten diese Emission seit 2020 um knapp 64 Prozent reduziert werden. Das Ziel für beide Teilkonzerne ist es, unabhängig vom Unternehmenswachstum bis spätestens 2025 keine Emissionen im Scope 2, das heißt bilanziell null Tonnen CO<sub>2</sub>e zu erreichen.

### AU

#### REHAU Automotive

Im Teilkonzern REHAU Automotive stammten 2022 nahezu 100 Prozent des verbrauchten Stroms der Werke aus regenerativen Energiequellen.

2022 konnten die Scope-2-Emissionen um 76,7 Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2018 reduziert werden. Das liegt vor allem daran, dass immer mehr Standorte mit Strom aus erneuerbaren Quellen versorgt werden. Bei den Scope-1-Emissionen gab es eine Erhöhung um 20,9 Prozent, da in der Zeit das Werk Újhartyán in Ungarn neu eröffnet wurde. Die in der Zeit getätigten Maßnahmen zur Reduktion der Scope-1-Emissionen hätten ohne diese Werkseröffnung eine Einsparung von fast 6 Prozent herbeigeführt.

REHAU Automotive hat im Berichtsjahr in Scope 2 bilanziell null Tonnen CO<sub>2</sub>e emittiert. Bis Ende 2027 wird dieses Ziel auch für Scope 1 angestrebt. Dafür sind langfristige umfangreiche Budgets für Energieeffizienzmaßnahmen, Projekte zur Nutzung regenerativer Energien und den Bezug von Strom aus erneuerbaren Quellen festgelegt.

Die Scope-3-Emissionen haben sich im Vergleich zum Basisjahr 2021 um 104,9 Prozent erhöht, da durch verbesserte Berechnungsmethoden sowie eine verbesserte Datengrundlage genauere Ermittlungen möglich waren. Berichtet werden elf der insgesamt 15 Scope-3-Kategorien. Die wesentlichen Steigerungen der Emissionen lassen sich auf die Kategorie 11 „Nutzung verkaufter Produkte“ sowie Kategorie 12 „Umgang mit verkauften Produkten an deren Lebenszyklusende“ zurückführen. Allein in diesen beiden Kategorien entstehen 92,2 Prozent der gesamten emittierten Scope-3-Emissionen (Kat. 11: 77,5 Prozent; Kat. 12: 14,7 Prozent). Bezogen auf die angestrebte Zielstellung, die Emissionen der REHAU Automotive Produkte bilanziell auf null reduzieren zu können, konnten bereits Erfolge gemeldet werden. Bezogen auf die Scope-3-Kategorien 1 bis 8 konnte bereits eine Reduzierung um 37,1 Prozent erreicht werden.

## IND

### REHAU Industries

Im Teilkonzern REHAU Industries stammten 73,4 Prozent des verbrauchten Stroms der Werke 2022 aus regenerativen Energiequellen.

2022 konnten die Emissionen um 67,9 Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2018 reduziert werden. Damit wurde das Ziel erneut vorzeitig erfüllt. Das liegt vor allem daran, dass auch bei REHAU Industries immer mehr Standorte mit Strom aus erneuerbaren Quellen versorgt werden.

- Nachhaltigkeitsstrategie, S. 31 ff.
- Kennzahlen Emissionen, S. 110 f.
- Nachhaltigkeitsziele, S. 71 ff.

### Energie

Der sparsame Umgang mit Energie ist für beide Teilkonzerne ein zentrales Element des Klimamanagements. REHAU ist bestrebt, alle Stufen der Wertschöpfung möglichst energieeffizient zu gestalten. Zertifizierte Umwelt- und Energiemanagementsysteme nach ISO 14001 bzw. ISO 50001 unterstützen dabei, die Treibhausgasemissionen zu reduzieren.

Im Berichtsjahr hat das Unternehmen die Energie- und Beschaffungsstrategie überarbeitet. Zukünftig wird es sich an der Regel 70-30-3 orientieren.

- 70 Prozent des Energiebedarfs soll über den Einkauf beschafft werden.
- 30 Prozent des Strombedarfs soll über on-site- oder off-site-betriebene PPA-Anlagen generiert werden (Power Purchase Agreement, PPA).
- 3 Prozent ist die Zielsetzung an den Standorten zur jährlichen Steigerung der Energieeffizienz (im Vergleich zum Basisjahr 2019).

Im Zuge dieser Zielsetzung hat REHAU in beiden Teilkonzernen im Berichtsjahr die sukzessive Umstellung der weltweiten Standorte auf Strom aus erneuerbaren Quellen vorangetrieben.

Aktuell wird der überwiegende Anteil des Stroms aus erneuerbaren Quellen über den Bezug von Herkunftsnachweisen sichergestellt. Diese Herkunftsnachweise werden von den Energielieferanten im Herkunftsnachweisregister ordnungsgemäß entwertet, sodass eine Doppelvermarktung ausgeschlossen ist.

In Zusammenarbeit mit externen Investoren ist der Aufbau weiterer großflächiger Anlagen zur Eigenstromerzeugung an den Standorten in Erlangen (Deutschland), Guntramsdorf (Österreich) und Celaya (Mexiko) zur Inbetriebnahme in 2023 erfolgt und für Rehau (Deutschland) 2024 geplant.

In Summe wird REHAU 2023 weltweit Photovoltaikanlagen mit einer Gesamtleistung von 2,5 MW<sub>peak</sub> an den Unternehmensstandorten in Betrieb haben. Des Weiteren konnte REHAU mit Investoren für alle Produktionsstandorte in

Deutschland weitere Verträge vereinbaren. So werden in Zukunft weitere Anlagen mit einer Gesamtleistung von ungefähr 30 MW<sub>peak</sub> gebaut werden. Details der Projekte sind noch in der Planung.

Wärme und Kälte aus regenerativen Energien durch aus „Grüingas“ erzeugte Nahwärme oder Holzhackschnitzelanlagen sind ebenfalls in Umsetzung. Am REHAU Automotive Werk in Feuchtwangen wird gemeinsam mit einem Landwirt ein Nahwärmenetz für eine Energiemenge von 2.000.000 kWh pro Jahr betrieben werden. Außerdem entsteht zusammen mit einem externen Betreiber für das REHAU Automotive Werk in Viechtach eine Holzhackschnitzelanlage, die den Standort mit 3.000.000 kWh thermischer Energie pro Jahr versorgt. Es ist geplant, dass diese für das benachbarte REHAU Industries Werk um 3.000.000 kWh erweitert wird.

Im Zuge der Änderung der Energie- und Beschaffungsstrategie haben die Geschäftsleitungen beider Teilkonzerne jährliche Budgets (AU: 1 Mio. Euro, IND: 0,8 Mio. Euro) für Energieeffizienzmaßnahmen insbesondere für Projekte in den REHAU Werken beschlossen.

Basisjahr für die Berechnungen zur Reduzierung des Primärenergieverbrauchs ist 2019. Berichtet wird lediglich der Primärenergieverbrauch für Brennstoffe und Strom. Diese Vorgehensweise soll zum einen das Monitoring vereinfachen und zum anderen die Anzahl der Nachhaltigkeitskennzahlen reduzieren.

Um den konsequenten Einsatz für mehr Energieeffizienz zu bekräftigen, hat REHAU die Anforderungen in die Zielsetzungen verschärft. Seit dem Berichtsjahr 2022 werden die Scope-2-Emissionen monatlich unter dem neuen KPI Sustainability zusammen mit den KPIs für Qualität, Prozess, Kosten und Beschäftigte an die Geschäftsleitung berichtet. Für Scope 1 ist dieses Controlling ab 2023 in Planung.

Der Gesamtverbrauch von Strom, Gas und Heizöl lag bei REHAU Automotive bei 280 Gigawattstunden. Der Gesamtverbrauch von REHAU Industries lag im Basisjahr bei 283,8 Gigawattstunden. Durch strikte Energieeffizienzmaßnahmen konnte seitdem trotz stetigen Wachstums der Energie-Fußabdruck (gemessen in kWh/Euro Werkserlös) kontinuierlich gesenkt werden.

Der operative Schwerpunkt im Energiemanagement lag 2022 auf dem Aufbau von zusätzlichen Personalkapazitäten zur Erweiterung der ISO-Zertifizierung 50001 in Americas und Asia Pacific, dem Ausbau des Energie-Monitoringsystems und der Umsetzung der neuen Energiestrategie. Folgende Projekte wurden umgesetzt bzw. durch entsprechende Planungen, Kooperationen und Verträge auf den Weg gebracht:

**AU****REHAU Automotive**

- Kooperation mit den Stadtwerken Feuchtwangen für den Bau einer Photovoltaikanlage
- Planung der „grünen“ Wärmeversorgung an den Standorten Feuchtwangen (Biogas-Nahwärme) und Viechtach (Holzhackschnitzel)

**IND****REHAU Industries**

- Bau der Photovoltaikanlagen an den Standorten Erlangen (Deutschland) und Guntramsdorf (Österreich)
- Planung der Photovoltaikanlage am Standort Reha (Deutschland)
- Ausbau des Energie-Monitoringsystems für die Werke Feuchtwangen (Deutschland) und Śrem (Polen)
- Erweiterung der ISO-50001-Zertifizierung in dem Werk São Paulo (Brasilien)

- 🌐 Informationen zu Zertifizierungen
  - Kennzahlen Energie, S. 111 f.
  - Nachhaltigkeitsziele, S. 71 ff.

## Kreislaufwirtschaft

Für REHAU war und ist Kunststoff immer auch ein Wertstoff. Das Schließen interner Materialkreisläufe, auch über die Werksgrenzen hinaus, hat schon lange eine hohe Bedeutung innerhalb der REHAU Gruppe. Durch den Green Deal und den damit verbundenen EU Circular Economy Action Plan hat sich der Fokus in den letzten Jahren stärker auch auf externe Kreisläufe sowie Rücknahmekonzepte und damit verbundene Partnerschaften konzentriert. Je nach Branche gibt es dabei unterschiedliche Abhängigkeiten und Materialpotenziale.

### Ausrichtung und Management

Die systematische Minimierung des Ressourcenverbrauchs ist seit Jahrzehnten essenzieller Bestandteil des Nachhaltigkeitsverständnisses und der DNA von REHAU. Die Kreislaufwirtschaft und die verschiedenen Phasen sind in beiden Teilkonzernen mittlerweile etablierte Begriffe. Vier Stufen der Kreislaufwirtschaft werden aktuell unterschieden: Instandhaltung, Wiederverwendung, Wiederaufbereitung und Recycling. Von diesen vier Stufen sind die Stufen Wiederaufbereitung und Recycling bzw. der Einsatz von Rezyklat innerhalb der Teilkonzerne bzw. Divisionen zu unterschiedlichen Anteilen bereits seit Langem gegeben und etabliert. Je nach Branche bzw. Großkunde ist der Einsatz aber auf unterschiedlichem Stand.

Bei der Produktentwicklung stehen nach wie vor interne und externe technische Anforderungen an das Material bzw. den Rohstoff im Vordergrund. Die Möglichkeit des Einsatzes von Rezyklat bzw. Optionen zur Rücknahme von Produkten und nachfolgendem Recycling dominiert bei den Überlegungen zur Implementierung der Kreislaufwirtschaft. Grundprinzip ist nach wie vor, dass das Produkt so lange wie möglich in der Nutzungsphase gehalten wird.

Gleichzeitig muss Know-how aufgebaut und Bewusstsein für die zukünftigen regulatorischen Anforderungen der Kreislaufwirtschaft geschaffen werden. Entscheidend für umfassende Möglichkeiten zur Instandhaltung, Wiederverwendung, Wiederaufbereitung und Recycling ist die Entwicklungsphase eines Produkts. Im Berichtsjahr wurde deswegen der in den Vorjahren entwickelte

Circular Design Guide in den Produktentwicklungsprozess integriert. Dadurch wird die Prüfung dieser Prinzipien für geschlossene Produktkreisläufe in die wichtigste Phase als Standardprozess eingeführt. Gleichzeitig wird damit die Grundlage für ein stetig wachsendes Portfolio an kreislauffähigen Produkten geschaffen.

Die 10 Grundsätze zum Thema Circular Design (Circular Design Principles) sind als Leitlinien und Ideengeber für die Produktentwicklung konzipiert. Nachfolgend eine Kurzfassung der zehn Prinzipien:

#### 1. Bewusste Materialauswahl

Jedem physischen Produkt liegt ein Material zugrunde. Die Auswahl soll so gestaltet bzw. eingeplant werden, dass die Sicherheit der Nutzer gewährleistet und Ressourcen langfristig im Kreislauf geführt werden.

#### 2. Kontextabhängige Langlebigkeit

Haltbarkeit und Lebenszeit von Produkten sollen kontextbezogen geplant werden. Neben der physischen Haltbarkeit geht es dabei auch um einen langen emotionalen Wert, etwa durch Trendbeständigkeit.

#### 3. Materialkennzeichnung

Durch Kennzeichnungen wie den Produktpass können allen Teilnehmern der Kreislaufphasen wichtige Information zur Handhabung, Pflege, Entsorgung oder Zusammensetzung vermittelt werden.

#### 4. Demontierbarkeit

Am Anfang des Gestaltungsprozesses ist eine leichte Demontierbarkeit des Produkts in seine Einzelteile oder gegebenenfalls einzelne Materialien mitzubetrachten.

#### 5. Baukastenprinzip

Durch ein modulares System mit Bausteinen, die auf verschiedene Weise konfiguriert werden, können Produkte leichter erweitert, verbessert, ersetzt, repariert beziehungsweise für andere Zwecke verwendet werden.

## 6. Open Standards

Durch die Berücksichtigung offener Standards bzw. universeller Schnittstellen (u. a. Normierung, Sprache, Zusammensetzung) ist eine globale Nutzbarkeit bzw. die Erleichterung der Kreislaufführung gegeben.

## 7. Einfaches Design

„Lean Design“ oder „Clean Design“ zielt auf eine maximale Reduktion auf allen Ebenen der Produktentwicklung ab, ohne dabei an Qualität, Funktionstüchtigkeit, Haltbarkeit und Kreislauffähigkeit zu verlieren.

## 8. Geschlossene Kreisläufe

Design für geschlossene Kreisläufe bedeutet, dass die verschiedenen Lebenszyklen wie Instandhaltung oder Wiederaufbereitung mitbedacht und mitgeplant werden.

## 9. Positiver Fußabdruck

Wo es möglich ist, sollen zusätzliche, z. B. ökologische Mehrwerte als Teil des Wertversprechens des Produkts mitgeplant und konzipiert werden. Das Produkt trägt damit zu einem umfassenderen Verständnis von Nachhaltigkeit bei.

## 10. Service Design

In der Produktgestaltung wird der Fokus auf Dienstleistungen zur Verlängerung der Lebensdauer gelegt. Dazu wird eine ganzheitliche Analyse des Produktes und seiner Nutzungsphasen benötigt. Anforderungen an neue Besitz- oder Nutzungskonzepte orientieren sich z. B. an Funktion, Reparierbarkeit oder Langlebigkeit.

Um das Wissen zu Kreislaufwirtschaft und Nachhaltigkeit zu vertiefen, wurden für relevante und interessierte Führungskräfte entsprechende interne Veranstaltungen der REHAU Academy im Berichtsjahr durchgeführt.

### AU

#### REHAU Automotive

##### Kreislaufwirtschaft bei REHAU Automotive

Beim Teilkonzern REHAU Automotive kann die Umsetzung von Aspekten der Kreislaufwirtschaft wie z. B. der Einsatz von Rezyklat nur in enger Abstimmung und Freigabe durch den Kunden erfolgen. Die Integration des Themas Kreislaufwirtschaft in die operative Strategie der Erstausrüster (OEMs) hat aber erst begonnen. Die Grundlagen bei REHAU Automotive selbst sind durch entsprechende Projekte und Teilstrategien im Bereich des Einkaufs und der Chemie bereits vorhanden. Ein eigenes Team für Recycling und Kreislaufwirtschaft ist bisher nicht vorhanden und auch nicht in Planung.

Bei Bauteilen mit geringer Kritikalität ist der Einsatz von Rezyklaten etabliert. Konkrete Forderungen, den Einsatz auszuweiten, wurden durch Quotenvorgaben seitens der OEMs in die Lastenhefte für Neuanfragen integriert. Entwicklungsprojekte zum Rezyklateinsatz bei technisch anspruchsvollen Teilen sind gestartet.

Im Berichtsjahr hat sich gezeigt, dass ein Umdenken stattfindet und der generelle Einsatz von Recycling-Material im Automobilbereich zukünftig eine immer wichtigere Rolle spielen wird, dies insbesondere auch vor dem Hintergrund der ambitionierten Klimazielsetzungen der Automobilwirtschaft und auch des Teilkonzerns REHAU Automotive. Noch steht die Integration der eigenen bzw. externen Circular-Design-Prinzipien im Entwicklungsprozess aber am Anfang.

### IND

#### REHAU Industries

##### Kreislaufwirtschaft bei REHAU Industries

In den vier Divisionen des Teilkonzerns REHAU Industries ist die Umsetzung der Kreislaufwirtschaft ebenfalls stark abhängig von externen Faktoren, wie Branchen- und Kundenakzeptanz, Normung bzw. allgemeinen Rahmenbedingungen der Märkte. Grundsätzlich bestehen mittlerweile gute Möglichkeiten des Einsatzes von Rezyklaten in allen Divisionen. Ein limitierender Faktor ist oft der Zugang und die Verfügbarkeit von qualitativ hochwertigen Sekundärrohstoffen.

Ein Schwerpunkt der Aktivitäten lag deswegen neben der grundsätzlichen Integration des Themas u. a. in der Konzeptionierung erster Pilotprojekte zur Rücknahme von Produkten.

Innerhalb des Teilkonzerns gibt es ein eigenes Team „Recycling“, das Basis-Know-how zur Circular Economy, Life Cycle Assessment und zum Einsatz von Rezyklaten bündelt und koordiniert. Gleichzeitig sind die Teammitglieder ein wesentlicher Teil der seit Jahren bestehenden Fachgruppe, die Pilotprojekte mit Kunden koordiniert.

Analog zum Teilkonzern REHAU Automotive hat sich im Berichtsjahr gezeigt, dass auch in konservativen Branchen wie z. B. der Bau- und Küchenindustrie langsam ein Umdenken stattfindet. Der Einsatz von Rezyklat wird sich zukünftig verstärkt etablieren. Gleichzeitig stehen bis auf die Division Window Solutions alle Divisionen noch am Anfang der Integration von Circular-Design-Prinzipien in den Entwicklungsprozess.

In der **Division Building Solutions** stand die Erarbeitung eines strategischen Leitbilds auf Basis der Kreislaufwirtschaft im Vordergrund. Dabei werden sämtliche Abschnitte eines Produktlebenszyklus als Aufgabe betrachtet. Im Sinne einer Langlebigkeit der Produkte von 50 bis 100 Jahren wird auf die Qualität der eingesetzten Materialien geachtet. Bei der Beschaffung von geeigneten Sekundärrohstoffen aus kurzlebigeren Produkten (Verpackungsindustrie) stellen Verfügbarkeit und Qualität eine Herausforderung dar. Im Berichtsjahr wurden verschiedene Projekte in den Lebenszyklusphasen verfolgt. In der Entwicklung ging es vor allem um die weitere Erhöhung des Rezyklatanteils in den Produkten. Insgesamt betrug dieser über alle Produkte 16 Prozent. In der Supply Chain wurde produktübergreifend damit begonnen, den Rezyklatanteil in den eingesetzten Kunststoffverpackungen zu erhöhen. Bis Ende 2022 wurde in Summe 70 Prozent des Verpackungsvolumens auf einen Rezyklatanteil von mindestens 30 Prozent umgestellt. Um im Tiefbau neue Erfahrungen für die End-of-Life-Phase zu sammeln, wurde ein Rücknahmekonzept für Kunststoffrohre aus Rückbau bzw. von bestehenden Baustellen umgesetzt.

Die **Division Industrial Solutions** ist analog zum Teilkonzern Automotive stark beeinflusst von Kundenentwicklungen. Im Berichtsjahr standen vor allem der Dialog mit ausgewählten Kunden zu zwei Themen im Vordergrund: Möglichkeiten zum Austausch bestehender Rohmaterialien durch Rezyklate und Rückgewinnung der Materialien am Lebensende. Teils strikte Vorgaben von Kunden bezüglich zu verwendender Rohmaterialien werden hinterfragt, wenn REHAU ökologisch sinnvollere Lösungen anbieten kann.

Das Geschäft der **Division Interior Solutions** ist stark geprägt vom Gestaltungsaspekt. Die Integration von Circular-Design-Elementen stellt aufgrund komplexer Spezifikationen zu Verarbeitung, Haltbarkeit und optischen Toleranzen eine große Herausforderung dar. Heute werden bereits in der Produktlinie RAUKANTEX eco 50 Prozent post-industrielle Rezyklate eingesetzt, die mit Blick auf die Spezifikation aufwendigen Prüfungen unterzogen werden. REHAU hat hierfür eigene Labore aufgebaut. Im Jahr 2022 wurde durch Interior Solutions zudem die initiale ISCC-Zertifizierung (ISCC: International Sustainability and Carbon Certification) erreicht, wodurch REHAU berechtigt ist, nach ISCC Plus massenbilanzierte Rohstoffe einzusetzen und zertifizierte Produktlinien zu vertreiben (ISCC Plus: Zertifikat über die nachhaltige Nutzung von Biomasse und/oder Rezyklaten aus Verpackungsabfällen in der chemischen Industrie sowie nachgelagerten Industriesektoren).

Des Weiteren besteht ein Rücknahmekonzept für Kunststoffkantenbänder, die nicht länger gebraucht werden. Diese werden von REHAU zurückgenommen, wiederaufbereitet und in Produkten wie der Stützkante RAUKANTEX basic edge oder dem Grundprofil einiger RAUWALON Produktlinien eingesetzt.

In der **Division Window Solutions** ist die Kreislaufwirtschaft als Basisstrategie bereits seit Längerem etabliert. 40 Prozent der Profile werden mit Rezyklat hergestellt. Der Rezyklatanteil variiert dabei zwischen 40 Prozent und 75 Prozent und wird kontinuierlich erhöht. Das Berichtsjahr war insbesondere geprägt durch weitere Investitionen zum Ausbau der Kreislaufwirtschaft im Kernmarkt Europa.

