



Engineering progress  
Enhancing lives

**REHAU**  
**Nachhaltigkeits-**  
**bericht**  
**2017/2018**



# Inhalt

- 03 → **Vorwort**
- 04 → **Unser Unternehmen**
- 14 → **Ethik und Compliance**
- 16 → **Stakeholder**
- 19 → **Lieferanten**
- 21 → **Ökonomie**
- 26 → **Ökologie**
- 37 → **Soziales**
- 50 → **Berichtsprofil**
- 54 → **Impressum**



## Über diesen Bericht

Aus Gründen der Übersichtlichkeit und um die enthaltenen Informationen möglichst einfach auffindbar zu machen, legen wir diesen Nachhaltigkeitsbericht als verlinktes PDF vor.

Weiterführende Online-Informationen, zum Beispiel auf der REHAU Website, sind über die Verlinkungen im PDF zu erreichen. Unsere 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

Seitenverweise innerhalb der Tabellen auf den Seiten 22, 27, 28, 44 und 52 sind ebenfalls verlinkt.

Die zu unseren Handlungsfeldern gehörigen Ziele finden Sie im jeweiligen Managementansatz. Zudem haben wir Themen, die für REHAU relevante SDGs der Vereinten Nationen enthalten, im Bericht mit den entsprechenden Icons gekennzeichnet.

# Vorwort

(GRI 102-14)

## Liebe Leserinnen und Leser,

mit diesem Bericht über den Zeitraum 2017/18 veröffentlichen wir zum vierten Mal in Folge unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten und -zielstellungen. Vieles haben wir in den vergangenen Jahren bereits erreicht. Es gehört zu unserem Selbstverständnis, als weltweit agierendes Familienunternehmen, unsere Maßnahmen für eine nachhaltige Zukunft weiter auszubauen.

Wir haben das Jahr 2019 daher für intensive Überlegungen zum Thema Nachhaltigkeit genutzt und sind dabei, die Weichen neu zu stellen. Die angestoßenen Prozesse unserer neuen Nachhaltigkeitsstrategie sind noch nicht abgeschlossen, doch wir möchten Ihnen mit diesem Bericht erste Einblicke geben in das, was uns antreibt. Die aktuellen gesellschaftlichen und politischen Entwicklungen in aller Welt lassen REHAU nicht unberührt. Deshalb justieren wir gegenwärtig die Grundlagen unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten neu. Fest steht bereits: Wir werden uns künftig an vier Kernprinzipien ausrichten:

- **Nachhaltig wachsen**
- **Die Kreislaufwirtschaft voranbringen**
- **Den Klimaschutz forcieren**
- **Diversität fördern**

Wir sind uns bewusst, dass unser Erfolg in Zukunft wesentlich davon abhängen wird, inwieweit wir diesen Prinzipien folgen. Und wir möchten uns daran messen lassen, wie gut uns dies gelingt. Künftig werden wir jährlich über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten berichten. Als weitere Konsequenz unserer Neuausrichtung werden wir den Global Compact der Vereinten Nationen unterzeichnen, die weltweit wichtigste Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung.

Nachhaltigkeit will gelebt werden, Tag für Tag. Deshalb sind uns die Motivation und der Ideenreichtum unserer 20.000 MitarbeiterInnen in aller Welt so wichtig. Es ist mein persönliches Anliegen, unsere Beschäftigten, aber auch unsere Kunden und Lieferanten in all ihrer Vielfalt zu aktivieren. Denn nur, wenn jeder einzelne beiträgt, was er oder sie kann, wird Nachhaltigkeit zur gelebten Wirklichkeit – im Unternehmen und darüber hinaus.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen eine anregende Lektüre.