Dazu gehörten die Erweiterung von Co-Extrusionsstrecken, die Alt-Fenster-Aufbereitung und das Materialrecycling. Mit der Erweiterung des Extrusionsbereichs sowie einer neuen Recyclinghalle im Werk- und Logistikzentrum Śrem in Polen wurden zusätzliche Kapazitäten für die nachhaltige Produktion von Fensterprofilen für Mitteleuropa geschaffen. Im britischen Markt wurde bei der Recyclingtochter PVC-R in Großbritannien die technische Leistungsfähigkeit, insbesondere bei der Trennung von Glas und anderen Stoffen, erhöht.

Verträge existieren mit aktuell etwa 1.000 Partnern zur Sammlung von Altmaterial. Die Aufbereitung dieses Materials erfolgt durch das polnische Werk Śrem sowie die Tochterunternehmen PVC-R in England und DEKURA in Deutschland. So sichert REHAU Window Solutions Trennung und Recycling von kompletten Altfenstern in verschiedene Rohstoffe wie Glas oder Metall. Die PVC-Anteile stammen aus alten Fensterprofilen. Diese werden zu hochwertigem Recycling-Granulat verarbeitet. Das spart bis zu 88 Prozent CO<sub>2</sub>-Emissionen gegenüber der Produktion von Neu-PVC. Darum sind alle vier europäischen Fensterwerke von REHAU zertifiziert mit dem unabhängigen Produktlabel VinylPlus. Das bedeutet, dass sie alle Nachhaltigkeitskriterien erfüllen, die an die PVC-Industrie gestellt werden: angefangen bei der Rohstoffbeschaffung und den Materialkreisläufen bis hin zur Wiederverwertung. REHAU Window Solutions ist daher eines von nur wenigen Systemhäusern, die diesen Standard europaweit vorweisen können.

### Ressourcennutzung

Die effiziente Ressourcennutzung ist seit Jahrzehnten essenzieller Bestandteil des Nachhaltigkeitsverständnisses von REHAU. Für noch mehr Ressourceneffizienz wurde ein zirkulärer Ansatz gewählt. Wo umsetzbar gilt der Grundsatz „reduce – reuse – redesign“. Mit dem Prinzip des „Redesign“ wird sichergestellt, dass der verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen bereits in der Entwicklungsphase geprüft wird. Die Geschwindigkeit der Umsetzung ist stark von externen Faktoren wie der Markt- und Kundenakzeptanz, den Rahmenbedingungen der Normung sowie Anforderungen von Kundenspezifikationen abhängig.

### AU

#### REHAU Automotive

Im Teilkonzern REHAU Automotive wurden im Berichtsjahr die Zielstellungen zum Einsatz von Rezyklat in der Ausarbeitung einer Recyclingstrategie REHAU Automotive überarbeitet. Auf Basis der Rezyklatquote 2022 wird eine Verdoppelung bis 2026 angestrebt.

- Rezyklateinsatz, S. 112
- Nachhaltigkeitsziele, S. 71 ff.

Ein besonderer Fokus lag in diesem Jahr auf der Entwicklung eines Verbundwerkstoffs mit Rezyklatanteil für crashrelevante Sichtanwendungen im Stoßfängerbereich. Das ist einerseits eine Voraussetzung, um den Rezyklatanteil der Produkte signifikant steigern zu können, andererseits betritt REHAU Automotive hiermit Neuland in diesem Bereich. Bisher war der Einsatz von Rezyklaten in crashrelevanten Sichtanwendungen aufgrund von Sicherheitsbedenken nicht zulässig.

### IND

#### REHAU Industries

Im Teilkonzern REHAU Industries konnten die für 2025 gesetzten Ziele zum Einsatz von Rezyklat über alle Produkte deutlich übertroffen werden. Deshalb wurde im Berichtsjahr das bisherige Ziel von 15 Prozent eingesetztem Rezyklatanteil im Raum EMEA auf 20 Prozent weltweit bis 2025 erweitert.

- Rezyklateinsatz, S. 112
- Nachhaltigkeitsziele, S. 71 ff.

2022 wurde außerdem das internationale Monitoring um das Thema Recyclingeinsatz ergänzt. Es ist als zusätzliche Kennzahl nun Teil des regelmäßigen internationalen Werkscontrollings. Dieses besteht aus Kennzahlen zum Thema Qualität, Kosten, Belegschaft, Prozess und Nachhaltigkeit.

### Primärrohstoffe

Das Produktangebot von REHAU Automotive und REHAU Industries hat sich im Berichtszeitraum grundsätzlich nicht verändert. Beide Teilkonzerne produzieren einerseits nach spezifischen Kundenanforderungen. Andererseits werden Standardprodukte für unterschiedliche Anwendungen im B2B-Bereich hergestellt. Als international tätiger Hersteller polymerbasierter Lösungen verfügt REHAU über umfassende Kompetenzen in der Verarbeitung von Materialien wie Polyolefine, technische Kunststoffe, Silikone oder thermoplastische Elastomere.

Insgesamt lag die im Vergleich zu 2021 gesunkene Ausbringungsmenge aller REHAU Werke 2022 bei 446.427 Tonnen (395.199 Tonnen Teilkonzern REHAU Industries und 51.228 Tonnen Teilkonzern REHAU Automotive).

### Sekundärrohstoffe

Wiederverwendbares Material, das während der Produktion anfällt, so genanntes Rück- oder Umlaufmaterial, wird erfasst, klassifiziert und entsprechend der Bewertung erneut kontrolliert in die Fertigung eingebracht.

REHAU unterscheidet bei diesem Vorgehen verschiedene Materialströme. Diese werden in Anlehnung an die EN ISO 14021 in internes wiederverwendbares Material und externes Material (Post-Consumer- beziehungsweise Post-Industrial-Material) klassifiziert. Diese Materialströme bilden die Basis für die Ermittlung der Rezyklatquote, die den Anteil recycelter Materialien in einem Produkt benennt. Einfach aufbereitetes Rücklaufmaterial, das im gleichen Prozess zugeführt wird, gilt dabei nicht als Rezyklat.

### AU REHAU Automotive

Die Rezyklatquote im Teilkonzern REHAU Automotive betrug im Berichtsjahr weltweit 4,8 Prozent.

### IND REHAU Industries

Im Teilkonzern REHAU Industries betrug diese in der bisher betrachteten Region EMEA 21,1 Prozent (2021: 15,2 Prozent).

→ Rezyklateinsatz, S. 112

Wo es möglich ist, wird in den Produkten von REHAU bereits jetzt recycelter Kunststoff verwendet. Mit der konsequenten Wiederverwertung von Produktionsabfällen und der Aufbereitung von Post-Industrial- und Post-Consumer-Abfällen in eigenen oder externen Recyclinganlagen wird der Einsatz von Sekundärrohstoffen stetig erhöht.

### Verpackungen

Die effiziente Ressourcennutzung und -reduzierung ist auch bei Verpackungen seit Jahrzehnten essenzieller Bestandteil des Nachhaltigkeitsverständnisses von REHAU. Insgesamt konnte der Anteil an Verpackungen aus nachhaltigen Rohstoffquellen in beiden Teilkonzernen erhöht werden. Das heißt, Verpackungen aus Papier und Wellpappe sowie Holz- und Pappspulen hatten 2022 bei REHAU Automotive einen Anteil von 85 Prozent (Vj. 80 Prozent) und bei REHAU Industries 64 Prozent (Vj. 61 Prozent).

### AU REHAU Automotive

Der nachhaltige, sichere Transport ist im Teilkonzern REHAU Automotive schon seit vielen Jahren Standard. Neben dem Wandel in der Nutzung von kunststoffbasierten zu faserbasierten, wiederverwendbaren Verpackungen stellen die Erhöhung des Recyclinganteils und die Standardisierung der Verpackungen wichtige Aspekte dar. Zudem werden Einwegverpackungen und damit der Einsatz von fossilen Ressourcen so weit wie möglich vermieden. Zusätzlich wird das Verpackungsmaterial auf der Verpackung gekennzeichnet, um zu gewährleisten, dass dieses nach der Verwendung dem entsprechenden Recyclingzyklus zugeführt werden kann.

Auch die Kunden von REHAU stehen vor der Herausforderung, ihren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck reduzieren zu müssen und geben diese an die Zulieferer weiter. Um die Anforderungen zu erfüllen, werden in enger Absprache mit dem Kunden neue Verpackungskonzepte erarbeitet, getestet und umgesetzt. Als Beispiel kann hier ein Projekt mit Porsche aufgeführt werden, in dem das Vlies bei der Verpackung von Stoßfängern weggelassen und ein faserbasierter Karton als Verpackung verwendet wurde.

**IND****REHAU Industries**

Im Teilkonzern REHAU Industries ist die Verpackung als sicherer Schutz nach wie vor für viele Kunden ein wichtiges Thema. Neben dem wichtigen Dreiklang „reduce – reuse – recycle“ hat sich die kontinuierliche Erhöhung des Rezyklatanteils in den Kunststoffverpackungen als zusätzlicher wichtiger Aspekt etabliert. Gleichzeitig ist REHAU bestrebt, den Anteil an Einwegkunststoffen und damit an fossilen Ressourcen kontinuierlich zu senken.

Im Berichtsjahr lag der Fokus deshalb darauf, aktiv mit den Lieferanten den Recyclinganteil in allen bestehenden Kunststoffverpackungen auf den festgelegten Mindestanteil von 30 Prozent zu erhöhen bzw. zu etablieren. Sofern es die Verfügbarkeit von geeignetem Recyclingmaterial sowie die technischen Möglichkeiten zulassen, strebt REHAU darüber hinaus immer den maximal möglichen Rezyklatanteil an. So konnten beispielsweise einfache Schutzhauben auf 80 Prozent Rezyklatanteil umgestellt werden, anspruchsvollere Stretchfolien mit mechanischen Anforderungen hingegen auf 30 bis 50 Prozent.

→ Kennzahlen Verpackung, S. 112

**Wasser**

Der Schutz der lebenswichtigen Ressource Wasser ist für beide Teilkonzerne ein wichtiges Element der Nachhaltigkeitsbestrebungen. REHAU strebt eine kontinuierliche Minimierung des Wasserverbrauchs an. Das Thema Wasser und Abwasser ist Teil der Grundsätze Nachhaltigkeit, Umweltschutz, Arbeits- und

Gesundheitsschutz und im HSE- und Energiemanagementsystem hinterlegt. Zweck und Ziel der Systeme ist, möglichst effizient mit der Ressource Wasser umzugehen und Umweltverunreinigungen zu verhindern. Die beiden Managementsysteme sollen die Organisation in die Lage versetzen, diese Ziele zu erreichen und gleichzeitig die Leistung kontinuierlich zu verbessern. Gleichzeitig werden durch den systematischen Ansatz Umweltrisiken minimiert.

Eine eigenständige Wasser- bzw. Abwasserstrategie gibt es in keinem Teilkonzern. Das Management erfolgt über Verfahrensanweisungen bzw. eine eigene Procedure „Gewässerschutz“. Im Rahmen der ISO 14001 verpflichtet sich das Unternehmen zur kontinuierlichen Verbesserung seiner Leistungen beim Umwelt- und Gewässerschutz.

Neben dem Umweltaudit erfolgt eine regelmäßige Prüfung des Managementansatzes und der Ziele im Wasser- und Abwasserbereich, u. a. auch durch das unabhängige Ecovadis-Rating bzw. beim CDP Water Security Fragebogen für REHAU Automotive.

→ Stakeholder, S. 26 ff.

Operativ gibt es seit mehr als zehn Jahren ein dokumentiertes monatliches Prozesswassermonitoring aller Werke weltweit. Definierte Qualitätsgrenzwerte für das Prozesswasser werden dezentral vor Ort erfasst und zentral kontrolliert.

Operatives KPI ist die Reduzierung des Wasserverbrauchs pro Euro Werkserlös. Basisjahr hierfür ist das Jahr 2019. Zielsetzung ist eine kontinuierliche Reduzierung des Wasserverbrauchs um zehn Prozent pro Euro Werkserlös.

Im Berichtsjahr wurde die Circular Scorecard in den Entwicklungsprozess aufgenommen. Hier werden in der Kategorie „Produktion“ u. a. geschlossene Wasserkreisläufe als wichtiges Kriterium in den Bewertungsprozess der Produkte aufgenommen.

Der Wasserverbrauch wird bei der Einspeisung in die jeweiligen Werke abgelesen. Je nach Werksstandort wechselt REHAU das Betriebswasser in den Werken bis zu zweimal pro Jahr komplett. Dabei schwankt der Wasser-Fußabdruck der Produkte (Liter/Kilogramm Werksausstoß) je nach Produktionsverfahren bzw. Produkt.

Bei Bedarf wird in den Werken auch bewusst Wasser abgelassen, um einen gewissen Wasserwechsel zu erreichen. Die Kreislaufnutzung von Wasser ist endlich. Konkret bedeutet das für REHAU, dass eine weitere Reduzierung des Wasserverbrauchs bzw. eine Erhöhung der Kreisläufe zulasten der Produktqualität gehen würden.

Für beide Teilkonzerne gilt, dass im Berichtszeitraum an den REHAU Produktions- und Verwaltungsstandorten weder die Wasserqualität noch die Wasserverfügbarkeit erheblich durch die Wasserentnahme beeinträchtigt wurde.

**AU****REHAU Automotive**

Im Teilkonzern REHAU Automotive mit überwiegend Spitzguss- beziehungsweise Lackierprozessen lag der Wasser-Fußabdruck bei 5,01 Liter/Kilogramm (2021: 5,03 l/kg). Es wird kontinuierlich an der Reduzierung von Wasserverlusten, beispielsweise durch einen effizienteren Werkzeugwechsel gearbeitet.

Der Gesamtwasserverbrauch des Teilkonzerns REHAU Automotive lag im Berichtsjahr bei 241,8 Megalitern.

In den Werken von REHAU Automotive kam es durch mangelnde Auslastung mehrfach zu Produktionsstillständen. Um daraus resultierende Ablagerungen vollständig auszuspülen, wurde wie schon in den Vorjahren ein häufigerer Austausch des Prozesswassers notwendig.

**IND****REHAU Industries**

Im Teilkonzern REHAU Industries, in dem die Extrusion überwiegt, lag der Verbrauch im Berichtsjahr bei 0,514 Liter/Kilogramm (2021: 0,739 l/kg). Die Reduzierung von Wasserverlusten bei REHAU Industries wird vor allem durch den sukzessiven Umbau auf geschlossene bzw. halboffene Systeme erreicht.

Der Gesamtwasserverbrauch des Teilkonzerns REHAU Industries lag im Berichtsjahr bei 174,2 Megalitern.

- Kennzahlen Wasser, S. 112
- Nachhaltigkeitsziele, S. 71 ff.

**Abfall und Entsorgung**

REHAU ist bestrebt, im gesamten Lebenszyklus eines Produkts Abfall zu vermeiden. Konzernweit wird die Menge des angefallenen Abfalls mindestens halbjährlich erfasst, aufgeschlüsselt nach den Kriterien „gefährlich“ und „nicht gefährlich“ sowie ab diesem Berichtsjahr zusätzlich auch nach den Kriterien „verwertet“ und „beseitigt“.

REHAU legt größten Wert darauf, dass die Verwertung, Behandlung und Beseitigung von Abfällen umweltgerecht und rechtssicher erfolgt. Dazu werden punktuell die Entsorgungsunternehmen überwacht, mit denen REHAU bei der Verwertung und Beseitigung zusammenarbeitet, und beispielsweise Kriterien wie die rechtssichere Dokumentation sowie die Plausibilität der Menge, der Art und der Kosten der Entsorgung bewertet.

Seit 2017 werden die Abfallkennzahlen der REHAU Werke weltweit und seit 2021 aufgeteilt nach REHAU Industries und REHAU Automotive dargestellt. Zusätzlich zum Ziel, die Abfallmengen um zwei Prozent im Vergleich zum Vorjahr zu reduzieren, setzt sich jedes Werk individuelle Ziele, um den werksspezifischen sowie produktionsbedingten Abhängigkeiten gerecht zu werden.

→ Kennzahlen Abfall, S. 112

→ Nachhaltigkeitsziele, S. 71 ff.

Für 2023 soll in beiden Teilkonzernen eine Zielsetzung der konkreten Reduzierung der Abfallmengen nicht weiterverfolgt werden. Vielmehr soll der Anteil an verwerteten Abfällen an der Gesamtmenge betrachtet werden.

# Soziales

## Unternehmenskultur

Eine nachhaltige Unternehmensführung basiert für REHAU auf Werten und Verhaltensgrundsätzen, die von allen aus Überzeugung gelebt werden. REHAU bewegt Menschen. Menschen bewegen REHAU. Die Werte Vertrauen, Zuverlässigkeit und Innovation bilden das Fundament der Unternehmenskultur, prägen Führungsgrundsätze und Handeln. Im Umgang mit den Stakeholdern ist REHAU ein zuverlässiger Partner. Das Unternehmen fühlt sich an Gesetze, Richtlinien und Marktstandards ebenso gebunden wie an freiwillige Selbstverpflichtungen und an interne REHAU Leitlinien (Rules and Procedures). Die Werte und Grundsätze sind im Intranet unter dem Titel „YOUR REHAU“ für die Belegschaft zugänglich. 2021 wurde ergänzend dazu die Broschüre „The REHAU Way“ verfasst, in zehn Sprachen übersetzt und an alle Beschäftigten weltweit verteilt. Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten die Broschüre zusammen mit den arbeitsvertraglichen Unterlagen.

The REHAU Way beschreibt die Art zu denken und zu handeln sowie die Werte Vertrauen, Zuverlässigkeit und Innovation, die die Arbeit im Unternehmen inspirieren. Das Unternehmen will sich auf das konzentrieren, was letztlich zählt:

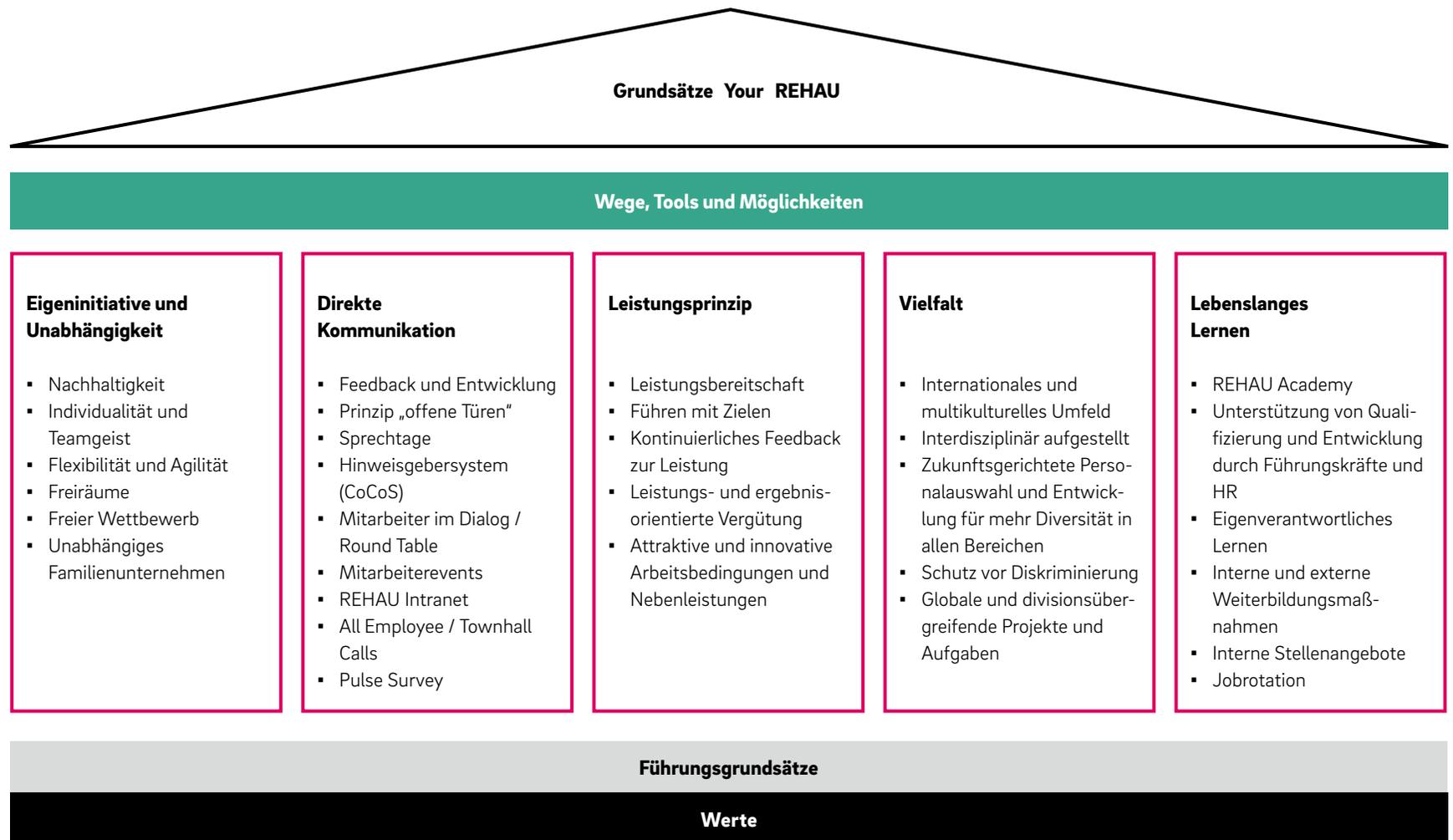
- Innovationen, die eine erfolgreiche, nachhaltige Zukunft für Kunden und Beschäftigte ermöglichen
- Den Anspruch, in der Mehrzahl der Geschäftsfelder führende Wettbewerbspositionen einzunehmen

REHAU arbeitet daran, den auf allen Ebenen stattfindenden Wandel bestmöglich in die Unternehmenskultur zu integrieren. Themen wie Virtual Leadership, New and Mobile Work und Digital Communication sollen ein neues Bewusstsein für die notwendigen Anpassungen schaffen. Ein wichtiger Baustein sind die so genannten Change Pilots, interessierte Beschäftigte, die weltweit vernetzt sind und die jeweiligen Projekte und Maßnahmen vor Ort begleiten.

Weiterhin geben beispielsweise die verbindlichen globalen Verhaltensgrundsätze wie der Code of Conduct der Belegschaft eine Handlungsorientierung für korrektes und ethisch einwandfreies Verhalten bei der täglichen Arbeit.