Ihr

**William Christensen**  
CEO der REHAU Gruppe



# Unser Unternehmen



## Organisationsprofil

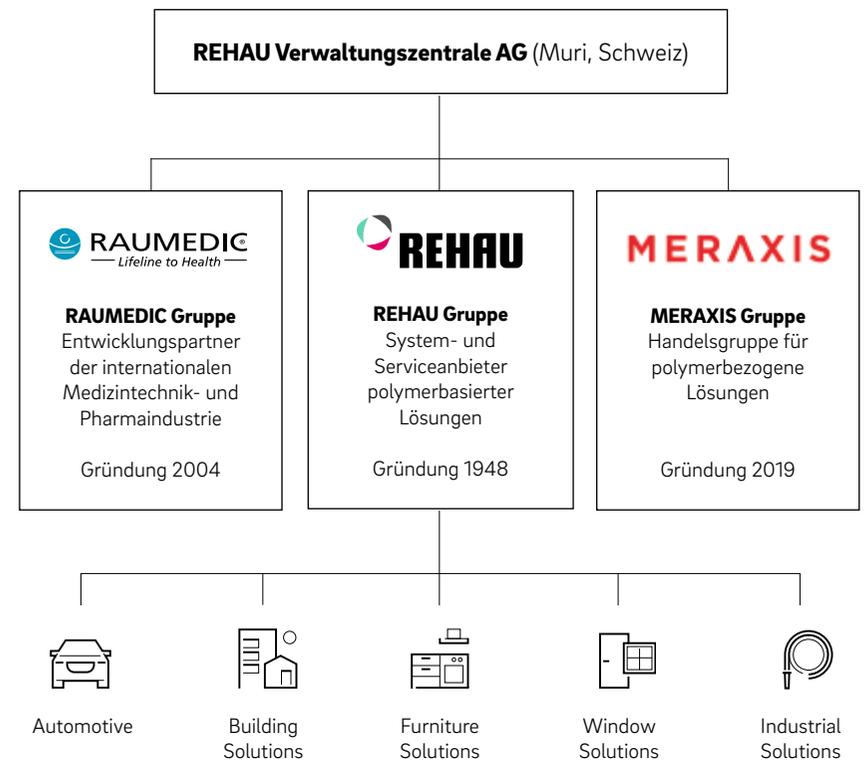
### GRI 102-1: Name der Organisation

REHAU AG + Co

### GRI 102-2: Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen

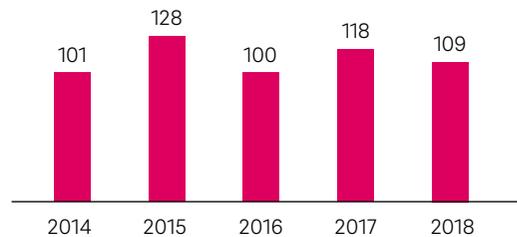
Die REHAU AG + Co mit Stammsitz in Rehau ist in die international ausgerichtete REHAU Gruppe mit Sitz in Muri bei Bern eingebunden. REHAU ist führender System- und Serviceanbieter polymerbasierter Lösungen. Die Premiummarke REHAU steht bei Kunden, Lieferanten sowie MitarbeiterInnen für Leistungsstärke, Qualität, Innovationskraft und Designkompetenz. Die Unternehmenskultur beruht auf den Werten Vertrauen, Zuverlässigkeit und Innovation.

## 01 \_ REHAU als Teil eines starken Familienunternehmens



**Patente**

Als innovativer Technologieführer entwickeln wir divisionsübergreifend unsere Produkte weiter und arbeiten an neuen Lösungen. Sichtbar wird dies an der großen Anzahl der jährlich eingereichten Patente und Gebrauchsmuster. So gibt es ca. 100 jährlich von REHAU eingereichte Patente und Gebrauchsmuster, die so genannten Prioritätsanmeldungen. Seit 2014 wurden weltweit 556 Patente und Gebrauchsmuster erteilt.

**02 \_ Anzahl eingereichte Patente pro Jahr****GRI 102-3: Hauptsitz der Organisation**

Der Hauptsitz der Konzernobergesellschaft der REHAU Gruppe, die REHAU Verwaltungszentrale AG, befindet sich in Muri b. Bern, Schweiz. Der Hauptsitz des deutschen Stammhauses REHAU AG + Co befindet sich in Rehau, Deutschland.

**GRI 102-4: Standorte**

Die REHAU Gruppe hat weltweit mehr als 170 Standorte in mehr als 50 Ländern. Der Schwerpunkt der internationalen Aktivitäten liegt auf Europa.

Die REHAU AG + Co in Deutschland ist die größte Gesellschaft der Gruppe mit insgesamt 16 Verkaufsbüros, 11 Werken, 2 Verwaltungen und 3 Logistikzentren.

 Weitere Details zu unseren Standorten in Deutschland

**03 \_ REHAU Standorte weltweit**

**GRI 102-5: Eigentumsverhältnisse und Rechtsform**

Die REHAU Gruppe ist im Familienbesitz, und die Obergesellschaft wird in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft geführt. Das Stammhaus in Deutschland wird in der Rechtsform einer AG + Co geführt. In Rehau ist der Hauptverwaltungssitz des Unternehmens mit den drei Divisionen Automotive, Furniture Solutions und Industrial Solutions. Der Verwaltungssitz der Divisionen Window Solutions und Building Solutions ist in Erlangen angesiedelt.

**GRI 102-6: Belieferte Märkte**

Die REHAU Gruppe ist ein führender Verarbeiter von polymeren Werkstoffen mit Standorten auf allen Kontinenten. Das Unternehmen hat ein breites Kundenspektrum – vom kleinen Installationsbetrieb bis zu internationalen Unternehmen, von der Schreinerei bis zu transnationalen Erstausrüstern. Mit seinen weltweit mehr als 130 Verkaufsbüros ist das Unternehmen nah am Kunden und den belieferten Märkten.

**GRI 102-7: Größe der Organisation**

Im Geschäftsjahr 2018 erwirtschaftete die REHAU AG + Co 2,1 Mrd. Euro. Die gesamte Gruppe mit rund 20.000 Beschäftigten erzielte einen Umsatz von 3,5 Mrd. Euro (2017: 3,5).

**04 \_ Umsatzanteile Divisionen**

Division	2017	2018
Automotive	49 %	51 %
Building and Infrastructure Solutions	18 %	18 %
Furniture Solutions	13 %	12 %
Window Solutions	11 %	10 %
Industrial Solutions	9 %	9 %

- Zur Anzahl der Standorte siehe GRI 102-4, S. 05
- Zur Anzahl angebotener Produkte und Dienstleistungen siehe GRI 102-2, S. 04

**GRI 102-8: Informationen zu Angestellten und sonstigen MitarbeiterInnen**

Zum Jahresende 2018 waren 9.769 MitarbeiterInnen (2017: 9.379) für die REHAU AG + Co tätig. Insgesamt beschäftigte REHAU im Jahr 2018 20.729 (2017: 20.380) MitarbeiterInnen.

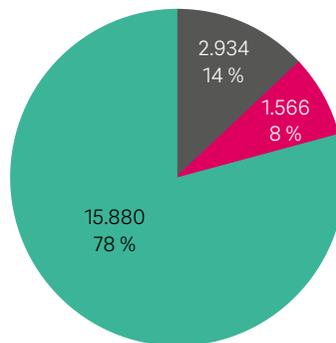
- Mehr Zahlen zur Mitarbeiterentwicklung und Angestelltenfluktuation im Kapitel Soziales, S. 37 ff.

Die Mehrheit der MitarbeiterInnen hat einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Zum Ende des Berichtszeitraums arbeiteten rund 1.300 Beschäftigte in Teilzeit. Der Anteil der externen MitarbeiterInnen ist nicht signifikant.

## 05 \_ Beschäftigte\* nach Regionen und Beschäftigungsverhältnis

### Mitarbeiterzahl gesamt 2017

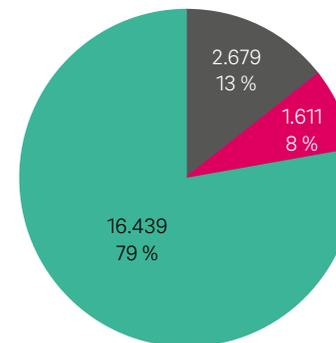
nach Regionen



Top 10	Länder	Beschäftigte
1.	DE	9.379
2.	US	1.290
3.	CZ	1.029
4.	FR	978
5.	RU	654
6.	CN	628
7.	MX	623
8.	ZA	565
9.	PL	528
10.	GB	475