→ Integrität, S. 18 ff.

## 07\_Unternehmenskultur – YOUR REHAU – Werte und Grundsätze



Die fünf wesentlichen Säulen der REHAU Unternehmenskultur können wie folgt beschrieben werden:

**Die werteorientierte Unternehmenskultur** (Zuverlässigkeit, Vertrauen, Innovation) des eigentümergeführten unabhängigen Familienunternehmens wurde über Jahrzehnte tradiert und kontinuierlich weiterentwickelt. Die Grundsätze sind in entsprechenden REHAU Rules and Procedures sowie im Code of Conduct hinterlegt und werden regelmäßig überprüft, kommuniziert und geschult.

**Direkte Kommunikation** ist ein Grundsatz der Unternehmenskultur, die alle Mitarbeitenden ermutigen und befähigen soll, sich am Unternehmensgeschehen unmittelbar zu beteiligen und so Gegenwart und Zukunft mitzugestalten:

- Dialog und Feedback zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten (gefördert durch Instrumente wie „Feedback2Managers“ und „360°-Feedback“)
- Regelmäßige All Employee Calls, Townhall Meetings und Standortdialoge mit der Unternehmensführung
- Mitarbeiterbefragungen („Great Place to Work“, Pulse Surveys)
- Vertrauliche Sprechstage (1:1) und Round Tables (Kleingruppen) durch Management an den Standorten
- Direct Line aller Mitarbeitenden bis in die Geschäftsleitung (E-Mail und in den Werken zusätzlich vertrauliche Briefkästen)
- Change Pilots als Treiber bei der Identifikation und Umsetzung von Verbesserungsbedarfen und Kulturveränderungen an den Standorten
- Personalabteilung als persönliche Ansprechpartner, Berater und Interessenvertreter bis in die höchsten Entscheidungsgremien
- Anonymes Beschwerdewesen CoCoS („Whistle Blower“)
- Systemgestütztes Verbesserungsvorschlagswesen
- Kooperatives soziales Intranet („Daily“) für alle Mitarbeitenden, auch in den Werken (Zugriffsmöglichkeit auch über privaten PC / Smartphone)
- Vertrauensbildung durch gelebte „Duz-Kultur“, informelle individuelle Kleidungsordnung und Direktkontakt einschließlich „Shop Floor“
- Direkte, transparente und frühzeitige Einbindung in betriebliche Veränderungsprozesse auf Grundlage der gesetzlichen Anforderungen und Regelungen

**Das Leistungsprinzip** als Grundsatz beinhaltet die Gewährleistung fairer Vergütung, attraktiver Nebenleistungen und vorschriftsgemäßer Arbeitsbedingungen

- Leistungs- und ergebnisorientiertes, transparentes Vergütungssystem mit integriertem Talentmanagement (IPTM)
- Faire Vergütung durch Marktorientierung unter Beachtung gesetzlicher Regularien, einschlägiger Tarifverträge etc. und regelmäßige Überprüfung und Anpassung inkl. unterstützender Sozialleistungen und sonstiger Benefits
- Moderne flexible Arbeits(-zeit/-schicht)-Modelle inkl. globaler Richtlinie für mobiles Arbeiten
- Benefits, Fürsorge und Vorsorge in Deutschland:
  - Angebote zur betrieblich organisierten Altersvorsorge und vermögenswirksame Leistungen
  - Modelle für den vorzeitigen Renteneintritt sowie für Freistellungsphasen via Zeitwertkonten
  - Zusätzliche Unfall- und Auslandsrankenversicherung für Arbeitsunfälle auf Dienstreisen
  - Unterstützung im Todesfall
  - Diverse Gesundheitsangebote
  - Sonderkonditionen für REHAU Produkte bzw. den Bezug diverser Produkte und Leistungen über Partner, beispielsweise:
    - Bauleistungen (Fenster, Möbel)
    - Versicherungen (Lebens-, Berufsunfähigkeits-, Zusatzrankenversicherung)
    - Fahrrad-Leasing über Entgeltumwandlung
    - PC-/Mobilgeräte-Leasing über Entgeltumwandlung
    - Einkaufen bei vielen externen Anbietern via „Corporate Benefits“
    - Employee Assistance Program (kostenlose externe anonyme professionelle Mitarbeiterunterstützung in allen Lebenslagen) seit 2022 zunächst in Deutschland eingeführt

Alle betrieblichen Leistungen werden sowohl vollzeit- als auch teilzeitbeschäftigten Angestellten gewährt. So können beide Gruppen zum Beispiel die umfangreichen Möglichkeiten des mobilen Arbeitens nutzen. Das konkrete

Leistungsangebot und die genaue Ausgestaltung der Modalitäten variieren dabei von Land zu Land.

#### **Vielfalt:**

In den letzten Jahren wurde vor allem die Förderung der Vielfalt als wesentliche strategische Herausforderung und Verpflichtung im Bereich der Unternehmenskultur definiert. Das Thema beinhaltet:

- Diversität fördern
- Inklusives Arbeitsumfeld schaffen, intern wie extern
- Chancengerechtigkeit/Nichtdiskriminierung, insbesondere Geschlechtervielfalt

→ Diversität und Chancengleichheit, S. 58 f.

REHAU nimmt damit auch seine gesamtgesellschaftliche Rolle und unternehmerische Verantwortung ernst. Deswegen ist REHAU unter anderem Mitglied der „Charta der Vielfalt“ und hat seit 2019 Ressourcen für das Thema Menschenrechte, Diversität und Chancengleichheit im Bereich Human Resources aufgebaut.

→ Integrität, S. 18

#### **Lebenslanges Lernen**

(REHAU Academy):

REHAU ermöglicht allen Beschäftigten und Führungskräften lebenslanges berufsbezogenes Lernen und stellt dazu ein vielfältiges Angebot mit zahlreichen Trainings, E-Learnings und verschiedenen Qualifizierungsbausteinen wie Coaching- und Feedback-Tools zur Verfügung.

→ Aus- und Weiterbildung, S. 55 ff.

## **Organisation & Zielsetzung**

Der Bereich Human Resources ist traditionell strategisch direkt in der Geschäftsleitung verankert. Die operative Umsetzung obliegt dem Head of Human Resources REHAU Industries beziehungsweise dem Head of Human Resources REHAU Automotive.

Ziel der Personalpolitik von REHAU ist, die Entwicklung der einzelnen Beschäftigten ebenso wie die kollegiale Zusammenarbeit im Konzern zu fördern – auch in einem wirtschaftlich herausfordernden Umfeld. Zugleich muss sich das Unternehmen unter anderem den Anforderungen der Digitalisierung, neuen Trends im Bereich Mobilität und generell einer zunehmend volatileren Wirtschaftssituation stellen, um zukunftsfähig zu bleiben. Eine der zentralen Aufgaben der Personalarbeit im Unternehmen besteht nach wie vor darin, die laufenden Transformationsprozesse und zukunftsgerichteten Restrukturierungen in einzelnen Teilbereichen erfolgreich und fair zu gestalten. Gleichzeitig ist REHAU bestrebt, in einem engen Arbeitnehmermarkt die Beschäftigten zu halten sowie junge, fähige Talente insbesondere für den digitalen Wandel zu gewinnen.

Den Rahmen der Personalarbeit bildet die jährlich unternehmenszielorientiert abgestimmte HR-Funktionalstrategie. Deren Schwerpunkte im Berichtsjahr waren insbesondere:

- Begleitung und Gestaltung des Transformationsprozesses
- Weiterentwicklung der Unternehmenskultur (Feedback and Leadership, Werte, Diversität, Global Mindset)
- Fortsetzung der regelmäßigen Pulse Surveys mit deutlicher Erhöhung der Teilnahmequote und verbesserten Zustimmungswerten in Werken, Verkaufsbüros und Verwaltungen weltweit
- Modernisierung des globalen Vergütungssystems (Performance Management)
- Personalentwicklung und Talent Management, konkret Implementierung eines Nachfolgeplanungsprozesses (Succession Planning)

REHAU möchte als attraktiver Arbeitgeber überzeugen. Messbare Kennzahlen und konkrete Verbesserungsbedarfe für Mitarbeiterengagement und -zufriedenheit auf Basis der unternehmerischen Werte ergeben sich aus den jährlichen Pulse Surveys. Aus den Ergebnissen werden konkrete Maßnahmen unter Beteiligung der Belegschaft abgeleitet und umgesetzt. In einigen Gesellschaften werden bereits aufwendigere Workplace Culture Surveys in Vorbereitung einer „Great Place to Work“-Zertifizierung durchgeführt, die ebenfalls Kennzahlen liefern.

Im Jahr 2021 und im Berichtsjahr 2022 wurde der Wert „Vertrauen“ (Kommunikation, Feedback, Wertschätzung, Einbeziehung) als wichtigstes und dringendstes Thema definiert und in den Pulse Surveys abgefragt. Die Zielsetzung war, diesen Wert innerhalb der REHAU Group weltweit (EMEA, Asia Pacific, Americas) zu erhöhen. Bei den Pulse Surveys im Jahr 2022 wurden erstmals Fragen aus dem Bereich Diversität, sowie spezifische Fragen zur Nachhaltigkeit wie Kommunikation, Zielsetzungen und Beteiligung gestellt. Auf Basis des Feedbacks der Mitarbeitenden wurde deutlich, dass die internationale Kommunikation dazu noch weiter ausgebaut werden muss.

Ziel aller Maßnahmen ist, die Kommunikation und den Austausch von Feedback auf allen Ebenen des Unternehmens zu verbessern. Im Jahr 2022 haben 159 (AU: 90; IND: 69) Führungskräfte der Ebenen E3 bis E0 an einem 360°-Feedback teilgenommen, 2021 waren es 85 Führungskräfte. 2021 wurde zudem das Tool Feedback2Managers eingeführt, an dem 226 Führungskräfte, vorrangig der untersten Führungsebene (E3), teilgenommen haben. 2022 waren es lediglich 42 (AU: 11; IND: 31).

**AU****REHAU Automotive**

Bei den durchgeführten Pulse Surveys im Teilkonzern REHAU Automotive wurde 2022 eine Teilnahmequote von 74 Prozent erreicht und ein Gesamtdurchschnitt von 60 Prozent Zustimmung in den Fokusfeldern Vertrauen, Verlässlichkeit, Innovation und Moral erzielt. Für 2023 wird ebenfalls eine Teilnahmequote von 70 Prozent angestrebt. Im Laufe der nächsten Jahre ist REHAU Automotive zuversichtlich, einen durchschnittlichen Zufriedenheitswert von 65 Prozent zu erzielen.

**IND****REHAU Industries**

Bei REHAU Industries wurde Ende 2022 ein Gesamtdurchschnitt von 65 Prozent Zustimmung in den Fokusfeldern Vertrauen, Verlässlichkeit, Innovation und Moral erzielt. Gleichzeitig konnte im selben Zeitraum die Teilnahmequote auf 77 Prozent gesteigert werden. Nachdem REHAU Kolumbien 2021 die erste Ländergesellschaft war, die die Zertifizierung „Great Place to Work“ erhalten hat, wurden im Berichtsjahr alle teilnehmenden Länder Americas als „Great Place to Work“ zertifiziert.

Für 2023 strebt der Teilkonzern REHAU Industries eine nachhaltig hohe Teilnahmequote von mindestens 70 Prozent an und möchte den positiven Zufriedenheitswert von durchschnittlich 65 Prozent auch über die nächsten Jahre halten.

→ Pulse Survey, S. 115

**Personalmanagement**

Ein professionelles Personalmanagement sorgt dafür, dass REHAU jederzeit über die richtigen Humanressourcen verfügt. Es ist damit mitverantwortlich für den langfristigen Erfolg des Unternehmens. Die Personalarbeit über den gesamten Lebenszyklus wird insbesondere durch entsprechende interne Regelwerke (REHAU Rules and Procedures) sichergestellt. Diese werden regelmäßig überprüft, aktualisiert und kommuniziert. Die geltenden Gesetze und Vorschriften bilden für REHAU den einzuhaltenden Mindeststandard.

→ Integrität, S. 18 ff.

Das wesentliche Ziel des Personalmanagements bei REHAU ist, dass auf allen Arbeitsplätzen passend qualifizierte Mitarbeitende zum Einsatz kommen, zum richtigen Zeitpunkt zur Verfügung stehen und gemäß geltenden REHAU Grundsätzen und Werten („YOUR REHAU“) geführt werden.

Die Vorgesetzten ermitteln proaktiv anhand der Anforderungen an Produkte, Prozesse und Arbeitsplätze sowie auf Basis der Unternehmensziele und -planungen den notwendigen Bedarf an Mitarbeitenden („Personalplanung“ und „Nachfolgeplanung“) einschließlich erforderlicher Kompetenzen und Qualifikationen. Dabei werden relevante Kundenanforderungen und gesetzliche Forderungen mitberücksichtigt. Die Anforderungen an den jeweiligen Arbeitsplatz leiten sich von der übergeordneten Stelle sowie der zugehörigen Stellenbeschreibung ab.

Über Personalmarketingmaßnahmen wird REHAU als Arbeitgebermarke potenziellen Bewerbern bekanntgemacht. Im Rahmen der Personalbeschaffung werden geeignete Bewerber identifiziert und für REHAU gewonnen. Eine weitere Möglichkeit ist die Deckung des Personalbedarfs durch internationale Personaleinsätze („Auslandseinsätze“).

Eine wesentliche Aufgabe der Personalführung der Vorgesetzten ist die aktive Mitarbeiterentwicklung. Zur Personalführung gehört als wichtiger Bestandteil auch der Zielvereinbarungsprozess. All diese Maßnahmen dienen dazu, die Mitarbeitenden entsprechend ihren individuellen Fähigkeiten zielgerichtet und bedarfsgerecht einzusetzen und weiterzuentwickeln. Die Kompetenz- und Potenzialeinschätzung trägt dazu bei, entsprechende Potenziale zu identifizieren und über entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen zu entwickeln.

Die Mitarbeiterentwicklung und Berufsausbildung sind ebenfalls in den REHAU Rules and Procedures geregelt. Die Schulungs- und Ausbildungsmaßnahmen dienen neben der Befähigung der Mitarbeitenden auch der Motivation und Förderung des Bewusstseins (beispielsweise Qualitätsbewusstsein). Die Wirksamkeit

durchgeführter Qualifizierungsmaßnahmen wird u. a. über verschiedene Arten zur Messung des Lernerfolges und im Rahmen von Überprüfungen durch Vorgesetzte oder Mitarbeitenden (HR) bewertet.

→ Aus- und Weiterbildung, S. 55 ff.

Über persönliche Zielvereinbarungen und das REHAU Beurteilungswesen werden die Leistungen der Mitarbeitenden regelmäßig bewertet und es wird gemessen, inwieweit sich das Personal der Bedeutung und Wichtigkeit seiner Tätigkeit und seines Beitrages zur Erfüllung der Unternehmensziele bewusst ist. Dies bildet eine entscheidende Grundlage für die Leistungsvergütung gemäß der Procedure „Vergütungssystem“. Die Ergebnisse werden in Mitarbeitergesprächen durch den 1. Vorgesetzten kommuniziert.

Wichtige Standards für die Arbeit der Personalabteilungen werden beispielsweise in den Procedures „Globale Standards Personalwirtschaft“ und „Dienstreisen“ geregelt. Sie dienen auch allen Mitarbeitenden zur Orientierung. Zur Messung der Wirksamkeit des Prozesses Personal werden HR-bezogene Kennzahlen und ein HR-Controlling durchgeführt.

→ Kennzahlen Belegschaft, S. 107 f.

REHAU nutzt einheitliche Lohn- und Gehaltsgruppen, die sich allein auf die Tätigkeit beziehen und auf die alle Beschäftigten zugreifen können. Gemäß dem Leistungsprinzip legt das Unternehmen Wert auf eine transparente, leistungsorientierte und diskriminierungsfreie Vergütung und geht Zweifelsfällen oder Beschwerden konsequent nach.

Den Beschäftigten bietet REHAU attraktive Vergütungspakete aus funktionsbezogenen Grundgehältern und -löhnen und variablen erfolgsorientierten Zahlungen an. Hinzu kommen zahlreiche Zusatzleistungen, die sich am relevanten Arbeitsmarkt inkl. einschlägiger und nahestehender Tarifverträge (in Deutschland beispielsweise die Kunststoffverarbeitende Industrie, Chemie, Metall) orientieren.

Die Marktentwicklung der Vergütungen wird regelmäßig (i. d. R. jährlich) überprüft. Dabei werden auch die einschlägigen Regelwerke wie beispielsweise die ILO-Kernarbeitsnormen herangezogen. REHAU hält die rechtlichen Vorgaben zu Mindestlöhnen und Nebenleistungen weltweit ein.

- Integrität, S. 18
- Unternehmenskultur, S. 49 ff.

REHAU tritt an allen Standorten weltweit für faire Arbeitsbedingungen ein. Auch von seinen Lieferanten erwartet das Unternehmen, dass sie die jeweils geltenden Gesetze respektieren. Es wurden im Berichtsjahr keine Fälle von Verletzung oder Gefährdung der Vereinigungsfreiheit beziehungsweise von Tarifverhandlungen gemeldet.

- Lieferkette, S. 62 ff.

Nachfolgend ein kurzer Auszug wesentlicher Kennzahlen des Berichtsjahres:

**AU****REHAU Automotive**

Bei REHAU Automotive waren zum Jahresende 2022 insgesamt 7.032 Beschäftigte (männlich: 4.679, weiblich: 2.336, divers: 17) tätig, davon 1.750 im Angestelltenbereich. Die Mehrheit der Belegschaft hat einen unbefristeten Arbeitsvertrag (6.582). Zum Ende des Berichtszeitraums arbeiteten rund 233 Beschäftigte in Teilzeit (3,3 Prozent; männlich: 42, weiblich: 191). Die weltweite Fluktuationsquote lag 2022 bei 7,2 Prozent.

**IND****REHAU Industries**

Bei REHAU Industries waren zum Jahresende 2022 insgesamt 12.877 Beschäftigte (männlich: 9.736, weiblich: 3.128, divers: 13) tätig, davon 5.174 im Angestelltenbereich. Die Mehrheit der Belegschaft hat einen unbefristeten

Arbeitsvertrag (11.835<sup>1</sup>). In Teilzeit arbeiteten Ende 2022 gut 1.223 Beschäftigte (9,5 Prozent; männlich: 719, weiblich: 504). Die weltweite Fluktuationsquote lag 2022 bei 10,5 Prozent.

- Kennzahlen Belegschaft, S. 107 f.

**Aus- und Weiterbildung**

Der Bereich Aus- und Weiterbildung ist eng verknüpft mit der Säule „Lebenslanges Lernen“ der REHAU Unternehmenskultur. Im Bereich Ausbildung bietet REHAU eine große Anzahl an dualen Ausbildungsberufen und mehrere duale Studiengänge an. Beide Teilkonzerne haben im Berichtsjahr als Pilot-Unternehmen an der Implementierung der Handlungsempfehlung aus dem Nationalen Aktionsplan „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ teilgenommen. Konkret wurde die Position „Umweltschutz“ um das Querschnittsthema „Nachhaltigkeit“ in der Ausbildung erweitert. D.h. die Nutzung von z. B. Produkten, Materialien oder Energie wird um die drei Dimensionen der Nachhaltigkeit ergänzt. Dies schließt auch Aspekte von nachhaltigen Wertschöpfungsketten, fairem Handel und die Reflexion von Zielkonflikten zwischen den einzelnen Nachhaltigkeitsdimensionen ein. Neben der Aufnahme in die betriebliche Ausbildung hat REHAU 2022 zusätzlich ein verpflichtendes Sozialpraktikum für alle gewerblichen Auszubildenden beschlossen.

Die Entwicklung der dualen Ausbildung stellt sich im Berichtsjahr wie folgt dar: Bei den Ausbildungsberufen hat sich die Anzahl der Auszubildenden bei REHAU von 469 im Jahr 2021 auf 450 im Jahr 2022 verringert (AU: 170; IND: 280). Dies entspricht einer deutschen Ausbildungsquote von 5 Prozent für die beiden Teilkonzerne. Der Anteil weiblicher Auszubildender in beiden Teilkonzernen lag bei 20 Prozent.

2022 hat REHAU von den insgesamt 146 (AU: 71; IND: 75; 2021: 180) ausgelerten Auszubildenden in Deutschland bei REHAU Automotive 55 Prozent und bei REHAU Industries 96 Prozent (2021: 72 Prozent) ins Unternehmen übernommen.

<sup>1</sup>) Angabe exkl. Zukäufe, da hier keine Detailinformationen vorliegen

REHAU bietet darüber hinaus umfassende Kompetenzentwicklungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, die von der Belegschaft, den Führungskräften und bei Bedarf auch von Auszubildenden genutzt werden können. Das vielfältige Angebot besteht aus zahlreichen Trainings, E-Learnings und verschiedenen Qualifizierungsbausteinen wie Coachings und Feedback-Tools. Die Trainings sind analog der Kompetenzbewertung im integrierten Performance-and-Talent-Management-Prozess (IPTM) aufgebaut und über das Learning-Management-System durch die Angestellten buchbar.

2022 wurden weltweit insgesamt 8.518 Angestellte von REHAU Industries und 3.411 Angestellte von REHAU Automotive in Präsenz- oder Live-Online-Trainings geschult. REHAU erreichte eine durchschnittliche Stundenzahl von 7,5 (IND) beziehungsweise 7,1 (AU) für die Weiterbildung in Präsenz- oder Live-Online-Trainings pro beschäftigte Person in der Region EMEA. Zudem wurden im Berichtszeitraum weltweit 17.626 E-Learning-Kurse von Angestellten von REHAU Industries und 9.393 E-Learning Kurse von Angestellten von REHAU Automotive zu Themen wie z. B. Cybersecurity, HSE-Grundsätze, Compliance, REHAU Rules and Procedures, personenbezogener Datenschutz – Anforderungen der DSGVO absolviert. Dabei hatte die Cybersecurity-Schulung mit 4.698 Teilnahmen bei REHAU Industries und 1.820 Teilnahmen bei REHAU Automotive den größten Anteil. 2022 haben 930 Beschäftigte die Sprachlernplattform Speexx genutzt (AU: 239; IND: 691).

#### IND

#### REHAU Industries

Zur Stärkung des Lernens aufgrund individueller Bedarfe und Interessen hat REHAU Industries 2022 entschieden, die E-Learning Plattform LinkedIn Learning anzubinden. Damit stehen den Beschäftigten ab 2023 über 18.000 Onlinekurse und Inhalte zu aktuellen Themen aus den Bereichen Business, Technik und Kreativität in sieben Sprachen zur Verfügung.

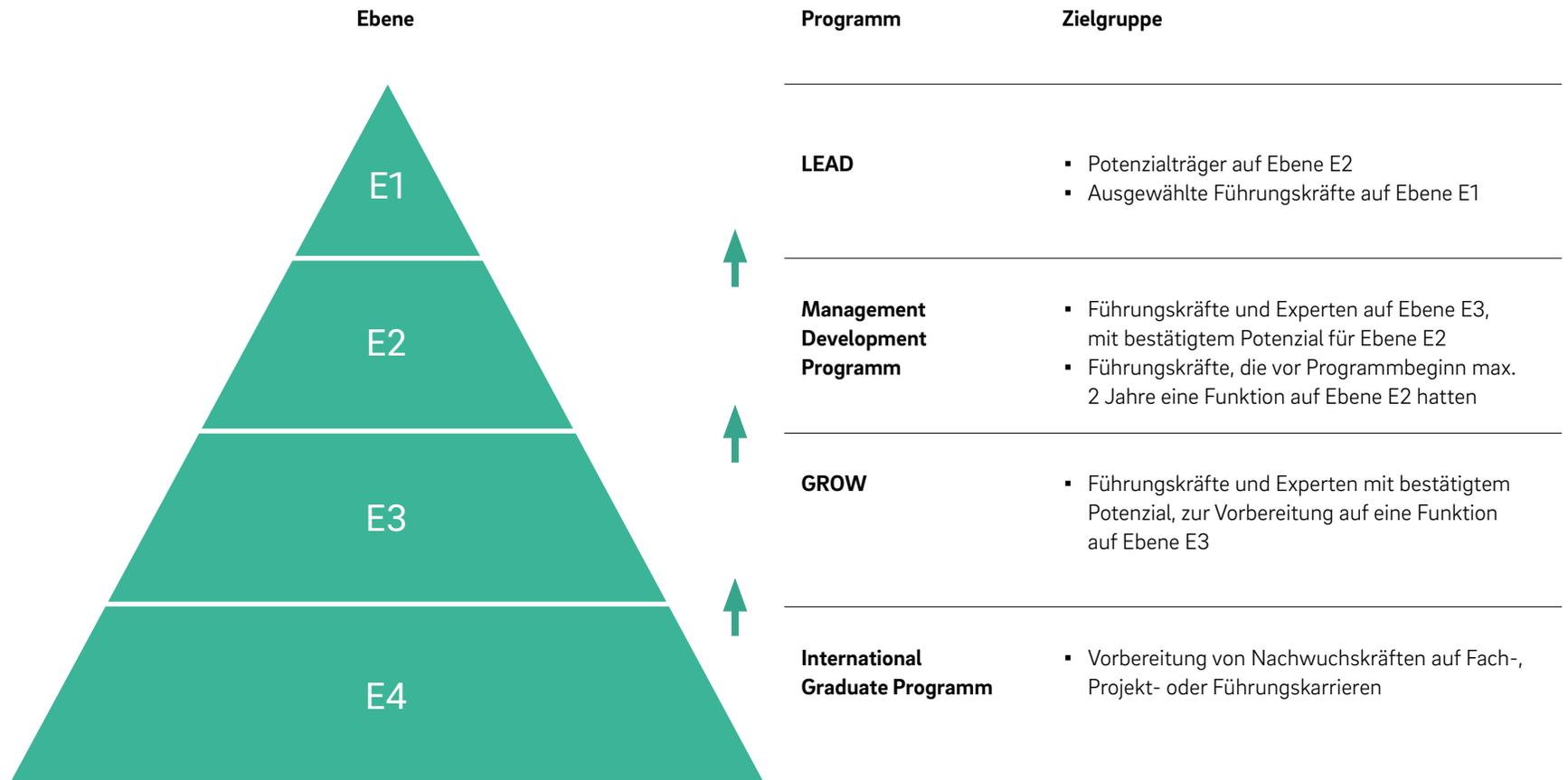
Für neue Beschäftigte führt REHAU regelmäßig mehrtägige Onboarding-Seminare in deutscher und englischer Sprache durch. 2022 wurde das Onboarding-Seminar in Deutschland grundlegend überarbeitet. Es wurde anhand von Möglichkeiten zur Interaktion und Vernetzung, Case Work zum Kennenlernen der REHAU Produkte sowie von strategischen Schwerpunkten und vertieften Aktivitäten zur Nachhaltigkeit und Circular Economy modernisiert. Beschäftigte, die erstmalig Führungsverantwortung übernehmen, werden mit dem „BECOME FIT“-Training geschult.

Generell will REHAU seiner Belegschaft ein produktives und vielfältiges Arbeitsumfeld bieten, Talente fördern und alle dabei unterstützen, ihre Karriereziele zu erreichen. Darüber hinaus investiert das Unternehmen in das International Graduate Program zur Förderung von Berufseinsteigenden sowie in die Talent Development Programme zur Förderung der in IPTM-identifizierten Mitarbeitenden mit Potenzialaussage und unterstützt damit auch die Zielsetzungen des Handlungsfelds „Vielfalt fördern“.

→ Diversität und Chancengleichheit, S. 58 f.

Die REHAU Entwicklungsprogramme haben im Durchschnitt eine Laufzeit von 15 Monaten und fördern internationale, bereichsübergreifende Netzwerke sowie den Wissensaustausch im gesamten Unternehmen. Die Module kombinieren verschiedene didaktische Ansätze und Methoden wie Präsenztrainings, Coaching, Mentoring, Peer-to-Peer-Learning, Feedback, virtuelle Trainingseinheiten und Projektarbeiten. 2022 haben 64 Personen an einem der REHAU Talent Development Programmen teilgenommen.

## 08\_REHAU Entwicklungsprogramme



## Diversität und Chancengleichheit

REHAU ist davon überzeugt, dass ein Umfeld wechselseitiger Toleranz und Wertschätzung unverzichtbar ist, wenn die Unternehmensziele erreicht werden wollen. Seit 2018 unterstützt REHAU daher aktiv die „Charta der Vielfalt“, das Netzwerk „Unternehmen integrieren Flüchtlinge“ sowie die Deutsche Entwicklungshilfe für soziales Wohnungs- und Siedlungswesen e.V. Seit Jahrzehnten kooperieren die firmeneigenen Verwaltungen und Werke mit Werkstätten für Menschen mit Behinderung, allein in Deutschland mit mehr als zehn Einrichtungen.

„Diversität fördern“ ist eines der vier wesentlichen Handlungsfelder der REHAU Nachhaltigkeitsstrategie. Um diesen hohen Stellenwert sichtbar zu machen, ist Vielfalt 2017 explizit als eine der Säulen der Unternehmenskultur in den internen Rules and Procedures von „YOUR REHAU“ definiert worden. Ebenso wurde es in der aktuellen Broschüre zur Unternehmenskultur („The REHAU Group – The REHAU Way“) hervorgehoben.

### IND

#### REHAU Industries

Unter der Schirmherrschaft einiger Geschäftsleitungsmitglieder wurde im Berichtsjahr eine Initiative zum Thema Diversität und Inklusion ins Leben gerufen. Seit Anfang 2022 sorgt die erstmals berufene REHAU Diversitäts- und Inklusionsbeauftragte für die strategische und operative Umsetzung im Unternehmen. Ende 2022 wurde die Diversity & Inclusion Strategy für REHAU Industries verabschiedet. Zur Schaffung eines vermehrt inklusiven Arbeitsumfeldes, intern wie extern, konzentriert sich REHAU auf die folgenden drei Handlungsfelder:

- Mindset (Haltung und Denkweisen): Bewusstsein schaffen
- Prozesse: eine vielfältige Belegschaft fördern
- Verhalten(sweisen): ein inklusives Miteinander im Arbeitsalltag leben

Die verbindlichen Verhaltensrichtlinien für die Belegschaft wurden für beide Tochterkonzerne einheitlich im Code of Conduct formuliert. Dort heißt es unter anderem, dass Diskriminierung z. B. aufgrund von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Identität oder anderen personenbezogenen Merkmalen bei REHAU keinen Platz haben darf.

#### Code of Conduct

Diskriminierung beinhaltet für REHAU jedwede Form sowohl von verbalen oder körperlichen Übergriffen als auch von sexuellem Missbrauch. Inakzeptabel ist bereits die Androhung einer Belästigung oder die Schaffung eines einschüchternden Umfeldes. Beschäftigte haben die Freiheit, ohne Repressalien die existierenden Beschwerdeprozesse zu nutzen. Im Berichtszeitraum wurden keine Diskriminierungsvorfälle gemeldet.

→ Integrität, S. 18 ff.

Die Gleichstellung unterschiedlicher Geschlechtsidentitäten wird als selbstverständlich betrachtet. Vor diesem Hintergrund wurde unter anderem die „Diversity Dimensions“ – Fachbereich, Nationalität, Geschlecht, Region und Beruf – definiert, die als Orientierungsleitlinie zur Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer für die eigenen Entwicklungsprogramme dienen.

Im Berichtsjahr wurde das Format „Virtual Leadership Impulses“ zur internationalen Vernetzung von Führungskräften mit dem Thema „Inclusive Leadership“ fortgesetzt. Außerdem stehen länderspezifische E-Learnings sowie der Online-Kurs „Unconscious Bias: Unbewusste Vorurteile erkennen und vermeiden“ allen Beschäftigten zur Verfügung.

→ Aus- und Weiterbildung, S. 55 ff.

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen (E0 bis E3) kann ab dem Berichtsjahr 2022 auf Teilkonzern- bzw. Divisionsebene dargestellt werden. Für beide Teilkonzerne konnte REHAU diesen von 13 Prozent im Jahr 2021 auf aktuell 14,6 Prozent leicht steigern (AU: 8,8 Prozent; IND: 16,4 Prozent).

**AU****REHAU Automotive**

Bedingt durch die Trennung der Teilkonzerne wird REHAU Automotive im Jahr 2023 die konkreten weiteren strategischen Zielstellungen erarbeiten.

**IND****REHAU Industries**

REHAU Industries hat die Zielgrößen bereits angepasst. Für 2025 strebt der Teilkonzern einen Frauenanteil in Führungspositionen von 17 Prozent an (vorher 15 Prozent REHAU Industries und Automotive zusammen). Zusätzlich wurde ein längerfristiges Ziel von 20 Prozent bis zum Jahr 2030 beschlossen.

## Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die REHAU Arbeits- und Gesundheitsschutzpolitik ist ein wesentliches Anliegen des Unternehmens. Sie basiert auf dem Grundsatz, dass alle Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten vermeidbar sind. Die Sicherheit und Gesundheit der Belegschaft haben oberste Priorität, deshalb geht REHAU bewusst über Mindeststandards hinaus. Dies ist sowohl Teil eines verantwortungsvollen Umgangs miteinander als auch Ausdruck der Wertschätzung, die REHAU seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entgegenbringt. Dabei soll nicht nur die eigene Belegschaft besser geschützt werden, sondern auch alle Lieferanten, Dienstleister und Beschäftigte von Subunternehmen. Für die Vision der „Mission Zero“ bei Arbeitsunfällen bezieht das Unternehmen seine Beschäftigten in alle Aspekte des Arbeits- und Gesundheitsschutz-Managementsystems ein.

Weltweit führt REHAU an seinen Produktionsstandorten schrittweise ein HSE-Managementsystem (HSE = Health, Safety, Environment) ein. Dabei geht es darum, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten, arbeitsbedingte Verletzungen zu verhindern und die Umwelt zu schützen. Das HSE-Managementsystem basiert auf den Standards ISO 14001 (Umweltmanagement) und ISO 45001 (Arbeitsschutzmanagement). Während die Managementsysteme der beiden Teilkonzerne auf der Basis gemeinsamer Standards und Werte geführt werden, bieten individuelle Fokusthemen und Ziele die Möglichkeit, auf die individuellen Anforderungen des jeweiligen Sektors zu reagieren.

Die Zertifizierung der 2018 veröffentlichten DIN-Norm ISO 45001 erfolgt sukzessive. Seit 2021 sind bei REHAU Automotive alle Werke nach ISO 45001 extern zertifiziert. Bei REHAU Industries wurden 2022 die Werke Celaya 1 (Mexiko), Śrem (Polen) und Visbek (Deutschland) erfolgreich extern zertifiziert. Die Werke Klaipėda (Litauen), Rehau (Deutschland) und Taicang 1 (China) sollen 2023 folgen.

→ Kennzahlen Zertifizierungen, S. 115 f.

🌐 Informationen zu Zertifizierungen

Das betriebliche Gesundheitsmanagementsystem (BGM) von REHAU ist Bestandteil des HSE-Managementsystems und integriert in die HR-Prozesse. Das BGM durchläuft einen jährlichen vierstufigen Prozess, den so genannten PDCA-Zyklus – Planen, Ausführen, Überprüfen, Anpassen. Dieser wird sowohl weltweit als auch an den Standorten eingesetzt.

Bereits zu Beginn dieses Prozesses bezieht das Unternehmen externes medizinisches Fachpersonal entsprechend den jeweiligen Landesgesetzen ein. Im weiteren Verlauf des BGM gewährleistet eine REHAU-interne Ansprechperson die optimale Integration aller Beteiligten.

REHAU bestärkt seine Belegschaft und Führungskräfte zudem darin, eigenverantwortlich Ressourcen aufzubauen, um den Anforderungen des Arbeitsalltags besser zu begegnen. Dabei werden sie weltweit mit verschiedenen Programmen zur mentalen und physischen Gesundheitsförderung, wie zum Beispiel Resilienz-Workshops, unterstützt. Je nach Region und lokalen Ressourcen unterscheidet sich die Ausgestaltung und Vielfalt der Angebote. Neben regelmäßigen Sprechstunden eines Betriebsarztes findet weltweit mindestens einmal jährlich an einer Vielzahl der Standorte ein Gesundheitstag statt. Darüber hinaus gibt es vielfältige gesundheitsförderliche – und lokal verankerte – Initiativen.

- Kennzahlen HSE, S. 115 f.
- Nachhaltigkeitsziele, S. 71 ff.
-  Informationen zu Zertifizierungen

Grundsätze – Nachhaltigkeit, Umweltschutz, Arbeits- und Gesundheitsschutz bei REHAU: Um die Anzahl der Unfälle weiter zu senken, sollen die Standorte gezielt Maßnahmen implementieren, die auf die spezifischen Unfallursachen zugeschnitten sind.

## Gesellschaftliches Engagement

Als international tätiges Unternehmen ist sich die REHAU Group und ihre Tochterunternehmen der gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Deshalb findet gemäß dem unternehmerischen Prinzip „Think global, act local“ ein Engagement auch über die eigentliche Geschäftstätigkeit hinaus statt.

Weltweit setzt sich REHAU an den rund 190 Standorten für ökologische, ökonomische, soziale oder kulturelle Belange ein. Das lokale Engagement wurde anhand der 17 Sustainable Development Goals (SDGs) geclustert. Die ausgewählten SDGs (Gesundheit und Wohlergehen, Hochwertige Bildung, Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen, Weniger Ungleichheiten, Nachhaltige Städte und Gemeinden, Nachhaltige/r Konsum und Produktion, Maßnahmen zum Klimaschutz, Leben an Land und Partnerschaften zur Erreichung der Ziele) sind die Schwerpunkte für das soziale und kulturelle Engagement an den internationalen Standorten.

2022 hat REHAU seine internationale Rolle als „Good Corporate Citizen“ weiter gestärkt und eine organisatorische und finanzielle Grundlage zur Unterstützung des gesellschaftlichen Engagements geschaffen. Aktuell arbeitet das Unternehmen an einem ganzheitlichen Konzept, das es den lokalen internen Stakeholdern ermöglicht, einen aktiven Beitrag zu eigenen und definierten übergeordneten Projekten im Rahmen des gesellschaftlichen Engagements der REHAU Group zu leisten. Mit dem im Berichtsjahr weitergeführten Projekt Family for Families zur Unterstützung von Familien aus der Ukraine und der Hilfe für die Erdbebenopfer in der Türkei und Syrien 2022 wurden dazu erste internationale Leuchtturmprojekte umgesetzt.

- Kennzahlen Spenden und Sponsoring, S. 107

Ein wichtiger Teil des lokalen Engagements ist das Corporate Volunteering. Dieses hat REHAU im Berichtsjahr in Zusammenhang mit der dualen Berufsausbildung auf eine neue Grundlage gestellt. Außerdem gab es 2022 wieder eine Diversity-Woche am deutschen „Diversity Day“ der Charta der Vielfalt sowie Corporate-Volunteering-Aktivitäten am „World Clean Up Day“.

Weiterhin unterstützt REHAU seine Beschäftigten durch Freistellungen oder das Bereitstellen von Infrastruktur, zum Beispiel bei der Feuerwehr, in Schulen, in Werkstätten für behinderte Menschen oder in den Handelskammern. Dieser persönliche Einsatz der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nützt der gesellschaftlichen und persönlichen Entwicklung und fördert ein verständnisvolles Miteinander.

Gemäß der unternehmenseigenen Richtlinie für Spenden und Sponsoring fördert REHAU vor allem Projekte, die einen direkten Bezug zum Unternehmen haben,

beispielsweise durch die Nähe zum Standort oder weil REHAU Beschäftigte in der geförderten Organisation aktiv sind. Im Berichtszeitraum wurden in diesem Sinne wieder vielfältige Projekte aus den Bereichen Bildung, Gesundheit, Ökologie, Soziales, Sport und Kultur unterstützt.

- Bildung: u. a. Unterstützung von Veranstaltungen zu spielerischen Angeboten aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT)
- Gesundheit: u. a. diverse Gesundheits-, Ernährungstage, Unterstützung von Laufveranstaltungen
- Ökologie: u.a. Unterstützung des World Clean Up Day
- Kultur: u. a. Förderung der Luisenburg Festspiele und der Internationalen Hofer Filmtage
- Sport: u. a. regionale Nachwuchsförderung im Eishockey, Basketball und Fußball
- Soziales: u. a. Förderung der Hofer Tafel

# Lieferkette

REHAU strebt langfristige und partnerschaftliche Beziehungen mit seinen Lieferanten an. Dabei erstreckt sich die unternehmerische Verantwortung auf die gesamte Wertschöpfungskette.

Neben Qualität und Preis sind vor allem Umwelt- und soziale Kriterien ausschlaggebend, wenn es darum geht, externe Lieferanten und Dienstleister zu beauftragen. Grundsätzlich verpflichten sich die Lieferanten, ein Qualitätsmanagementsystem für Produktionsmaterial gemäß ISO 9001 oder vergleichbar zu unterhalten. Materialien und Dienstleistungen werden auf Basis vertraglich vereinbarter Spezifikationen beschafft. So lässt sich sicherstellen, dass die für Materialien geltenden gesetzlichen Rahmenbedingungen eingehalten werden.

Die Lieferkette ist aufgrund der verschiedenen Branchen, Teilkonzerne bzw. Divisionen eher linear (Industrial Solutions), netzwerkartig (REHAU Automotive) oder zirkulär (Window Solutions) aufgebaut. Die daraus resultierende Vielfalt der Produkte macht sie daher hochkomplex, global weit verzweigt und einem stetigen Wandel unterworfen. Sie umfasst weltweit mehr als 30.000 Lieferanten in über 70 Ländern. Trotzdem konnte REHAU 2022 60 Prozent des Einkaufsvolumens regional zukaufen. Um weiterhin konsequent wirtschaftlich zu handeln, ist es die Prämisse, mit Unternehmen zusammenzuarbeiten, die nachweislich nachhaltig handeln und ökologische sowie soziale Verantwortung übernehmen.

Die weltweite Beschaffung von Nicht-Produktionsmaterialien und Logistikdienstleistungen sowie von definierten Produktionsmaterialumfängen ist im REHAU Einkauf organisiert. Der Executive Director Purchasing berichtet direkt an die Geschäftsleitung. Das breite Beschaffungssportfolio umfasst eine Vielzahl von Einkaufskategorien, in die die Lieferantenpools unterteilt werden; zudem wird nach Materialgruppen unterschieden. Diese bilden die unterste Ebene der Strategiebildung im Einkauf und werden nach Wichtigkeit und Wertbeitrag geordnet. Die verschiedenen Abteilungen des Einkaufs sind an den Materialgruppen ausgerichtet und verfügen jeweils über strategische Einkäufer. Darüber hinaus gibt es weitere strategische Einkäufer in einigen Regionen sowie eigene Abteilungen in mehreren

Divisionen. Die Schwestergesellschaft MERAXIS übernimmt im Rahmen einer strategischen Allianz die weltweite Beschaffung und das entsprechende Supply Chain Management von definierten Produktionsmaterialien, Zukaufteilen/Handelswaren sowie Investitionsgütern in Form von Maschinen, Anlagen und Werkzeugen.

Der Einkauf ist zentraler Bestandteil der REHAU Nachhaltigkeitsstrategie und ihrer vier wesentlichen Handlungsfelder. Er verantwortet die langfristige Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele in der Lieferkette. Das Lieferanten- und Materialgruppenmanagement bildet dabei die Grundlage für alle Aktivitäten und Entscheidungen. Das Lieferantenmanagement bei REHAU verläuft in folgenden Schritten:

1. Lieferantenauswahl
2. Lieferantenbeurteilung
3. Lieferantenklassifizierung und
4. Lieferantenentwicklung

Die Auswahl von Neulieferanten erfolgt in einem mehrstufigen Prozess. Nach ihrer Registrierung oder Einladung durch den Einkauf werden Lieferanten anhand einer Selbstauskunft bewertet. Bei Bedarf findet ein erstes Audit statt. Art und Umfang dieser Maßnahmen sind abhängig vom jeweiligen Beschaffungsobjekt.

Mit verschiedenen Regelwerken und Prozessen stellt das Unternehmen elementare Standards bei Lieferanten und Dienstleistern sicher. Zentrale Grundlage aller Lieferantenvereinbarungen ist neben internen Verfahrensanweisungen zum Materialgruppen- und Lieferantenmanagement bzw. Lieferantenentwicklungsprozess der Supplier Code of Conduct (SCoC).