### Mitarbeiterzahl gesamt 2018

nach Regionen



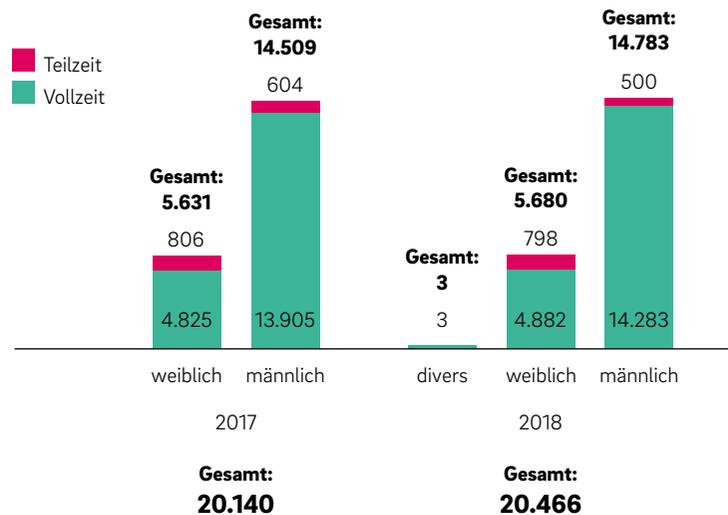
Top 10	Länder	Beschäftigte
1.	DE	9.769
2.	CZ	1.122
3.	US	1.032
4.	FR	994
5.	CN	657
6.	MX	619
7.	RU	614
8.	ZA	569
9.	PL	563
10.	HU	506

■ AM = Americas ■ AP = Asia Pacific ■ EMEA = Europe, Middle East, Africa

Region	AM	AP	EMEA	Gesamt
Beschäftigte	2.934	1.566	15.880	20.380
Vollzeit*	2.923	1.563	14.789	19.275
Teilzeit*	11	3	851	865

Region	AM	AP	EMEA	Gesamt
Beschäftigte	2.679	1.611	16.439	20.729
Vollzeit*	2.676	1.600	15.231	19.507
Teilzeit*	3	11	945	959

\* Anzahl aktiver MitarbeiterInnen im Anstellungsverhältnis exkl. Leiharbeiter, Aushilfen, Praktikanten und Mergers & Acquisitions

**06 \_ Mitarbeiterzahl\* nach Arbeitszeit und Geschlecht**

\*exkl. Mergers & Acquisitions, da hier keine Detaildaten nach Geschlecht, Arbeitszeit vorliegen (MitarbeiterInnen 2017: 240; MitarbeiterInnen 2018: 263)

Im Jahr 2018 waren 5.680 (2017: 5.631) Frauen bei REHAU beschäftigt, davon 798 (2017: 806) in Teilzeit. Bei den Führungskräften hat sich der Frauenanteil gegenüber dem letzten Bericht von 10,2 Prozent im Jahr 2016 auf 12,1 Prozent im Jahr 2018 weiter erhöht.

**07 \_ Frauen in Führungspositionen****Ausbildungsquote**

Die Ausbildungsquote an den deutschen Standorten betrug 2018 6,5 Prozent (2017: 7,0 Prozent). Die Anzahl der Auszubildenden war fast konstant, die Quote sank jedoch, weil sich die Mitarbeiterzahl signifikant erhöht hat. Von den aus-gelernten Azubis haben wir 2018 87 Prozent (2017: 77 Prozent) übernommen. Die Zahlen wurden durch die Abteilung Vocational Education aus dem bestehenden HR-System erhoben.

**GRI 102-9: Lieferkette**

Um konsequent nachhaltig zu wirtschaften, achtet REHAU darauf, mit Lieferanten zusammenzuarbeiten, die nachweislich nachhaltig handeln und ökologische sowie soziale Verantwortung übernehmen. Wir zählen rund 30.000 Lieferanten, von denen der überwiegende Teil seinen Sitz in einem Mitgliedsstaat der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) hat.

Die weltweite Zusammenarbeit mit Lieferanten kann Risiken bergen. Aus diesem Grund hat die REHAU Gruppe einen eigenen Supplier Code of Conduct, den Lieferanten als Bestandteil unserer Lieferbedingungen akzeptieren müssen. Diesen haben wir 2018 weiterentwickelt mit dem Ziel, die ökologischen und sozialen Standards bei unseren Lieferanten weiter zu verbessern und noch detaillierter auf die jeweiligen globalen Standards in diesem Bereich hinzuweisen.

- Kapitel Lieferanten, S. 19 ff.
- 🌐 Supplier Code of Conduct
- 🌐 Lieferantenmanagement bei REHAU

#### **GRI 102-10: Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette**

2018 gab es an der Spitze der Unternehmensleitung der REHAU AG + Co personelle Veränderungen: der langjährige CEO, Rainer Schulz, wurde abgelöst und William Christensen wurde zum CEO ernannt.

Die Investitionstätigkeit der REHAU Gruppe belief sich im abgelaufenen Geschäftsjahr 2018 auf 139 Mio. Euro (2017: 144 Mio. Euro). Die Investitionsquote (Cashflow aus Investitionstätigkeit bezogen auf die Umsatzerlöse) beträgt 6,7 Prozent (2017: 7,2 Prozent).

In den Geschäftsjahren 2017 und 2018 hat die REHAU Gruppe keine Geschäftsfelder oder Produktgeschäfte veräußert. Durch die REHAU Verwaltungszentrale AG in der Schweiz konnte in 2018 die Übernahme der international tätigen Rohstoffhandelsgruppe MB Barter Trading erfolgreich abgeschlossen werden. Dabei wurde die bereits ebenfalls in der Schweiz schon ansässige Handelsgesellschaft REHAU GmbH mit ihren Tochterunternehmen und MB Barter Trading zur unabhängigen Handelsgruppe Meraxis als dritter Teilkonzern der Verwaltungszentrale AG fusioniert. Der Fokus von Meraxis mit Hauptsitz in Muri bei Bern, Schweiz, liegt in der Beschaffung und Distribution von polymerbezogenen Lösungen für die verarbeitende Kunststoffindustrie, insbesondere in den Bereichen Automotive, Bau, Industrie und Verpackung.

#### **GRI 102-11: Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip**

Das Risikomanagement ist über definierte Informations- und Eskalationssysteme in die betrieblichen Abläufe eingebunden und ist sowohl Teil der strategischen als auch Teil der operativen Führung. Gemäß der Gruppenstruktur werden Risk Assessments auf Ebene der Divisionen, Service-Bereiche und bei Bedarf auf Ebene einzelner Gesellschaften durchgeführt und an die Geschäftsleitung berichtet. Die Beurteilung der Risiken richtet sich nach der Eintrittswahrscheinlichkeit und dem potenziellen Schadensausmaß.

Um ökologische und soziale Risiken frühzeitig zu erkennen und zu steuern, haben wir einen Prozess definiert: Über das Nachhaltigkeits- und Umweltmanagement fließen diese Risiken in die Gesamtrisiko-Strategie und -Steuerung des Unternehmens ein.

Im Rahmen dieses Reputationsrisiko-Managements prüfen wir Produkte, Produktionsprozesse, Standorte und Kundengruppen, bei denen Nachhaltigkeitsaspekte eine besondere Rolle spielen. Der Fokus liegt dabei auf ethisch, sozial oder ökologisch sensiblen Themenfeldern – beispielsweise dort, wo Projekte zu einem erhöhten Schadstoffeintrag in Luft, Wasser und Böden führen oder mit dem Übernutzen natürlicher Ressourcen verbunden sein können. Ebenso setzen wir uns für die Achtung der Menschenrechte in unserer Lieferkette ein.

- Kapitel Lieferanten, S. 19 ff.

**GRI 102-12: Externe Initiativen**

Mit der Mitgliedschaft in renommierten Vereinigungen unterstreicht REHAU seine Verantwortung als ökonomisch, ökologisch und sozial nachhaltig agierendes Industrieunternehmen.