Der SCoC gibt verbindlich vor, dass REHAU die Achtung der Menschenrechte, die Einhaltung von Umwelt- und Arbeitsschutzstandards sowie ethisch korrektes Geschäftsverhalten auch von seinen Geschäftspartnern erwartet. Die Einhaltung des SCoC oder vergleichbarer Regelungen sind für die strategischen Lieferanten obligatorisch. Verstöße gegen den SCoC können zur Beendigung der

Geschäftsbeziehung führen. Die Inhalte des SCoC sowie im Fall einer möglichen Eskalation anzuwendende Elemente sind in den Lieferantenaudits integriert. Die Vorlagen für Beurteilung und Auditierung werden regelmäßig aktualisiert und ergänzt. Auch den Audits zur Lieferantenauswahl liegen spezifische Nachhaltigkeitsanforderungen zugrunde. Diese fließen systematisch in die Auditergebnisse ein.

Der Auftrag des Unternehmens ist die Planung, Durchführung und Kontrolle aller Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Material- und Informationsfluss. Je nach Branche umfasst dies auch Vorlieferanten, z. B. in der Rohstoffgewinnung, bei der Rücknahme oder dem Recycling von Materialien. Hauptelemente des Prozesses sind der Einkauf der Rohstoffe bzw. der Konfektionsware, die Bestellabwicklung sowie die endgültige Lieferung der Halbfertigware oder der Produkte an die Kunden.

Die Lieferanten werden regelmäßig in Bezug auf Qualität, Logistik und Zusammenarbeit beurteilt. Zudem werden sie im Rahmen des Materialgruppenmanagements nach ihrer Relevanz für das Unternehmen eingestuft. Diese so genannte Klassifizierung wie auch das Ergebnis der Lieferantenbeurteilung können die Vorstufe zu einem Lieferantenentwicklungsprozess bilden.

Wesentliche Kriterien, die abhängig vom Beschaffungssegment betrachtet werden, sind unter anderem Qualität, Risiko bei Lieferausfällen, Verfügbarkeit und Abhängigkeit, Umweltschutz, Arbeitsbedingungen, Schutz von Know-how und die wirtschaftliche Stabilität der Lieferanten.

 Supplier Code of Conduct

### **Auditierung**

Die systematische Risikobeobachtung seiner Lieferanten ist für REHAU ein wichtiges Instrument. Sie dient dazu, die Lieferantenbeziehungen richtig zu bewerten und die Beschaffungsstrategien darauf abzustimmen. Im Rahmen der Einkaufsstrategie und Auditplanung überprüft REHAU in regelmäßigen, abteilungsübergreifenden Abstimmungen lieferantenbezogene Risiken.

Wesentliche Kriterien, die abhängig vom Beschaffungssegment betrachtet werden, sind unter anderem Qualität, Risiko bei Lieferausfällen, Verfügbarkeit und Abhängigkeit, Umweltschutz, Arbeitsbedingungen, Schutz von Know-how und die wirtschaftliche Stabilität der Lieferanten. Im Prozess zur Auswahl neuer Lieferanten und zur Planung von Auditmaßnahmen werden im Rahmen der Risikoabschätzung zudem offensichtliche Risikofaktoren wie zum Beispiel die geografische Lage oder mögliche Umweltbelastungen aufgrund der Geschäftstätigkeit berücksichtigt.

Seit 2020 entwickelt das Qualitätsmanagement in Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen der Bereiche Umwelt, Energie und Arbeitsschutz eine REHAU eigene Auditsoftware. Diese soll unter anderem eine systematischere Auswertung von Auditabweichungen und -schwerpunkten unterstützen und wird kontinuierlich optimiert.

2021 sind die REHAU-Auditgrundlagen um weitere Nachhaltigkeitsaspekte ergänzt worden. Der VDA hat seinen Standard für Prozessaudits 2022 stärker auf das Lieferantenmanagement ausgerichtet. Der aktualisierte Stand Januar 2023 wird ab 2023 als Standard für Prozessaudits bei Lieferanten angewendet.

2022 gab es im europäischen Raum kaum noch Covid 19-bedingte Reisebeschränkungen. Es wurden wieder mehr Auditmaßnahmen bei Lieferanten vor Ort realisiert. Insgesamt hat REHAU im Berichtsjahr 102 Auditmaßnahmen (2021: 60) durchgeführt. Bei diesen Auditierungen wurden keine Verstöße gegen REHAU Richtlinien zur Nachhaltigkeit festgestellt.

Weitere Risiken bestehen durch die einzuhaltenden gesetzlichen Rahmenbedingungen für die gelieferten Materialien, Zukaufteile und Handelswaren (Material + Product Compliance, MPC). Die gesetzlichen Rahmenbedingungen sind abhängig von Fertigungsstufe, Produktkategorie und Anwendung sowie Land des Inverkehrbringens. Sie sind auf beiden Seiten der Lieferkette (Lieferanten und Kunden) zu beachten.

**IND****REHAU Industries**

Im Jahr 2022 wurde bei REHAU Industries für diese Thematik eine MPC-Einheit geschaffen. Sie koordiniert die Zusammenarbeit mit Vertretern aller Divisionen im Bereich der Material und Product Compliance. Neben der Verwaltung eines zentralen Rechtskatasters für übergeordnete gesetzliche Vorgaben an Material und Produkt wird ein Dokumentationssystem zur Verfügung gestellt (SAP EHSM Modul). So können regulatorische Vorgaben zu verbotenen und deklarationspflichtigen Substanzen überprüft und dokumentiert werden, z. B. zur REACH-Verordnung (EG) 1907/2006. Über die gesetzlichen Vorgaben hinaus wird die Einhaltung der Vorgaben für gelieferte Materialien und Produkte bei den Lieferanten abgefragt.

Um die Vorgaben des neuen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes zu erfüllen, wurde im Berichtsjahr der Managementansatz in der Beschaffung angepasst und zum 1. September 2022 wurde die Funktion eines Risiko- und Nachhaltigkeitsbeauftragten im Einkauf geschaffen. Er ist in dieser Funktion zentraler Koordinator, Know-how-Träger und Überwacher sowie Ansprechpartner für Nachhaltigkeitsthemen in der Beschaffung.

→ Integrität, S. 18 ff.

Zusätzlich werden Lieferanten, die aufgrund ihrer Geschäftstätigkeit und/oder Region mit einem erhöhten Korruptionsrisiko und/oder Kartellrechts- oder Umweltverstößen in Verbindung gebracht werden, einer vertieften Überprüfung mithilfe externer, anerkannter Datenquellen unterzogen. Dieser Prozess heißt Third Party Due Diligence (TPDD) und findet einmal jährlich statt.

Im Kern geht es bei diesem Prozess um die systematische und nachweisbare Überprüfung der Geschäftspartner unter Einbeziehung externer, anerkannter Datenquellen hinsichtlich Korruptionsrisiken. Im Detail möchte REHAU:

- Weitere Kenntnisse über den Geschäftspartner in Bezug auf mögliche Compliance-Risiken erlangen
- Auf die Zusammenarbeit mit zweifelhaften Partnern verzichten
- Die eigenen Geschäftspartner, soweit nötig, verpflichten, die relevanten Gesetze sowie die unternehmenseigenen Grundsätze einzuhalten
- Das Verhalten der Geschäftspartner beobachten und ggf. Maßnahmen ergreifen
  - Nachhaltigkeitsziele, S. 71 ff.
  - Diversität und Chancengleichheit, S. 58 f.
  - Menschenrechte, S. 21 ff.
  - Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, S. 59 f.

**Umweltbewertung der Lieferanten**

REHAU überprüft u. a. mögliche, von seinen Lieferanten ausgehende Umweltauswirkungen mittels Auditierungen vor Ort.

Im Rahmen der strategischen Allianz zwischen REHAU und MERAXIS wird die eigene Nachhaltigkeitsstrategie sukzessive in die Lieferkette integriert. Im Berichtsjahr lag der Schwerpunkt auf dem Teilkonzern REHAU Automotive:

**AU****REHAU Automotive**

- Es erfolgte ein erstes Screening der Lieferkette zu Scope 3.
- Ausgewählte Lieferanten wurden zur Verringerung ihrer CO<sub>2</sub>e-Emissionen bzw. zu ihrer Dekarbonisierungsstrategie befragt.
- Darüber hinaus wurden Handlungsfelder identifiziert, um entsprechende Maßnahmen zum Thema Nachhaltigkeit im Beschaffungsprozess Automotive zu verankern.
- Der Prozess zur Bewertung der CO<sub>2</sub>-Emissionen im Vergabeprozess wurde definiert. Erste Vergaben wurden bereits entsprechend umgesetzt.

### Soziale Bewertung der Lieferanten

REHAU verfolgt eine Null-Toleranz-Strategie im Zusammenhang mit unethischem Geschäftsverhalten wie Diskriminierung, Kinder- und Zwangsarbeit, korruptem Geschäftsverhalten und Kartellabsprachen. Die Unterzeichnung des REHAU Supplier Code of Conduct (SCoC) ist für alle strategischen Lieferanten obligatorisch.

 Supplier Code of Conduct

REHAU hat die Einhaltung des SCoC auch in Bezug auf soziale Kriterien bei allen Lieferanten im Blick und behält sich vor, dies durch geeignete Maßnahmen zu überprüfen. Im Rahmen der Einführung der Prozesse des Lieferkettensorgfaltpflichtengesetzes wurden keine erheblichen negativen sozialen Auswirkungen in der Lieferkette festgestellt.

# EU-Taxonomie

## Einführung

Mit dem Green Deal hat sich die Europäische Union das Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2050 klimaneutral zu werden. Mit dem „Action Plan on Financing Sustainable Growth“ zielt die EU-Kommission darauf ab, das Wirtschafts- und Finanzsystem in der EU nachhaltiger zu gestalten. Kernelement des Aktionsplans ist ein Klassifizierungssystem für ökologische Wirtschaftstätigkeiten. Dieses definiert sechs Umweltziele:

- Klimaschutz
- Anpassung an den Klimawandel
- nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen
- Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft
- Vermeidung und Verringerung der Umweltverschmutzung
- Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme

Gemäß den Taxonomie-Vorgaben sind Wirtschaftstätigkeiten taxonomiekonform, wenn sie

- einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung eines oder mehrerer der sechs genannten Umweltziele leisten (Substantial Contribution)
- die Erreichung der fünf weiteren Ziele nicht erheblich beeinträchtigen (Do No Significant Harm, DNSH)
- soziale Mindeststandards einhalten (Minimum Safeguards)

Die Überprüfung, ob eine Wirtschaftstätigkeit einen wesentlichen Beitrag zu einem der Ziele leistet und die Erreichung der fünf weiteren Ziele nicht erheblich beeinträchtigt, ist anhand von technischen Bewertungskriterien vorzunehmen.

## Die EU-Taxonomie und die REHAU Group

Vorerst müssen nur Unternehmen, die der CSR-Richtlinie 2014/95/EU unterliegen, Angaben zur Konformität ihrer Geschäftsaktivitäten mit der EU-Taxonomie offenlegen. Für die REHAU Group bzw. seine Tochterunternehmen sind frühestens im Geschäftsjahr 2025 die Angaben verpflichtend zu erbringen.

Die EU-Taxonomie wurde erst Mitte 2023 final verabschiedet. Es bestehen generelle, aber auch durch die Umweltkriterien selbst geschaffene erhebliche Unsicherheiten bei der Auslegung verschiedener Formulierungen und Begrifflichkeiten. Gleichzeitig ist nicht sicher, ob bis zum nächsten Berichtsjahr klare Definitionen der sozialen Mindeststandards (Minimum Safeguards) vorhanden sein werden.

Trotz dieser Unschärfen, möchte REHAU durch das proaktive Vorgehen dem geforderten Prinzip der doppelten Wesentlichkeit möglichst nachkommen. Gleichzeitig kommt REHAU damit der sukzessiven Integration von finanzieller und nichtfinanzieller Berichterstattung näher.

Die Tochterunternehmen REHAU Automotive und REHAU Industries haben sich deswegen im Berichtsjahr entschlossen, bereits im nächsten Nachhaltigkeitsbericht eine erste freiwillige Veröffentlichung zu erstellen. Es wurden erste Workshops zur Taxonomie durchgeführt, um die Organisation und die Systeme sukzessive darauf vorzubereiten.

**AU****REHAU Automotive**

Im Teilkonzern REHAU Automotive wurde im Zuge der Beschäftigung mit den Kriterien der Taxonomie der Schwerpunkt der bisherigen Wirtschaftstätigkeit dem ersten Umweltziel „Klimaschutz“ zugeordnet. Dieses soll laut der Delegiertenverordnung wesentlich dazu beitragen, die Treibhausgasemissionen zu stabilisieren, indem diese vermieden oder verringert werden.

**IND****REHAU Industries**

Im Teilkonzern REHAU Industries können noch nicht alle Aktivitäten bzw. Wirtschaftstätigkeiten den sechs Umweltzielen zugeschrieben werden. Folgende Tätigkeiten sowie die zugeordneten Umweltziele wurden bisher identifiziert.

Zum Umweltziel 1 „Klimaschutz zur Stabilisierung von Treibhausgasemissionen“ durch Vermeidung oder Verringerung können grundsätzlich die Aktivitäten der Division Building Solutions mit ihren Produkten für Nah- und Fernwärmenetze sowie dem Produktsortiment für geothermische Anlagen zugeordnet werden. Für die verwendeten Produkte liegen allerdings noch keine technischen Kriterien vor.

Dem Umweltziel 2 „Klimaanpassung“ können verschiedenste Produktsysteme zum Regenwassermanagement der Sub-Division Water and Infrastructure zugeordnet werden. Der Sektor Wasserversorgung und Abwasserentsorgung benötigt dafür unterschiedlichste Produkte die REHAU herstellt.

Dem Umweltziel 3 „Nachhaltige Nutzung und Schutz der Wasser- und Meeresressourcen“ wurden die Aktivitäten bzw. Produktsysteme der genannten Sub-Division ebenfalls im Bereich Bau und Erneuerung von Wasserversorgung und Abwasserentsorgung zugeordnet.

Bei beiden Aktiväten ergab die Auseinandersetzung mit den technischen Kriterien der EU Taxonomie, dass auf Produktebene noch keine Zuordnung möglich ist.

Dem Umweltziel 4 "Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft" wurden grundsätzlich die Wirtschaftsaktivitäten der Division Window Solutions zugeordnet. Die Kreislaufwirtschaft ist im Geschäftsmodell der Division bereits heute direkt verankert. Die entsprechenden Produktkriterien bzw. Mindestrecyclingquoten sind aber auch hier noch nicht klar definiert.

Wirtschaftstätigkeit 7.1 und 7.2: Sektor Bau und Immobilien umfasst den Neubau und die Sanierung von Wohn- und Industriegebäuden.

Gemäß dem delegierten Rechtsakt ist der Bau- und Immobiliensektor eine relevante Branche zur Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen, damit für den Klimaschutz und dadurch taxonomiefähig. Neben der generellen Energieeffizienz ist ein wesentliches technisches Kriterium im Neubau und der Sanierung der Wiedereinsatz von Recycling-Material. Für die definierte Wirtschaftsaktivität liegen noch keine eindeutigen technischen Kriterien vor. Insbesondere die für den Bausektor geforderten Anforderungen zur Verbesserung von Haltbarkeit, Reparaturfähigkeit, Nachrüstbarkeit oder Wiederverwendbarkeit beziehungsweise Minimierung des Ressourcenverbrauchs durch die Produktgestaltung werden bereits umfassend erfüllt. Die von REHAU gelieferten Profilsysteme entsprechen in allen wichtigen qualitativen und technischen Parametern dem Stand der Technik oder gehen über diesen hinaus. Sie haben im Schnitt einen Recyclinganteil von mindestens 40 Prozent, beeinträchtigen keines der anderen Umweltziele (DNSH) und erfüllen soziale Mindeststandards. Die Profile tragen damit wesentlich zum Umweltziel Klimaschutz bei. Für REHAU Industries bedeutet dies zum aktuellen Zeitpunkt, dass alle Profile mit einem Mindestanteil von 30 Prozent dieser Tätigkeit zugeordnet werden können.

Dem Umweltziel 2 „Klimaanpassung“ wurden folgende Aktivitäten zugeordnet: Wirtschaftstätigkeit 5.1: Sektor Wasserversorgung, Abwasserentsorgung, Abfallwirtschaft und Altlastensanierung umfasst den Bau von Wassersammel-, -aufbereitungs- und -versorgungssystemen.

Gemäß dem delegierten Rechtsakt sind Wassersammelsysteme wichtiger Bestandteil der Anpassungen an den Klimawandel und dadurch taxonomiefähig. Für die verwendeten Produkte zum Regenwassermanagement liegen noch keine eindeutigen technischen Kriterien, wie zum Beispiel bezüglich Lebensdauer oder Mindestanteil an Sekundärrohstoffen, vor. Die von REHAU gelieferten Produkte entsprechen in allen wichtigen qualitativen und technischen Parametern dem Stand der Technik oder gehen über diesen hinaus. Sie beeinträchtigen gleichzeitig keines der anderen Umweltziele (DNSH), sind kreislauffähig und erfüllen soziale Mindeststandards in der Produktion sowie der Lieferkette. Die REHAU Produkte tragen damit wesentlich zum Umweltziel Klimaanpassung bei. Für REHAU Industries bedeutet dies zum aktuellen Zeitpunkt, dass sämtliche Regenwasserboxen, Schächte und Komponenten dieser Tätigkeit zugeordnet werden können.

Dem Umweltziel 3 „Nachhaltige Nutzung und Schutz der Wasser- und Meeresressourcen“ wurden folgende Aktivitäten zugeordnet:

Wirtschaftstätigkeit 5.1. und 5.2: Sektor Wasserversorgung, Abwasserentsorgung, Abfallwirtschaft und Altlastensanierung umfasst den Bau und die Erneuerung der Wassersammel-, -aufbereitungs- und -versorgungssysteme.

Gemäß dem delegierten Rechtsakt ist die Wasserversorgung und Abwasserentsorgung ein wesentlicher Bestandteil der sicheren Grundversorgung und dadurch taxonomiefähig. Für die verwendeten Produkte liegen noch keine eindeutigen technischen Kriterien, wie zum Beispiel bezüglich Dichtigkeit oder Mindestanteil an Sekundärrohstoffen, vor. Die von REHAU gelieferten Produkte entsprechen in allen wichtigen qualitativen und technischen Parametern dem Stand der Technik oder gehen über diesen hinaus. Sie beeinträchtigen gleichzeitig keines der anderen Umweltziele (DNSH), sind kreislauffähig und erfüllen soziale Mindeststandards in der Produktion sowie der Lieferkette. Die REHAU Produkte tragen damit wesentlich zum Umweltziel der nachhaltigen Nutzung und des Schutzes der Wasserressourcen bei. Für REHAU Industries bedeutet dies zum aktuellen Zeitpunkt, dass sämtliche Rohrleitungen, Schächte und Komponenten dieser Tätigkeit zugeordnet werden können.

# Berichtsprofil

Im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht bilanziert REHAU die Aktivitäten der Teilkonzerne REHAU Automotive und REHAU Industries im Jahr 2022 und gibt einen Überblick über seine Werte, Ziele sowie sein Nachhaltigkeitsengagement. Zu REHAU Industries gehören die vier Divisionen Building Solutions, Interior Solutions, Industrial Solutions und Window Solutions.

→ Unternehmensstruktur und Geschäftstätigkeit, S. 5 f.

Die Durchführung eines umfangreichen Wesentlichkeitsprozesses mit allen wichtigen internen Stakeholdern war 2022 das zentrale Thema in beiden Teilkonzernen.

→ Wesentliche Themen, S. 29 f.

Dabei haben sich für den Teilkonzern REHAU Automotive die wesentlichen Handlungsfelder verändert. Die vier Handlungsfelder sind nun „Motivation der Belegschaft“, „Ressourcenschonung“, „Klimaschutz“ und „Nachhaltige Lieferketten“. Diese bilden die Grundlage der Nachhaltigkeitsstrategie und des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts des Teilkonzerns.

Die vier wesentlichen Handlungsfelder des Teilkonzerns REHAU Industries, seiner Nachhaltigkeitsstrategie und dieses Berichts sind nach wie vor „Nachhaltig wachsen“, „Klimaschutz forcieren“, „Kreislaufwirtschaft vorantreiben“ und „Diversität fördern“.

→ Nachhaltigkeitsstrategie, S. 31 ff.

Alle ökologischen Kennzahlen beziehen sich auf die Produktionsstandorte von REHAU, sofern sie nicht anders gekennzeichnet sind.

REHAU schont Ressourcen in der Produktion, im Vertrieb und in der Verwaltung. Dafür werden seit 2011 sukzessive alle Produktionsstandorte nach dem Umweltmanagementsystem ISO 14001 zertifiziert. Aktuell werden im Teilkonzern REHAU

Automotive bereits 100 Prozent und im Teilkonzern REHAU Industries ca. 98 Prozent der Produktionsmenge in Werken hergestellt, die nach Normfassung 14001:2015 zertifiziert sind.

→ Umwelt, S. 37 ff.

Der Nachhaltigkeitsbericht bildet die derzeitige, allgemeine Aufbruchstimmung in Bezug auf die Nachhaltigkeitsthematik ab. Für die Erstellung hat REHAU neben den aktuellen GRI-Standards beispielsweise auch die Entwürfe des European Sustainability Reporting Standards (ESRS) sowie Elemente der EU-Taxonomie mit einbezogen. So will REHAU bestmöglich die vielfältigen Anforderungen abdecken und deren künftige Erfüllung vorbereiten. Dieser Prozess wird sich noch über die nächsten Jahre erstrecken.

Alle für diesen Bericht relevanten Indikatoren sowie deren zugeordneten Inhalte werden im Anhang aufgelistet.

→ Reporting-Index, S. 75 ff.

Neben einer Vielzahl interner Grundsätze und Leitlinien bekennt sich REHAU seit 2015 zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact und ist diesem im April 2020 beigetreten. Die Nachhaltigkeitsstrategie mit den oben beschriebenen Handlungsfeldern der beiden Teilkonzerne leitet sich aus den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen ab. Auch REHAU sieht sich in der Verantwortung, einen Beitrag zu den SDGs zu leisten. Im Anhang zu diesem Bericht werden die für die einzelnen Themenbereiche relevanten SDGs dokumentiert und es wird gezeigt, wie REHAU zu einer nachhaltigen Entwicklung beiträgt.

→ Unternehmensführung, S. 12 ff.

→ Übersicht Prinzipien UN Global Compact, S. 75 ff.

🌐 UN Global Compact

🌐 Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen

In den Bereichen Arbeitssicherheit, Gesundheit, Energieverbrauch und Emissionen haben externe Prüfer des TÜV Rheinland die Daten für gültig erklärt. Die Berichtsinhalte wurden zudem von den fachlich zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kontrolliert.

 Informationen zu Zertifizierungen

Der Bericht liegt in deutscher und englischer Sprache vor. Weitere Informationen über das Unternehmen und seine Nachhaltigkeitsaktivitäten sind auf folgenden Websites verfügbar.

 REHAU | Nachhaltigkeit

Der letzte Nachhaltigkeitsbericht erschien im Juni 2022 unter dem Titel „Nachhaltigkeitsbericht 2021“. Der aktuelle Nachhaltigkeitsbericht ist am 30. Oktober 2023 erschienen und trägt den Titel „Nachhaltigkeitsbericht 2022“. Redaktionsschluss dieses Berichts war der 25. Oktober 2023. Der nächste Bericht wird 2024 veröffentlicht.

#### **Redaktioneller Hinweis:**

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird gelegentlich die männliche Sprachform verwendet. Damit will REHAU andere Geschlechter nicht benachteiligen; sämtliche Personenbezeichnungen gelten für alle Geschlechtsidentitäten.

#### **Vorgehensweise bei der Berichterstattung**

##### **Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden**

Die im Jahresabschluss enthaltenen Entitäten sind im Finanzbericht für das Geschäftsjahr 2022 beschrieben. Der Bericht wird nicht veröffentlicht.

#### **Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen**

Ressourcenschonung: Im ersten Quartal 2022 hat REHAU den Prozess zur standardisierten elektronischen Ermittlung der Recyclingkennzahlen abgeschlossen.

→ Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe, S. 112

#### **Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle**

1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022

Der Nachhaltigkeitsbericht erscheint jährlich.

Andreas Pinkernelle  
Head of Sustainability REHAU Automotive  
andreas.pinkernelle@rehau.com

Andreas Jenne  
Head of Sustainability REHAU Industries  
andreas.jenne@rehau.com

Corinna Seeger  
REHAU Communication Specialist  
corinna.seeger@rehau.com

→ Impressum, S. 117

#### **Externe Prüfung**

In den Bereichen Arbeitssicherheit, Gesundheit, Energieverbrauch und Emissionen haben externe Prüfer des TÜV Rheinland die Effizienz, Wirksamkeit und Zuverlässigkeit der Managementsysteme bestätigt.

# Anhang

## 09\_Nachhaltigkeitsziele

GRI	ESRS	Ziel/Ziel-KPI	2020		2021		2022		Zieljahr
			IND	AU	IND	AU	IND	AU	
GRI 2-22 GRI 2-23 GRI 301	E5-1 E5-2 E5-3	Sukzessive Umstellung von Linear- auf Kreislaufwirtschaft							laufend
			Das Thema Kreislaufwirtschaft wurde als wesentliches Handlungsfeld bestätigt. Im Berichtsjahr haben zwei von fünf Divisionen konkrete Umsetzungsstrategien zur Circular Economy entwickelt.		Das Thema Kreislaufwirtschaft ist als wesentliches Handlungsfeld und zukünftige Basisstrategie bestätigt. Mittlerweile haben REHAU Automotive sowie die vier Divisionen von REHAU Industries konkrete Umsetzungsstrategien und erste Maßnahmen entwickelt.		Die weitere Integration des Themas Kreislaufwirtschaft in die operative Strategie ist erfolgt. Die Umsetzung im Markt ist weiterhin stark abhängig von externen Faktoren, wie Branchen- und Kundenakzeptanz, Normung etc. Die internen Grundlagen dafür wurden bei Industries durch die Integration von Circular Design Prinzipien in den Entwicklungsprozess gelegt. Wie geplant wurden auch 2022 weitere Leuchtturmprojekte konzeptioniert bzw. gelaunched.		Die Umsetzung von Aspekten der Kreislaufwirtschaft wie z.B. dem Einsatz von Rezyklat ist nur in enger Abstimmung und Freigabe durch den Kunden möglich. Die Integration des Themas Kreislaufwirtschaft in die operative Strategie der Erstausrüster (OEMs) hat aber erst begonnen. Die Grundlagen bei Automotive selbst sind durch entsprechende Projekte und Teilstrategien im Bereich des Einkaufs und der Chemie bereits vorhanden. Weitere Möglichkeiten der Integration sind für das kommende Jahr zu erwarten.
GRI 308-1 GRI 308-2 GRI 414-1 GRI 414-2	G1-2	Lieferantenmanagement – feste Verankerung der Anforderungen zur Nachhaltigkeit in den Beziehungen zu Geschäftspartnern							laufend
			Alle strategischen sowie ausgewählte neue Lieferanten haben den Supplier Code of Conduct von REHAU unterzeichnet. Die Integration der Vereinbarung in die Qualitäts- und Umweltlieferantenaudits ist in Planung. Erste praktische Prüfungen mussten aufgrund von COVID-19 verschoben werden.		Alle strategischen sowie ausgewählte neue Lieferanten sollen den Supplier Code of Conduct von REHAU unterzeichnen. Im Berichtsjahr wurde ein Projekt gestartet, um die Verankerung des Themas in die operative Tätigkeit weiter zu vertiefen und auch die soziale Verantwortung zu integrieren. Bei ersten Lieferantenaudits bzw. -dialogen wurden 2021 verschiedene Aspekte der Nachhaltigkeit überprüft.		Im Einkauf wurde die Funktion eines Risiko- und Nachhaltigkeitsbeauftragten geschaffen. Diese ist zentrale Koordinationsstelle und Ansprechpartner für Nachhaltigkeitsthemen in der Beschaffung. Das Hinweisgebersystem wurde auf der Basis der neuen gesetzlichen Anforderungen um zusätzlich notwendige Funktionen und ein Supplier Risiko Management erweitert. Der Supplier Code of Conduct wurde im Berichtsjahr grundlegend überarbeitet und auf Grundlage der neuen gesetzlichen Anforderungen erweitert.		

## 09\_Nachhaltigkeitsziele

GRI	ESRS	Ziel/Ziel-KPI	2020		2021		2022		Zieljahr
			IND	AU	IND	AU	IND	AU	
GRI 403-6 GRI 403-9	S1-14	Arbeits- und Gesundheitsschutz – kontinuierliche Reduzierung der Arbeitsunfälle (Vision Zero) Unfälle mit >3 Ausfalltagen pro 1 Mio. Arbeitsstunden - Ist-Zustand (Werke weltweit)		7,66		6,83		7,02 6,66	laufend
GRI 301-2	E5-3 E5-4	REHAU Automotive: Durchschnittlichen Rezyklatanteil von 9,6% erreichen (weltweit).		15,2		15,2		4,8	2026
		REHAU Industries: Durchschnittlichen Rezyklatanteil von 20% erreichen (weltweit).					18		2025
GRI 303-5	E5-3 E3-4	Reduzierung des Wasserverbrauchs pro Euro Werkserlös um 10% (Basisjahr 2019)		–		3,5%		20% 1,8%	2025
GRI 301-2 GRI 301-3	E1-4 E5-3	REHAU Industries: Mindestens ein nachhaltiges Leuchtturmprojekt in jeder Division umsetzen	Furniture Solutions hat als zweite Division 2020 eine eigene Green Product Line entwickelt und wird diese 2021 in den Markt einführen.		Interior Solutions hat 2021 mit RAUKANTEX eco.protect eine nachhaltige Produktlinie auf Basis von Rezyklaten und biobasierten Materialien auf den Markt gebracht. Window Solutions hat mit der Window ID einen digitalen Ausweis entwickelt, um die Nachverfolgbarkeit des Fensters über den gesamten Produktlebenszyklus von der Produktion bis zum Recycling gewährleisten zu können.		Building Solutions hat 2022 mit einem externen Entsorgungspartner ein eigenes Rücknahmekonzept für Kanalrohrsysteme konzeptioniert und implementiert. Damit haben drei von vier Divisionen ein nachhaltiges Leuchtturmprojekt umgesetzt.		2025

**09\_Nachhaltigkeitsziele**

GRI	ESRS	Ziel/Ziel-KPI	2020		2021		2022		Zieljahr
			IND	AU	IND	AU	IND	AU	
GRI 306-1	E2-3 E5-3	Reduzierung des Abfallaufkommens in der Produktion um 2 % auf Basis des Vorjahres, bezogen auf die Ausbringung in Tonnen (Werke weltweit)							laufend
GRI 305-5	E1-4 E1-7	REHAU Automotive: Reduzierung CO <sub>2</sub> e-Emissionen aus Energieverbrauch (Scope 1 + 2 – marktbasierend) um 100 % bilanziell (Basisjahr 2018)		33,90 %		36 %		77 %	2027
GRI 305-5	E1-4 E1-7	REHAU Industries: Reduzierung CO <sub>2</sub> e-Emissionen aus Stromverbrauch (Scope 2 – marktbasierend) um 100 % bilanziell (Basisjahr 2018)					68 %		2025
GRI 302-4	E1-4	REHAU Automotive und REHAU Industries: Reduzierung des primären Energieverbrauchs pro Euro Werkserlös um 15 % (Basisjahr 2019)		–		0,5 %	41,7 %	26,4 %	2025
GRI 405-1	S1-9 S1-5	REHAU Industries: Mindestens 17 % Frauenanteil in Führungspositionen		12,5 %		13 %	16,4 %		2025
		REHAU Industries: Mindestens 20 % Frauenanteil in Führungspositionen							2030

## 09\_Nachhaltigkeitsziele

GRI	ESRS	Ziel/Ziel-KPI	2020		2021		2022		Zieljahr
			IND	AU	IND	AU	IND	AU	
GRI 405-1	S1-5 S1-9 S1-13	Durchmischte Teams als Standard in Projektteams sowie Aus- und Weiterbildungsprogrammen	Im GROW- sowie im Trainee-Programm wurden die erarbeiteten Diversity-Kriterien für Mixed Teams im Berichtszeitraum erstmalig umgesetzt.		Im GROW- sowie im Trainee-Programm wurden die erarbeiteten Diversitätskriterien für Mixed Teams 2021 erneut umgesetzt.		Im GROW-, Trainee- und MDP-Programm wurden die erarbeiteten Diversitätskriterien für Mixed Teams erfüllt.		laufend

## 10\_Reporting-Index

GRI Indikator	ESRS	UNGC	Verweise, Auslassungsgrund und -erklärung
<b>GRI 2: Allgemeine Angaben</b>			
GRI 2-1: Organisationsprofil	-	-	Unternehmensstruktur und Geschäftstätigkeit
GRI 2-2: Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	-	-	Unternehmensstruktur und Geschäftstätigkeit Berichtsprofil
GRI 2-3: Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	-	-	Berichtsprofil
GRI 2-4: Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	-	-	Änderungen im Berichtszeitraum Berichtsprofil
GRI 2-5: Externe Prüfung	-	-	Berichtsprofil

## 10\_Reporting-Index

GRI Indikator	ESRS	UNGC Verweise, Auslassungsgrund und -erklärung
GRI 2-6: Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	ESRS 2: Allgemeine Angaben SBM-1 – Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	<p data-bbox="1433 430 1590 502">Unternehmen Lieferkette</p> <hr/> <p data-bbox="1433 861 1635 925">3. Vertraulichkeits- beschränkungen:</p> <p data-bbox="1747 510 2089 1276">Die Tochterunternehmen REHAU Industries und REHAU Automotive sind über die verpflichtende finanzielle Berichterstattung hinaus nicht öffentlich berichtspflichtig. Details über die Wertschöpfungskette, insbesondere über die Aktivitäten, Produkte, Dienstleistungen und bedienten Märkte, die Lieferkette (beispielsweise den geschätzten Geldwert der an ihre Lieferanten geleisteten Zahlungen) der Organisation, die der Organisation nachgelagerten Entitäten (beispielsweise die Art ihrer Geschäftsbeziehungen zu den nachgelagerten Entitäten) und deren Aktivitäten sowie andere relevante Geschäftsbeziehungen und wesentliche Änderungen in einem dieser Themenfelder im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum werden als vertrauliche, nur für den internen Geschäftsverkehr freigegebene Informationen angesehen und dementsprechend nicht im Nachhaltigkeitsbericht ausgewiesen.</p>

## 10\_Reporting-Index

GRI Indikator	ESRS	UNGC	Verweise, Auslassungsgrund und -erklärung
GRI 2-7: Angestellte	ESRS 2: Allgemeine Angaben S2: Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette S2-1 Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette SBM-1 – Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette S1: Eigene Belegschaft S1-6 – Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens S1-7– Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft des Unternehmens S1-10 – Angemessene Entlohnung G1: Unternehmenspolitik G1-6 – Zahlungspraktiken	1-6	Personalmanagement Kennzahlen
GRI 2-8: Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	ESRS 2: Allgemeine Angaben S2: Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette S2-1 Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette SBM-1 – Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette S1: Eigene Belegschaft S1-6 – Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens S1-7– Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft des Unternehmens S1-10 – Angemessene Entlohnung G1: Unternehmenspolitik G1-6 – Zahlungspraktiken	1-6	Personalmanagement Kennzahlen
GRI 2-9: Führungsstruktur und Zusammensetzung	ESRS 2: Allgemeine Angaben GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane G1: Unternehmenspolitik G1-1– Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur	3	Führungsstruktur

## 10\_Reporting-Index

GRI Indikator	ESRS	UNGC	Verweise, Auslassungsgrund und -erklärung
GRI 2-10: Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	ESRS 2: Allgemeine Angaben GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane G1: Unternehmenspolitik G1-1– Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur	3	Führungsstruktur  3. Vertraulichkeitsbeschränkungen:  Die Teilkonzerne REHAU Industries und REHAU Automotive sind über die verpflichtende finanzielle Berichterstattung hinaus nicht öffentlich berichtspflichtig. Details über Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans werden als vertrauliche Informationen innerhalb des Familienunternehmens angesehen und dementsprechend nicht im Nachhaltigkeitsbericht ausgewiesen.
GRI 2-11: Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	ESRS 2: Allgemeine Angaben GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane G1: Unternehmenspolitik G1-1– Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur	3	Führungsstruktur
GRI 2-12: Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	ESRS 2: Allgemeine Angaben GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane G1: Unternehmenspolitik G1-1– Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur	3	Führungsstruktur
GRI 2-13: Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	ESRS 2: Allgemeine Angaben GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane G1: Unternehmenspolitik G1-1– Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur	–	Nachhaltigkeitsorganisation
GRI 2-14: Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	ESRS 2: Allgemeine Angaben GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane G1: Unternehmenspolitik G1-1– Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur	–	Nachhaltigkeitsorganisation

## 10\_Reporting-Index

GRI Indikator	ESRS	UNGC	Verweise, Auslassungsgrund und -erklärung
GRI 2-15: Interessenkonflikte	–	–	3. Vertraulichkeitsbeschränkungen:  Die Teilkonzerne REHAU Industries und REHAU Automotive sind über die verpflichtende finanzielle Berichterstattung hinaus nicht öffentlich berichtspflichtig. Details über Interessenskonflikte werden als vertrauliche Informationen innerhalb des Familienunternehmens angesehen und dementsprechend nicht im Nachhaltigkeitsbericht ausgewiesen.
GRI 2-16: Übermittlung kritischer Anliegen	<p>S1: Eigene Belegschaft S1-3 – Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die eigene Arbeitskräfte Bedenken äußern können S1-17 – Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten S2: Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette S2-3 Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können S2-4 Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze S2-5 Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen G1: Unternehmenspolitik G1-1– Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskulturs</p>	3	Risikomanagement Integrität (Compliance)

## 10\_Reporting-Index

GRI Indikator	ESRS	UNGC	Verweise, Auslassungsgrund und -erklärung
GRI 2-17: Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	–	–	3. Vertraulichkeitsbeschränkungen: Die Teilkonzerne REHAU Industries und REHAU Automotive sind über die verpflichtende finanzielle Berichterstattung hinaus nicht öffentlich berichtspflichtig. Details über das gesammelte Wissen des höchsten Kontrollorgans werden als vertrauliche Informationen innerhalb des Familienunternehmens angesehen und dementsprechend nicht im Nachhaltigkeitsbericht ausgewiesen.
GRI 2-18: Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	–	–	3. Vertraulichkeitsbeschränkungen: Die Teilkonzerne REHAU Industries und REHAU Automotive sind über die verpflichtende finanzielle Berichterstattung hinaus nicht öffentlich berichtspflichtig. Details über die Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans werden als vertrauliche Informationen innerhalb des Familienunternehmens angesehen und dementsprechend nicht im Nachhaltigkeitsbericht ausgewiesen.
GRI 2-19: Vergütungspolitik	ESRS 2: Allgemeine Angaben S2: Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette S2-1 Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette SBM-1 – Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette S1: Eigene Belegschaft S1-6 – Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens S1-7– Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft des Unternehmens S1-10 – Angemessene Entlohnung G1: Unternehmenspolitik G1-6 – Zahlungspraktiken	1-6	Personalmanagement

## 10\_Reporting-Index

GRI Indikator	ESRS	UNGC	Verweise, Auslassungsgrund und -erklärung
GRI 2-20: Verfahren zur Festlegung der Vergütung	<p>ESRS 2: Allgemeine Angaben            S2: Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette            S2-1 Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette            SBM-1 – Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette            S1: Eigene Belegschaft            S1-6 – Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens            S1-7– Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft des Unternehmens            S1-10 – Angemessene Entlohnung            G1: Unternehmenspolitik            G1-6 – Zahlungspraktiken</p>	1-6	Personalmanagement
GRI 2-21: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	–	–	<p>3. Vertraulichkeitsbeschränkungen:</p> <p>Die Teilkonzerne REHAU Industries und REHAU Automotive sind über die verpflichtende finanzielle Berichterstattung hinaus nicht öffentlich berichtspflichtig. Details über das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung werden als vertrauliche Informationen innerhalb des Familienunternehmens angesehen und dementsprechend nicht im Nachhaltigkeitsbericht ausgewiesen.</p>
GRI 2-22: Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	<p>ESRS 2: Allgemeine Angaben            SBM-3 - Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell            MDR-P – Strategien zum Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten            GOV-4 - Erklärung zur Sorgfaltspflicht            E1: Klimaschutz            E1-1 – Übergangsplan für den Klimaschutz            E1-2 – Strategien im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel            G1: Unternehmenspolitik            G1-1– Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur</p>	1-10	<p>Vorwort            Unternehmensstrategie            Integrität            Aktuelle Situation            Nachhaltigkeitsstrategie            Nachhaltigkeitsziele</p>

## 10\_Reporting-Index

GRI Indikator	ESRS	UNGC	Verweise, Auslassungsgrund und -erklärung
GRI 2-23: Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	<p>ESRS 2: Allgemeine Angaben</p> <p>SBM-3 - Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell</p> <p>MDR-P – Strategien zum Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten</p> <p>GOV-4 - Erklärung zur Sorgfaltspflicht</p> <p>E1: Klimaschutz</p> <p>E1-1 – Übergangsplan für den Klimaschutz</p> <p>E1-2 – Strategien im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel</p> <p>G1: Unternehmenspolitik</p> <p>G1-1– Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur</p>	1-10	<p>Vorwort</p> <p>Unternehmensstrategie</p> <p>Integrität</p> <p>Aktuelle Situation</p> <p>Nachhaltigkeitsstrategie</p> <p>Nachhaltigkeitsorganisation</p> <p>Nachhaltigkeitsziele</p>
GRI 2-24: Einbeziehung politischer Verpflichtungen	<p>S1: Eigene Belegschaft</p> <p>S1-3 – Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die eigene Arbeitskräfte Bedenken äußern können</p> <p>S1-17 – Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten</p> <p>S2: Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette</p> <p>S2-3 Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können</p> <p>S2-4 Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze</p> <p>S2-5 Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen</p> <p>G1: Unternehmenspolitik</p> <p>G1-1– Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskulturs</p>	3	<p>Risikomanagement</p> <p>Integrität (Compliance)</p>

## 10\_Reporting-Index

GRI Indikator	ESRS	UNGC	Verweise, Auslassungsgrund und -erklärung
GRI 2-25: Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	<p>S1: Eigene Belegschaft            S1-3 – Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die eigene Arbeitskräfte Bedenken äußern können            S1-17 – Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten            S2: Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette            S2-3 Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können            S2-4 Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze            S2-5 Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen            G1: Unternehmenspolitik            G1-1– Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskulturs</p>	3	Risikomanagement Integrität (Compliance)
GRI 2-26: Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	<p>S1: Eigene Belegschaft            S1-3 – Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die eigene Arbeitskräfte Bedenken äußern können            S1-17 – Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten            S2: Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette            S2-3 Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können            S2-4 Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze            S2-5 Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen            G1: Unternehmenspolitik            G1-1– Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskulturs</p>	3	Risikomanagement Integrität (Compliance)

## 10\_Reporting-Index

GRI Indikator	ESRS	UNGC	Verweise, Auslassungsgrund und -erklärung
GRI 2-27: Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	<p>S1: Eigene Belegschaft            S1-3 – Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die eigene Arbeitskräfte Bedenken äußern können            S1-17 – Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten            S2: Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette            S2-3 Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können            S2-4 Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze            S2-5 Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen            G1: Unternehmenspolitik            G1-1– Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskulturs</p>	3	Risikomanagement Integrität (Compliance)
GRI 2-28: Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	<p>ESRS 2: Allgemeine Angaben            SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger            S1: Eigene Belegschaft            S1-8 – Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog            S2: Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette            S2-1 Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette            S2-2 Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen</p>	3	Stakeholder
GRI 2-29: Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	<p>ESRS 2: Allgemeine Angaben            SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger            S1: Eigene Belegschaft            S1-8 – Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog            S2: Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette            S2-1 Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette            S2-2 Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen</p>	3	Stakeholder

## 10\_Reporting-Index

GRI Indikator	ESRS	UNGC	Verweise, Auslassungsgrund und -erklärung
GRI 2-30: Tarifverträge	ESRS 2: Allgemeine Angaben S2: Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette S2-1 Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette SBM-1 – Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette S1: Eigene Belegschaft S1-6 – Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens S1-7– Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft des Unternehmens S1-10 – Angemessene Entlohnung G1: Unternehmenspolitik G1-6 – Zahlungspraktiken	1-6	Personalmanagement
<b>GRI 201: Wirtschaftliche Leistung</b>			
GRI 201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	-	-	Unternehmensstruktur und Geschäftstätigkeit Risikomanagement Kennzahlen  Die Tochterunternehmen REHAU Industries und REHAU Automotive sind über die verpflichtende finanzielle Berichterstattung hinaus nicht öffentlich berichtspflichtig. Details über beispielsweise Betriebskosten oder Löhne werden als vertrauliche, nur für den internen Geschäftsverkehr freigegebene Informationen angesehen und dementsprechend nicht im Nachhaltigkeitsbericht ausgewiesen. Informationen über Umsätze und die Umsatzverteilung über die Tochterunternehmen und Divisionen hinweg werden in der Tabelle Kennzahlen geliefert.