Dazu zählen unter anderem:

- Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen e. V. (seit 2013)
- Feuille de Route France, Kreislaufwirtschaft (seit 2018)
- Kununu, open company (seit 2015)
- Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge (seit 2017)
- REWINDO Recycling-Initiative der deutschen Kunststoffprofilhersteller (seit 2011)
- Verband der Automobilindustrie e.V. (seit 2004)
- VinylPlus Europäische PVC-Industrie für eine nachhaltige Entwicklung (seit 2011)

Weiterhin sind wir aktiv involviert oder Unterzeichner folgender Initiativen:

- Carbon Disclosure Project, international führend in Carbon and Water Sustainability Ratings (seit 2014)
- Charta der Vielfalt, internationale Initiative für Vielfalt in Unternehmen (seit 2018)
- EcoVadis, international führend in Business Sustainability Ratings (seit 2012)
- Responsible Minerals Initiative, Initiative für die verantwortungsbewusste Beschaffung von Mineralien aus konfliktbehafteten Gebieten (seit 2014)

Daneben beteiligen wir uns in verschiedenen Arbeitsgruppen aktiv an der Weiterentwicklung von Nachhaltigkeitsstandards:

- The European Plastic Pipes and Fittings Association (seit 2016)
- VDA Arbeitskreis, Nachhaltigkeit in der Lieferkette (seit 2018)

**GRI 102-13: Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen**

Entsprechend unseren Handlungsgrundsätzen streben wir ein verantwortungsbewusstes, integriertes Verhalten an – auch gegenüber politischen Parteien und Nichtregierungsorganisationen. Wir unterstützen die Energie- und Wärmewende im Rahmen der Umsetzung des Pariser Klimaschutzabkommens, insbesondere den Ausbau von Solar- und Windenergie sowie die klimaschützende Nutzung von Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen in Nahwärmenetzen.

Als global tätiges Unternehmen mit einem hohen Energiebedarf brauchen wir international wettbewerbsfähige Energiepreise sowie eine sichere Energieversorgung. Deshalb treten wir für einen fairen und freien Handel ein.

Die REHAU Gruppe ist Mitglied in einer begrenzten Anzahl von Industrieverbänden und Interessengruppen, sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene.

Dazu zählen unter anderem folgende Organisationen:

- European Plastics Converters (seit 2018)
- Fenster- und Fassadenverband e.V. DIN (seit 2006)
- Zentralverband Sanitär Heizung Klima (seit 1999)

## Strategie

**GRI 102-14: Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers**

→ Vorwort, S. 03

**GRI 102-15: Auswirkungen, Risiken und Chancen**

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist elementarer Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Zusätzlich haben wir ein Leitbild entwickelt, das unsere Aktivitäten für nachhaltiges Wirtschaften klar definiert.

Diese lassen sich vier wesentlichen Bereichen zuordnen: Langfristige Unternehmensstrategie, umweltschonende Produkte, Ressourcenschonung, Mitarbeiterzufriedenheit. Als Bestandteil unserer Unternehmensstrategie wollen wir unsere Wertschöpfung weiter erhöhen, konsequent in die Zukunft des Unternehmens investieren und breit aufgestellt wachsen. Als attraktiver Arbeitgeber bieten wir das bestmögliche Arbeitsumfeld und übernehmen soziale Verantwortung. Wir handeln gegenüber unseren Kunden und Lieferanten ökonomisch und ökologisch nachhaltig sowie sozial verträglich. Wir setzen auf Qualität und wollen in unseren Branchen stets mit bestem Beispiel vorangehen. Wo möglich kooperieren wir mit Partnern und erweitern unsere Kompetenzen durch gezielte Investitionen.