## 10\_Reporting-Index

GRI Indikator	ESRS	UNGC	Verweise, Auslassungsgrund und -erklärung
GRI 201-2: Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	-	-	4. Information nicht verfügbar/ unvollständig:  Zum aktuellen Zeitpunkt können im geforderten Detail keine verlässlichen Informationen zu den finanziellen Folgen des Klimawandels für die Organisation und zu anderen mit dem Klimawandel in Verbindung stehenden Risiken und Chancen geliefert werden. Grundsätzlich werden in diesem Nachhaltigkeitsbericht Risiken beschrieben, allerdings ohne expliziten Bezug zum Klimawandel.
GRI 201-3: Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	-	-	3. Vertraulichkeitsbeschränkungen:  Die Teilkonzerne REHAU Industries und REHAU Automotive sind über die verpflichtende finanzielle Berichterstattung hinaus nicht öffentlich berichtspflichtig. Details über die Höhe von Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne oder sonstige Vorsorgepläne sowie Informationen zu entsprechenden Fonds werden als vertrauliche Informationen angesehen und dementsprechend nicht im Nachhaltigkeitsbericht ausgewiesen.

## 10\_Reporting-Index

GRI Indikator	ESRS	UNGC	Verweise, Auslassungsgrund und -erklärung
GRI 201-4: Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	-	-	3. Vertraulichkeitsbeschränkungen:  Die Teilkonzerne REHAU Industries und REHAU Automotive sind über die verpflichtende finanzielle Berichterstattung hinaus nicht öffentlich berichtspflichtig. Details über die finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand werden als vertrauliche Informationen angesehen und dementsprechend nicht im Nachhaltigkeitsbericht ausgewiesen.
<b>GRI 202: Marktpräsenz</b>			
GRI 202-1: Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn	-	-	4. Information nicht verfügbar/unvollständig:  Aufgrund der aktuellen Datenlage innerhalb der internen Systeme können Details über das Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn derzeit nicht berichtet werden.
GRI 202-2: Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte	-	-	4. Information nicht verfügbar/unvollständig:  Aufgrund der aktuellen Datenlage innerhalb der internen Systeme können Details über den Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte derzeit nicht berichtet werden.

## 10\_Reporting-Index

GRI Indikator	ESRS	UNGC	Verweise, Auslassungsgrund und -erklärung
<b>GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen</b>			
GRI 203-1 Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	-	8, 9	Unternehmensstruktur und Geschäftstätigkeit
GRI 203-2: Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	-	-	1. Nicht anwendbar: Im Berichtszeitraum konnten keine erheblichen indirekten ökonomischen Auswirkungen festgestellt werden.
<b>GRI 204: Beschaffungspraktiken</b>			
			Lieferkette
GRI 204-1: Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	-	-	3. Vertraulichkeitsbeschränkungen: Die Teilkonzerne REHAU Industries und REHAU Automotive sind über die verpflichtende finanzielle Berichterstattung hinaus nicht öffentlich berichtspflichtig. Details über den prozentualen Anteil des Beschaffungsbudgets wichtiger Betriebsstätten, der für Lieferanten ausgegeben wird, die in der lokalen Region der Betriebsstätte angesiedelt sind, werden als vertrauliche, nur für den internen Geschäftsverkehr freigegebene Informationen angesehen und dementsprechend nicht im Nachhaltigkeitsbericht ausgewiesen.
<b>GRI 205: Antikorrupcion</b>			
GRI 205-1: Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	G1: Unternehmenspolitik G1-3 – Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung G1-4 – Bestätigte Korruptions- oder Bestechungsfälle	10	Compliance Kennzahlen

## 10\_Reporting-Index

GRI Indikator	ESRS	UNGC	Verweise, Auslassungsgrund und -erklärung
GRI 205-2: Informationen und Schulungen zu Strategien und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung	G1: Unternehmenspolitik G1-3 – Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung G1-4 – Bestätigte Korruptions- oder Bestechungsfälle	10	Compliance Kennzahlen
GRI 205-3: Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	G1: Unternehmenspolitik G1-3 – Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung G1-4 – Bestätigte Korruptions- oder Bestechungsfälle	10	Compliance Kennzahlen
<b>GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten</b>			
GRI 206-1: Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	–	10	Compliance
<b>GRI 207: Steuern</b>			
GRI 207: Steuern	–	–	3. Vertraulichkeitsbeschränkungen:  Die Teilkonzerne REHAU Industries und REHAU Automotive sind über die verpflichtende finanzielle Berichterstattung hinaus nicht öffentlich berichtspflichtig. Details über Steuern werden als vertrauliche, nur für den internen Geschäftsverkehr freigegebene Informationen innerhalb des Familienunternehmens angesehen und dementsprechend nicht im Nachhaltigkeitsbericht ausgewiesen.
<b>GRI 3: Wesentliche Themen</b>			
GRI 3-1: Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	ESRS 1: Allgemeine Anforderungen 3. Doppelte Wesentlichkeit als Grundlage für die Angabe von Nachhaltigkeitsinformationen ESRS 2: Allgemeine Angaben IRO-1 – Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	1-10	Risikomanagement Wesentliche Themen Nachhaltigkeitsziele

**10\_Reporting-Index**

<b>GRI Indikator</b>	<b>ESRS</b>	<b>UNGC</b>	<b>Verweise, Auslassungsgrund und -erklärung</b>
GRI 3-2: Liste der wesentlichen Themen	ESRS 1: Allgemeine Anforderungen 3. Doppelte Wesentlichkeit als Grundlage für die Angabe von Nachhaltigkeitsinformationen ESRS 2: Allgemeine Angaben IRO-1 – Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	1-10	Risikomanagement Wesentliche Themen Nachhaltigkeitsziele
GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen	ESRS 1: Allgemeine Anforderungen 3. Doppelte Wesentlichkeit als Grundlage für die Angabe von Nachhaltigkeitsinformationen ESRS 2: Allgemeine Angaben IRO-1 – Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	1-10	Risikomanagement Wesentliche Themen Nachhaltigkeitsziele
<b>GRI 301: Materialien</b>			
GRI 301-1: Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	E5: Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft E5-1 Richtlinien in Bezug auf Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft; E5-2 Maßnahmen in Bezug auf die Ressourcennutzung und die Kreislaufwirtschaft E5-3 – Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft E5-4 – Ressourcenzuflüsse E5-5 – Ressourcenabflüsse	7-9	Kreislaufwirtschaft
GRI 301-2: Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe	E5: Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft E5-1 Richtlinien in Bezug auf Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft; E5-2 Maßnahmen in Bezug auf die Ressourcennutzung und die Kreislaufwirtschaft E5-3 – Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft E5-4 – Ressourcenzuflüsse E5-5 – Ressourcenabflüsse	7-9	Kreislaufwirtschaft
GRI 301-3: Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	E5: Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft E5-1 Richtlinien in Bezug auf Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft; E5-2 Maßnahmen in Bezug auf die Ressourcennutzung und die Kreislaufwirtschaft E5-3 – Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft E5-4 – Ressourcenzuflüsse E5-5 – Ressourcenabflüsse	7-9	Kreislaufwirtschaft

## 10\_Reporting-Index

GRI Indikator	ESRS	UNGC	Verweise, Auslassungsgrund und -erklärung
<b>GRI 302: Energie</b>			
GRI 302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation	E1: Klimaschutz E1-5 – Energieverbrauch und Energiemix E1-8 – Interne CO <sub>2</sub> -Bepreisung	7-9	Klimamanagement Kennzahlen
GRI 302-2: Energieverbrauch außerhalb der Organisation	–	–	4. Information nicht verfügbar/ unvollständig:  Den Energieverbrauch außerhalb des Unternehmens erfasst das Unternehmen über die Scope 3-Emissionen. Die Ermittlung der Scope-3-Emissionen folgt dem internationalen Leitfaden nach dem Greenhouse Gas Protocol. REHAU Industries hat für das Berichtsjahr keine aktuellen Daten erhoben.
GRI 302-3: Energieintensität	E1: Klimaschutz E1-5 – Energieverbrauch und Energiemix E1-8 – Interne CO <sub>2</sub> -Bepreisung	7-9	Klimamanagement Kennzahlen
GRI 302-4: Verringerung des Energieverbrauchs	E1: Klimaschutz E1-5 – Energieverbrauch und Energiemix E1-8 – Interne CO <sub>2</sub> -Bepreisung	7-9	Klimamanagement Kennzahlen  4. Information nicht verfügbar/ unvollständig:  Aufgrund der aktuellen Datenlage innerhalb der internen Systeme und aus Gründen der Vertraulichkeit können Details über die Verringerung des Energieverbrauchs derzeit nur eingeschränkt berichtet werden. Informationen über den gesamten Energieverbrauch der Teilkonzerne können der Kennzahlentabelle entnommen werden (GRI 302-4).

## 10\_Reporting-Index

GRI Indikator	ESRS	UNGC	Verweise, Auslassungsgrund und -erklärung
GRI 302-5: Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	–	–	4. Information nicht verfügbar/ unvollständig:  Aufgrund der aktuellen Datenlage innerhalb der internen Systeme können Details über die Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen derzeit nicht berichtet werden.
<b>GRI 303: Wasser und Abwasser</b>			
GRI 303-1: Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	–	–	4. Information nicht verfügbar/ unvollständig:  Die Teilkonzerne REHAU Industries und REHAU Automotive verfolgen einen kreislaufbasierten Ansatz in Bezug auf die Ressource Wasser. Die Informationsgewinnung bezüglich der Entnahme und der Rückführung von Wasser hat keinen prioritären Fokus, da Wasser als ein Hilfsstoff für die Produktion verstanden wird und keine produktbezogene Verbrauchseinheit darstellt.
GRI 303-2: Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	–	–	4. Information nicht verfügbar/ unvollständig:  Die Teilkonzerne REHAU Industries und REHAU Automotive verfolgen einen kreislaufbasierten Ansatz in Bezug auf die Ressource Wasser. Die Informationsgewinnung bezüglich der Entnahme und der Rückführung von Wasser hat keinen prioritären Fokus, da Wasser als ein Hilfsstoff für die Produktion verstanden wird und keine produktbezogene Verbrauchseinheit darstellt.

## 10\_Reporting-Index

GRI Indikator	ESRS	UNGC	Verweise, Auslassungsgrund und -erklärung
GRI 303-3: Wasserentnahme	–	–	4. Information nicht verfügbar/ unvollständig:  Die Teilkonzerne REHAU Industries und REHAU Automotive verfolgen einen kreislaufbasierten Ansatz in Bezug auf die Ressource Wasser. Die Informationsgewinnung bezüglich der Entnahme und der Rückführung von Wasser hat keinen prioritären Fokus, da Wasser als ein Hilfsstoff für die Produktion verstanden wird und keine produktbezogene Verbrauchseinheit darstellt.
GRI 303-4: Wasserrückführung	–	–	4. Information nicht verfügbar/ unvollständig:  Die Teilkonzerne REHAU Industries und REHAU Automotive verfolgen einen kreislaufbasierten Ansatz in Bezug auf die Ressource Wasser. Die Informationsgewinnung bezüglich der Entnahme und der Rückführung von Wasser hat keinen prioritären Fokus, da Wasser als ein Hilfsstoff für die Produktion verstanden wird und keine produktbezogene Verbrauchseinheit darstellt.
GRI 303-5: Wasserverbrauch	E3: Wasser- und Meeresressourcen E3-1 – Strategien im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen E3-2 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen E3-3 – Ziele im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen E3-4 – Wasserverbrauch	7-9	Kreislaufwirtschaft Kennzahlen

## 10\_Reporting-Index

GRI Indikator	ESRS	UNGC	Verweise, Auslassungsgrund und -erklärung
<b>GRI 304: Biodiversität</b>			
GRI 304: Biodiversität	–	–	4. Information nicht verfügbar/ unvollständig: Auf Basis der aktuellen Datenlage können keine Aussagen über Maßnahmen zu Biodiversität getätigt werden.
<b>GRI 305: Emissionen</b>			
GRI 305-1: Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	E1: Klimaschutz E1-4 – Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel E1-6 – THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen E1-7 – Abbau von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO <sub>2</sub> -Gutschriften E1-8 – Interne CO <sub>2</sub> -Bepreisung	7-9	Klimamanagement Kennzahlen
GRI 305-2: Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	E1: Klimaschutz E1-4 – Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel E1-6 – THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen E1-7 – Abbau von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO <sub>2</sub> -Gutschriften E1-8 – Interne CO <sub>2</sub> -Bepreisung	7-9	Klimamanagement Kennzahlen

**10\_Reporting-Index**

<b>GRI Indikator</b>	<b>ESRS</b>	<b>UNGC</b>	<b>Verweise, Auslassungsgrund und -erklärung</b>
GRI 305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	E1: Klimaschutz E1-4 – Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel E1-6 – THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen E1-7 – Abbau von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO <sub>2</sub> -Gutschriften E1-8 – Interne CO <sub>2</sub> -Bepreisung	7-9	Klimamanagement Kennzahlen
GRI 305-4: Intensität der THG-Emissionen	–	–	4. Information nicht verfügbar/ unvollständig: Aufgrund der aktuellen Datenlage innerhalb der internen Systeme können Details über die Intensität der THG-Emissionen derzeit nicht berichtet werden.
GRI 305-5: Senkung der Treibhausgasemissionen	E1: Klimaschutz E1-4 – Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel E1-6 – THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen E1-7 – Abbau von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO <sub>2</sub> -Gutschriften E1-8 – Interne CO <sub>2</sub> -Bepreisung	7-9	Klimamanagement Kennzahlen
GRI 305-6: Emissionen Ozon abbauender Substanzen (ODS)	–	–	4. Information nicht verfügbar/ unvollständig: Aufgrund der aktuellen Datenlage innerhalb der internen Systeme können Details über die Emissionen Ozon abbauender Substanzen (ODS) derzeit nicht berichtet werden.
GRI 305-7: Stickstoffoxide (NO <sub>x</sub> ), Schwefeloxide (SO <sub>x</sub> ) und andere signifikante Luftemissionen	–	–	4. Information nicht verfügbar/ unvollständig: Aufgrund der aktuellen Datenlage innerhalb der internen Systeme können Details über Stickstoffoxide (NO <sub>x</sub> ), Schwefeloxide (SO <sub>x</sub> ) und andere signifikante Luftemissionen derzeit nicht berichtet werden.

## 10\_Reporting-Index

GRI Indikator	ESRS	UNGC	Verweise, Auslassungsgrund und -erklärung
<b>GRI 306: Abfall</b>			
GRI 306-1: Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	E2: Umweltverschmutzung E2-1 – Strategien im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung E2-2 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung E2-3 – Ziele im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung E2-4 – Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung E2-5 – Besorgniserregende Stoffe und besonders besorgniserregende Stoffe	7-9	Kreislaufwirtschaft Kennzahlen
GRI 306-2: Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	E2: Umweltverschmutzung E2-1 – Strategien im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung E2-2 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung E2-3 – Ziele im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung E2-4 – Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung E2-5 – Besorgniserregende Stoffe und besonders besorgniserregende Stoffe	7-9	Kreislaufwirtschaft Kennzahlen
GRI 306-3: Angefallener Abfall	E2: Umweltverschmutzung E2-1 – Strategien im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung E2-2 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung E2-3 – Ziele im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung E2-4 – Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung E2-5 – Besorgniserregende Stoffe und besonders besorgniserregende Stoffe	7-9	Kreislaufwirtschaft Kennzahlen
GRI 306-4: Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	–	–	4. Information nicht verfügbar/ unvollständig; Aufgrund der aktuellen Datenlage innerhalb der internen Systeme können Details über von Entsorgung umgeleiteten Abfall derzeit nicht berichtet werden.
GRI 306-5: Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	–	–	4. Information nicht verfügbar/ unvollständig; Aufgrund der aktuellen Datenlage innerhalb der internen Systeme können Details über zur Entsorgung weitergeleiteten Abfall derzeit nicht berichtet werden.
<b>GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten</b>			
GRI 308-1: Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	G1: Unternehmenspolitik G1-2 – Management der Beziehungen zu Lieferanten	7-9	Lieferkette

## 10\_Reporting-Index

GRI Indikator	ESRS	UNGC	Verweise, Auslassungsgrund und -erklärung
GRI 308-2: Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	G1: Unternehmenspolitik G1-2 – Management der Beziehungen zu Lieferanten	7-9	Lieferkette
GRI 401: Beschäftigung			
GRI 401-1: Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S1: Eigene Belegschaft S1-6 – Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens S1-7– Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft des Unternehmens S1-9 - Diversitätsparameter S1-15 – Parameter für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	–	Unternehmenskultur Personalmanagement Kennzahlen
GRI 401-2: Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	S1: Eigene Belegschaft S1-6 – Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens S1-7– Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft des Unternehmens S1-9 - Diversitätsparameter S1-15 – Parameter für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	–	Unternehmenskultur Personalmanagement Kennzahlen
GRI 401-3: Elternzeit	–	–	4. Information nicht verfügbar/ unvollständig:  Sowohl REHAU Industries als auch REHAU Automotive erfassen derzeit keine zentralen Informationen zur Elternzeit, da nicht in allen Ländern weltweit ein gesetzlich gefordertes und unterstütztes Elternzeitmodell existiert. Die Informationserfassung beschränkt sich auf weltweit gültige Informationen.
<b>GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis</b>			
GRI 402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	–	–	Unternehmenskultur

## 10\_Reporting-Index

GRI Indikator	ESRS	UNGC	Verweise, Auslassungsgrund und -erklärung
<b>GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz</b>			
GRI 403-1: Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	<p>S1: Eigene Belegschaft            S1-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zur Minderung wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze            S1-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen            S1-14 – Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit            S2: Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette            S2-1 Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette</p>	1-6	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Kennzahlen
GRI 403-2: Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	<p>S1: Eigene Belegschaft            S1-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zur Minderung wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze            S1-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen            S1-14 – Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit            S2: Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette            S2-1 Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette</p>	1-6	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Kennzahlen
GRI 403-3: Arbeitsmedizinische Dienste	<p>S1: Eigene Belegschaft            S1-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zur Minderung wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze            S1-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen            S1-14 – Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit            S2: Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette            S2-1 Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette</p>	1-6	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Kennzahlen

## 10\_Reporting-Index

GRI Indikator	ESRS	UNGC	Verweise, Auslassungsgrund und -erklärung
GRI 403-4: Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	<p>S1: Eigene Belegschaft            S1-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zur Minderung wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze            S1-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen            S1-14 – Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit            S2: Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette            S2-1 Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette</p>	1-6	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Kennzahlen
GRI 403-5: Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	<p>S1: Eigene Belegschaft            S1-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zur Minderung wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze            S1-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen            S1-14 – Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit            S2: Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette            S2-1 Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette</p>	1-6	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Kennzahlen
GRI 403-6: Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	<p>S1: Eigene Belegschaft            S1-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zur Minderung wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze            S1-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen            S1-14 – Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit            S2: Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette            S2-1 Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette</p>	1-6	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Kennzahlen

## 10\_Reporting-Index

GRI Indikator	ESRS	UNGC	Verweise, Auslassungsgrund und -erklärung
GRI 403-7: Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	<p>S1: Eigene Belegschaft            S1-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zur Minderung wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze            S1-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen            S1-14 – Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit            S2: Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette            S2-1 Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette</p>	1-6	Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz Kennzahlen
GRI 403-8: Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind,	<p>S1: Eigene Belegschaft            S1-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zur Minderung wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze            S1-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen            S1-14 – Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit            S2: Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette            S2-1 Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette</p>	1-6	Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz Kennzahlen
GRI 403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen	<p>S1: Eigene Belegschaft            S1-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zur Minderung wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze            S1-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen            S1-14 – Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit            S2: Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette            S2-1 Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette</p>	1-6	Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz Kennzahlen

**10\_Reporting-Index**

<b>GRI Indikator</b>	<b>ESRS</b>	<b>UNGC</b>	<b>Verweise, Auslassungsgrund und -erklärung</b>
GRI 403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen	–	–	1. Nicht anwendbar:  „Es gibt bei REHAU derzeit keinen Hinweis darauf, dass Beschäftigte aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit eine hohe Krankheitsrate oder ein erhöhtes Gesundheitsrisiko haben. Daten in Bezug auf arbeitsbedingte Erkrankungen werden nicht erhoben.“
<b>GRI 404: Aus- und Weiterbildung</b>			
GRI 404-1: Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	S1: Eigene Belegschaft S1-13 – Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung	1-6	Aus- und Weiterbildung Kennzahlen
GRI 404-2: Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S1: Eigene Belegschaft S1-13 – Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung	1-6	Aus- und Weiterbildung Kennzahlen
GRI 404-3: Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	S1: Eigene Belegschaft S1-13 – Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung	1-6	Aus- und Weiterbildung Kennzahlen
<b>GRI 405: Diversität und Chancengleichheit</b>			
GRI 405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S1: Eigene Belegschaft S1-9 – Diversitätsparameter Menschen mit Behinderungen S1-16 – Vergütungsparameter (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)	1-6	Personalmanagement Diversität und Chancengleichheit Kennzahlen
GRI 405-2: Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	S1: Eigene Belegschaft S1-9 – Diversitätsparameter Menschen mit Behinderungen S1-16 – Vergütungsparameter (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)	1-6	Personalmanagement Diversität und Chancengleichheit Kennzahlen

## 10\_Reporting-Index

GRI Indikator	ESRS	UNGC	Verweise, Auslassungsgrund und -erklärung
<b>GRI 406: Nichtdiskriminierung</b>			
GRI 406-1: Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	<p>S1: Eigene Belegschaft</p> <p>S1-1 – Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft</p> <p>S1-2 – Verfahren zur Einbeziehung eigener Arbeitskräfte und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen</p> <p>S1-3 – Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die eigene Arbeitskräfte Bedenken äußern können</p> <p>S1-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zur Minderung wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze</p> <p>S1-17 – Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten</p> <p>S2: Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette</p> <p>S2-1 Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette</p>	1-4, 6	<p>Menschenrechte</p> <p>Diversität und Chancengleichheit</p> <p>Kennzahlen</p>
<b>GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen</b>			
GRI 407-1: Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	<p>S1: Eigene Belegschaft</p> <p>S1-8 – Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog</p> <p>S2: Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette</p> <p>S2-1 Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette</p>	3	<p>Menschenrechte</p> <p>Personalmanagement</p> <p>Kennzahlen</p>

## 10\_Reporting-Index

GRI Indikator	ESRS	UNGC	Verweise, Auslassungsgrund und -erklärung
<b>GRI 408: Kinderarbeit</b>			
GRI 408-1: Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	<p>S1: Eigene Belegschaft            S1-17 – Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten            S2: Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette            S2-1 Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette            S2-2 – Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen            S2-3 – Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können            S2-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze            S2-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen</p>	5	Menschenrechte Kennzahlen
<b>GRI 409: Zwangs- und Pflichtarbeit</b>			
GRI 409-1: Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	<p>S1: Eigene Belegschaft            S1-17 – Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten            S2: Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette            S2-1 Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette            S2-2 – Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen            S2-3 – Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können            S2-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze            S2-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen</p>	1-6	Menschenrechte Kennzahlen

## 10\_Reporting-Index

GRI Indikator	ESRS	UNGC	Verweise, Auslassungsgrund und -erklärung
<b>GRI 410: Sicherheitspraktiken</b>			
GRI 410-1: Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde	-	-	4. Information nicht verfügbar/unvollständig:  Der Prozentsatz der Mitarbeitenden, die zu spezifischen Menschenrechtsverfahren der Organisation und deren Anwendung im Sicherheitsbereich geschult werden, wird aktuell nicht erfasst.
<b>GRI 411: Rechte der indigenen Völker</b>			
GRI 411-1: Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden	S2: Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette S2-1 Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette S3: Betroffene Gemeinschaften S3-3 – Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die betroffene Gemeinschaften Bedenken äußern können S3-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	1-6	Menschenrechte Kennzahlen
<b>GRI 413: Lokale Gemeinschaften</b>			
GRI 413-1: Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	S3: Betroffene Gemeinschaften S3-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	1-10	Stakeholder Gesellschaftliches Engagement
GRI 413-2: Geschäftstätigkeiten mit erheblichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften	-	-	1. Nicht anwendbar:  REHAU Industries und REHAU Automotive stoßen in ihrer industriellen Tätigkeit keine gefährdenden Stoffe aus.

## 10\_Reporting-Index

GRI Indikator	ESRS	UNGC	Verweise, Auslassungsgrund und -erklärung
<b>GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten</b>			
GRI 414-1: Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	S2: Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette S2-1 – Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette S2-2 – Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen		Lieferkette Kennzahlen
GRI 414-2: Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	G1: Unternehmenspolitik G1-2 – Management der Beziehungen zu Lieferanten		
<b>GRI 415: Politische Einflussnahme</b>			
GRI 415: Politische Einflussnahme	–	–	1. Nicht anwendbar:  Die Teilkonzerne REHAU Industries und REHAU Automotive sind nicht politisch aktiv, finanzieren keine Parteien durch Spenden und reduzieren ihre aktive Mitarbeit in Verbänden zur politischen Einflussnahme auf ein Minimum.
<b>GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit</b>			
GRI 416-1: Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	–	–	4. Information nicht verfügbar/ unvollständig:  Alle REHAU Produkte werden durch die Anwendung strenger Qualitätsmanagementsysteme und Kontrollen vor Auslieferung auf ihre Sicherheit hin überprüft. Ein Fokus auf den gesamten Produktlebenszyklus ist derzeit nicht vorhanden.

**10\_Reporting-Index**

<b>GRI Indikator</b>	<b>ESRS</b>	<b>UNGC</b>	<b>Verweise, Auslassungsgrund und -erklärung</b>
GRI 416-2: Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	–	–	4. Information nicht verfügbar/ unvollständig:  Sollten bei Produkten in Kundenhand Auffälligkeiten in Bezug auf Sicherheit oder Konformität bestehen, greifen die unternehmenseigenen Prozesse zur Bewertung und Regulierung solcher Sachverhalte im Feld. Im Ergebnis führt REHAU wenn notwendig beispielsweise Kundendienstmaßnahmen oder Rücknahmen durch.
<b>GRI 417: Marketing und Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen</b>			
GRI 417-1: Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	–	–	4. Information nicht verfügbar/ unvollständig:  Aufgrund der aktuellen Datenlage innerhalb der internen Systeme können Details über Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen derzeit nicht berichtet werden.
GRI 417-2: Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	–	–	1. Nicht anwendbar:  Verstöße in diesem Zusammenhang waren weder bei REHAU Automotive noch bei REHAU Industries im betreffenden Geschäftsjahr anhängig.
GRI 417-3: Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation	–	–	1. Nicht anwendbar:  Verstöße in diesem Zusammenhang waren weder bei REHAU Automotive noch bei REHAU Industries im betreffenden Geschäftsjahr anhängig.
<b>GRI 418: Schutz der Kundendaten</b>			
GRI 418-1: Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten	–	–	1. Nicht anwendbar:  Im Berichtsjahr wurden keine relevanten Beschwerden hinsichtlich der Verletzung des Datenschutzes bei Kunden bekannt.

**11\_Kennzahlen**

GRI	ESRS	KPI	2020		2021		2022	
			IND	AU	IND	AU	IND	AU
GRI 201-1	-	Gesamtumsatz absolut (Mrd. €)	1,8	1,1	2,3	1,2	2,6	1,3
		Umsatzanteile AU und IND relativ (%)	62	38	66	34	67	33
		DIV-BS relativ (Anteil von IND) (%)	34		32		29	
		DIV-FS relativ (Anteil von IND) (%)	23		24		24	
		DIV-IS relativ (Anteil von IND) (%)	14		14		15	
		DIV-WS relativ (Anteil von IND) (%)	29		30		32	
GRI 413	S3-4	Spenden (€)	58.151		61.087		52.195	
		Sponsoring (€)	124.620		185.540		189.751	
GRI 2-7 GRI 2-8	S1-6 S1-7	Anzahl Beschäftigte Gesamt	19.008		19.764		12.877	7.032
		davon Angestellte	7.497		7.785		5.174	1.750
		davon Beschäftigte in Produktion (mit Auszubildenden)	10.913		11.320		7.102	5.163
GRI 2-7 GRI 2-8	S1-6 S1-7	Vollzeit Americas (AM)	2.522		2.773		2.178	730
		Teilzeit AM	0		2		1	0
		Vollzeit Asia Pacific (AP)	1.362		1.487		1.522	21
		Teilzeit AP	2		1		0	0
		Vollzeit EMEA (Europe)	13.913		13.883		7.954	6.048
		Teilzeit EMEA	989		1.372		1.222	233

**11\_Kennzahlen**

GRI	ESRS	KPI	2020		2021		2022	
			IND	AU	IND	AU	IND	AU
GRI 2-7 GRI 2-8	S1-6	Divers Teilzeit (TZ)	0		1		0	0
		Divers Vollzeit (VZ)	12		20		13	17
	S1-7	Weiblich TZ	655		658		504	191
		Weiblich VZ	4.525		4.676		2.624	2.145
		Männlich TZ	336		716		719	42
		Männlich VZ	13.260		13.447		8.837	4.637
GRI 401-1	S1-6	Neueinstellungen AM	640		1.029		808	433
		Neueinstellungen AP	209		428		419	7
		Neueinstellungen EMEA	1.520		2.197		927	952
		Neueinstellungen Gesamt	2.369		3.654		2.153	1.392
GRI 401-1	S1-6 S1-7	Anzahl Beschäftigte AM	2.522		2.775		2.179	730
		Fluktuationsquote AM (%)	12		17		32	19
		Anzahl Beschäftigte AP	1.364		1.488		1.522	21
		Fluktuationsquote AP (%)	6,2		10		15	7,3
		Anzahl Beschäftigte EMEA	15.122		15.501		9.176	6.281
		Fluktuationsquote EMEA (%)	4,9		5,4		13	4,4
		Anzahl Beschäftigte Gesamt	19.008		19.764		12.877	7.032
		Fluktuationsquote Gesamt (%)	5,9		7,4		10,5	7,2

**11\_Kennzahlen**

GRI	ESRS	KPI	2020		2021		2022	
			IND	AU	IND	AU	IND	AU
GRI 401-1	S1-6 S1-7 S1-9	Mitarbeiter unter 30 Jahren	3.969		4.264		3.026	1.667
		... in %	21		22		24	24
		Mitarbeiter 30 - 49 Jahre	10.065		10.325		6.613	3.729
		... in %	54		53		52	53
		Mitarbeiter über 50 Jahre	4.754		4.929		3.041	1.636
		... in %	25		25		24	23
GRI 2-8 GRI 404-1	S1-6 S1-7 S1-13	Angestellte in Berufsausbildung (inkl. Verbundstudium)	598		469		280	170
		globale Ausbildungsquote (%)	5,6		5,0		4,0	1,5
		Anzahl Auszubildender	595		469		280	170
GRI 2-8 GRI 404-1	S1-6 S1-7 S1-9 S1-13	Anteil weiblicher Auszubildender (%)	22		22		20	
GRI 2-8 GRI 404-1	S1-6 S1-7 S1-13	Anzahl ausgelernter Auszubildender	158		169		75	71
		Übernahmequote (%)	74		79		96	55
GRI 405-1	S1-12	Anzahl MA mit Behinderung	301		305		312	134
		Anteil MA mit Behinderung (%)	3,1		3,2		5,4	3,5
GRI 405-1	S1-9	Frauen in Führungspositionen E0-E3 (%)	12,5		13		16,4	8,8
GRI 205-3	G1-4	Bestätigte Korruptionsfälle (Fälle)	0		0		0	0
GRI 407-1	S1-8	Fälle von Verletzung oder Gefährdung der Vereinigungsfreiheit bzw. von Tarifverhandlungen (Fälle)	0		0		0	

**11\_Kennzahlen**

GRI	ESRS	KPI	2020		2021		2022	
			IND	AU	IND	AU	IND	AU
GRI 406-1 GRI 408-1 GRI 409-1 GRI 411-1 GRI 414-1	S1-17 S3-3	Meldungen von Menschenrechtsverletzungen (Fälle) (Verstoß gegen das Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit sowie Fälle von Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Hautfarbe oder Geschlecht)	0		0		0	
GRI 205-1	G1-4	Anteil des Themas Korruption an erfassten Compliance-Risiken (%)	35		50		32	
GRI 305-1 GRI 305-2	E1-6	marktbasierter THG Scope 1 (tCO <sub>2</sub> e)	7.517	12.388	8.963	21.258	8.076	19.397
		marktbasierter THG Scope 2 (tCO <sub>2</sub> e)	72.618	49.582	81.261	22.288	35.796	287
		marktbasierter Scope 1+2 (tCO <sub>2</sub> e)	80.135	61.970	90.224	43.546	43.872	19.683
		ortsbasierter THG Scope 1 (tCO <sub>2</sub> e)	7.517	12.388	8.963	21.258	8.076	19.397
		ortsbasierter THG Scope 2 (tCO <sub>2</sub> e)	114.646	84.670	126.918	63.342	104.577	66.447
		ortsbasierter Scope 1+2 (tCO <sub>2</sub> e)	122.163	97.058	135.881	84.600	112.653	85.844

**11\_Kennzahlen**

GRI	ESRS	KPI	2020		2021		2022	
			IND	AU	IND	AU	IND	AU
GRI 305-3	E1-6	marktbasierte Scope-3-Emissionen insgesamt (t CO <sub>2</sub> e) <sup>12</sup>	3.379.653		2.494.099	1.405.148	2)	2.878.765
		Cat. 1 (t CO <sub>2</sub> e)	1.900.085		1.189.372	133.708	2)	123.756
		Cat. 2 (t CO <sub>2</sub> e)	283.954		109.731	140.314	2)	46.789
		Cat. 3 (t CO <sub>2</sub> e)	33.849		39.173	10.183	2)	4.113
		Cat. 4 (t CO <sub>2</sub> e)	13.106		228.874	9.461	2)	11.361
		Cat. 5 (t CO <sub>2</sub> e)	55.798		5.482	20.988	2)	2.780
		Cat. 6 (t CO <sub>2</sub> e)	172		1.213	100	2)	1.283
		Cat. 7 (t CO <sub>2</sub> e)	14.423		19.062	4.104	2)	10.421
		Cat. 8 (t CO <sub>2</sub> e)	nicht erhoben		nicht erhoben	nicht erhoben	2)	nicht erhoben
		Cat. 9 (t CO <sub>2</sub> e)	47.809		nicht erhoben	26.787	2)	14.100
		Cat. 10 (t CO <sub>2</sub> e)	nicht erhoben		107.651	645	2)	1.146
		Cat. 11 (t CO <sub>2</sub> e)	nicht erhoben		nicht erhoben	964.053	2)	2.238.462
		Cat. 12 (t CO <sub>2</sub> e)	1.030.458		793.540	94.805	2)	424.555
		Cat. 13 (t CO <sub>2</sub> e)	nicht erhoben		nicht erhoben	nicht erhoben	2)	nicht erhoben
		Cat. 14 (t CO <sub>2</sub> e)	nicht erhoben		nicht erhoben	nicht erhoben	2)	nicht erhoben
Cat. 15 (t CO <sub>2</sub> e)	nicht erhoben		nicht erhoben	nicht erhoben	2)	nicht erhoben		
GRI 305-5	E1-7	CO <sub>2</sub> e-Red. Scope 1/2 ww. (%) in Bezug auf das Basisjahr 2018	34		36		68	77
GRI 302-1	E1-5	Anteil der Herkunft des verbrauchten Stromes aus regenerativen Energiequellen (%)	20	50	34	73	68	99

<sup>2)</sup> Zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses standen im Teilkonzern REHAU Industries keine Pläne zur Ermittlung der Scope-3-Emissionen für das vergangene Geschäftsjahr im Raum.

**11\_Kennzahlen**

GRI	ESRS	KPI	2020		2021		2022	
			IND	AU	IND	AU	IND	AU
GRI 302-1 GRI 302-4	E1-5	Gesamtverbrauch von Strom, Gas und Heizöl in GWh	353,9	250,9	388,6	275,9	283,8	280,0
GRI 301-2	E5-4	Eingesetzte rezykl. Ausgangsstoffe absolut im Raum EMEA (kt)	55,6		61,2		58,4	2,1
		Eingesetzte rezykl. Ausgangsstoffe relativ im Raum EMEA (%)	15,2		15,2		21,1	5,0
GRI 301-1	E5-5	Ausbringungsmenge aller REHAU Werke	461.675		484.519	50.244	395.199	51.228
GRI 301-3	E5-4	Anteil von Verpackungen aus Papier und Wellpappe sowie Holz- und Pappspulen EMEA (%)	60	83	61	80	64	85
GRI 301-3	E5-4	Verhältnis von Einweg Kunststoffverpackung am gesamten Verpackungsumsatz EMEA („Umsatz Kunststoff Einwegverpackung“) (%)	–	–	–	–	23	10
GRI 303-5	E3-4	spezifischer Wasserverbrauch (l/kg Werksausstoß)	0,2 - 3,6		0,2 - 3,6		0,50	3,9
GRI 303-5	E3-4	spezifischer Wasserverbrauch (l/€ Werkserlös)	0,2		0,2		0,12	0,23
		absoluter Wasserverbrauch (l)	372.528.783		429.942.434		174.172.726	241.840.636
GRI 306-3	E2-5	Nicht gefährlicher Abfall weltweit (in t)	31.982		21.802,5	15.175,4	23.180	14.036
		.... davon verwertet (in t)	–		18.257,2	12.991,6	18.826	12.341
		... davon beseitigt (in t)	–		3.545,3	2.183,6	4.355	1.695
		Gefährlicher Abfall (in t)	5.313		2.652,7	2.631,7	1.355	2.926
		.... davon verwertet (in t)	–		1.838,6	1.874,3	681	2.149
		... davon beseitigt (in t)	–		814,1	757,3	674	777
		Nicht gefährlicher Abfall + gefährlicher Abfall (in t)	37.295		24.456,2	17.807,1	24.535	16.962

**11\_Kennzahlen**

GRI	ESRS	KPI	2020		2021		2022	
			IND	AU	IND	AU	IND	AU
		Anzahl Beschäftigte, die Compl.-Kurse belegt haben (Ref. = Refresher-Kurs Bas. = Basis-Kurs)	12.460		4.129		2.464	
GRI 205-2	G1-3	... im Bereich Compl. & CoC	5.877		Ref: 2.131 Bas: 653		Ref: - Bas: 791	Ref: - Bas: 175
		... Auffrischkurs Kartellrecht	419		Ref: 335 Bas: 0		Ref: - Bas: 553	Ref: - Bas: 130
		... Antikorruption	5.932		Ref: 743 Bas: 267		Ref: 375 Bas: 233	Ref: 123 Bas: 84
		... im Bereich Cybersecurity	-		-		4.698	1.820
GRI 404-1	S1-13	Durchschnittliche Stundenzahl für Weiterbildung in Präsenz- oder Live-Online-Trainings pro beschäftigte Person in EMEA: Gesamtdurchschnitt	4,5		3,5		7,5	7,1
		s.o.: Unter 30 Jahren	4,7		2,0		9,5	10
		s.o.: 30-49 Jahre	3,1		3,4		8,0	7,5
		s.o.: über 50 Jahre	4,6		1,9		5,3	3,4
GRI 404-2	S1-13	Anzahl geschulter Angestellter	9.361		10.520		8.518	3.411
		Anzahl weltweit durchgeführter E-Learning-Kurse	22.700		15.838		17.626	9.393

## 11\_Kennzahlen

GRI	ESRS	KPI	2020		2021		2022	
			IND	AU	IND	AU	IND	AU
		Frauenquote im Entwicklungsprogramm „GROW“ (%)	8,0		42		30	20
		Anzahl Männer im „IGP“ (International Graduate Program vormals internationales Trainee-Programm)	8		3		2	1
		Anzahl Frauen im „IGP“	–		3		3	0
		Anzahl Nationalitäten im „IGP“	4		4		4	1
GRI 404-2	S1-9	Anzahl Teilnehmer im MDP-Programm	–		16		19	5
GRI 405-1	S1-13	Anzahl Nationalitäten im MDP-Programm	–		8		9	3
		Anzahl Teilnehmer im GROW-Programm	28		23		20	5
		Anzahl Nationalitäten im GROW-Programm	6		6		9	3
		Anzahl Frauen im LEAD-Programm	1		1			
		Anzahl Männer im LEAD-Programm	11		11			kein Programm in 2022
		Anzahl Nationalitäten im LEAD-Programm	7		7			

**11\_Kennzahlen**

GRI	ESRS	KPI	2020		2021		2022	
			IND	AU	IND	AU	IND	AU
GRI 404-3	S1-13	Rücklaufquote Pulse Survey (%)	–		65		77	74
		Teilnehmer Pulse Surveys	–				9.140	5.078
		Wert „Trust“ in den Pulse Surveys (%)	51		57		62	59
		Wert „Reliability“ in den Pulse Surveys (%)	–		–		64	62
		Wert „Innovation“ in den Pulse Surveys (%)	–		–		64	60
		Wert „Morale“ in den Pulse Surveys (%)	–		–		68	60
		Wert „Sustainability“ in den Pulse Surveys (%)	–		–		66	–
		Wert „Diversity and Inclusion“ in den Pulse Surveys (%)	–		–		67	–
		Führungskräfte der Ebenen E3 bis E0, die ein 360°-Feedback gestartet haben	40		85		69	90
	Teilnehmer Feedback2Managers	–		226		31	11	
GRI 403-8	S1-14	Mitarbeiter, abgedeckt von Managementsystem für HSE (%)	–		–		78	98
GRI 403-6	S1-14	Unfälle mit >3 Ausfalltagen pro 1 Mio. Arbeitsstunden - Ist-Zustand (Werke weltweit)	7,66		6,83		7,02	6,66
GRI 403-9		Unfälle mit >3 Ausfalltagen pro 1 Mio. Arbeitsstunden - Ziel-Zustand (Werke weltweit)	6,64		6,64		6,64	
GRI 2-29	–	EcoVadis (Rating)	Silber		Gold		Gold	
		CDP Climate Change (Rating)	B		B		B	B
		CDP Water-Security (Rating)	B-		B		–	B
–	E1-2	Anteil der Werke mit zert. ISO 50001 (%)	–	–	–	–	56	80

## 11\_Kennzahlen

GRI	ESRS	KPI	2020		2021		2022	
			IND	AU	IND	AU	IND	AU
GRI 403-1	S1-14	Anteil Werke mit zertifiziertem ISO 14001 (%)	82	100	82	100	82	100
GRI 403-1	S1-14	Anteil Werke mit zert. ISO 45001 (%)	7	60	7	100	11	100

## Basisemissionen 2018

GRI	ESRS	KPI	2018	
			IND	AU
GRI 305-1 GRI 305-2	E1-6	Basisemissionen 2018 Scope 1 (tCO <sub>2</sub> e)	9.160	17.419
		Basisemissionen 2018 Scope 2 market-based (tCO <sub>2</sub> e)	127.691	74.268
		Basisemissionen 2018 Scope 2 location-based (tCO <sub>2</sub> e)	137.377	81.887



## **Impressum**

### **Herausgeber**

REHAU Automotive SE & Co. KG  
Rheniumhaus  
Helmut-Wagner-Straße 1  
95111 Rehau

REHAU Industries SE & Co. KG  
Rheniumhaus  
Helmut-Wagner-Straße 1  
95111 Rehau

### **Projektleitung**

Andreas Jenne, Andreas Pinkernelle

### **Projektteam**

Lisa Schaller, Corinna Seeger, Christopher Beil

### **Gestaltung**

Sinn-D-Sein

### **Fotografie**

Lichtakzent GmbH (S. 4), Interne Art Creator (S. 4)

Die Unterlage ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdruckes, der Entnahme von Abbildungen, der Funksendungen, der Wiedergabe auf fotomechanischem oder ähnlichem Wege und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben vorbehalten.