Um nachhaltige wirtschaftliche und gesellschaftliche Prozesse in unsere unternehmerischen Entscheidungen zu integrieren, beobachten wir relevante Megatrends, analysieren aktuelle Entwicklungen und bewerten sie hinsichtlich möglicher Chancen und Risiken. Wir sind kontinuierlich darum bemüht, mögliche negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit zu reduzieren. Um Risiken für Umwelt und Gesellschaft in unseren unternehmerischen Entscheidungen zu berücksichtigen, stehen Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagement im engen Austausch mit dem Risk Management bzw. arbeiten diesem zu. Darüber hinaus entwickeln, produzieren und vertreiben wir Produkte, die zur Förderung einer nachhaltigen Entwicklung beitragen können.

Seit 2010 definieren wir Handlungsfelder, die unsere zentralen Herausforderungen beschreiben und zugleich den Rahmen unserer Antworten darauf bilden. Diese Handlungsfelder wurden seit 2010 mehrfach überarbeitet und an die geänderten Anforderungen angepasst. Derzeit arbeiten wir an der Finalisierung unserer neuen Handlungsfelder, mit denen wir den aktuellen Rahmenbedingungen für unser Geschäft Rechnung tragen und die Voraussetzungen für die Herausforderungen der kommenden Jahre schaffen.

### 08 \_ Entwicklung unserer Handlungsfelder

	2010	2015	2019
<b>Langfristige Unternehmensstrategie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diversifizierung</li> <li>▪ Lieferantenmanagement</li> <li>▪ Ökonomische Stabilität</li> <li>▪ Wachstumsmärkte</li> <li>▪ Unabhängigkeit</li> <li>▪ Compliance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diversifizierung</li> <li>▪ Lieferantenmanagement</li> <li>▪ Wachstumsmärkte</li> <li>▪ Compliance</li> </ul>	<b>Nachhaltig wachsen</b> 
<b>Ressourcenschonung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Abfall und Abwasser</li> <li>▪ Materialeinsparung</li> <li>▪ Energieeffizienz</li> <li>▪ Gefahrenstoffe</li> <li>▪ Rezyklate</li> <li>▪ Gebäude</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Abfall und Abwasser</li> <li>▪ Materialien und Rohstoffe</li> <li>▪ Energieeffizienz</li> <li>▪ Gebäude</li> </ul>	<b>Klimaschutz forcieren</b> 
<b>Umwelt-schonende, energieeffiziente Produkte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kundenzufriedenheit</li> <li>▪ Produktverantwortung</li> <li>▪ Produktentwicklung (Megatrends)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Produktverantwortung</li> <li>▪ Produktinnovationen</li> <li>▪ Digitalisierung</li> </ul>	<b>Kreislaufwirtschaft vorantreiben</b> 
<b>Mitarbeiterzufriedenheit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Work-Life-Balance</li> <li>▪ Aus- und Weiterbildung</li> <li>▪ Vielfalt und Chancengleichheit</li> <li>▪ Gesellschaftliches Engagement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Arbeitgeberattraktivität</li> <li>▪ Aus- und Weiterbildung</li> <li>▪ Arbeitssicherheit/ Gesundheit</li> <li>▪ Gesellschaftliches Engagement</li> </ul>	<b>Vielfalt fördern</b> 

## Unternehmenswerte

### GRI 102-16: Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen

Wir sind der Überzeugung, dass eine nachhaltige Unternehmensführung auf Werten und Verhaltensgrundsätzen basiert, die von allen gelebt werden müssen. Diese Werte und Grundsätze haben wir definiert und im Intranet unter dem Titel „YOUR REHAU“ für alle MitarbeiterInnen zugänglich gemacht. Unsere Beschäftigten und unsere Werte stehen im Mittelpunkt unserer besonderen Unternehmenskultur als verantwortungsvoll und nachhaltig agierendes Familienunternehmen. REHAU bewegt Menschen. Menschen bewegen REHAU.

Unsere Unternehmenskultur baut auf den Werten Vertrauen, Zuverlässigkeit und Innovation auf. Diese Werte prägen unsere Führungsgrundsätze und den Umgang mit unseren Stakeholdern. Wir wollen ein zuverlässiger Partner sein und richten unser Handeln nach diesen Werten aus. Wir verpflichten uns, Gesetze, Richtlinien und Marktstandards ebenso einzuhalten wie freiwillige Selbstverpflichtungen und unsere REHAU internen Leitlinien zu leben.

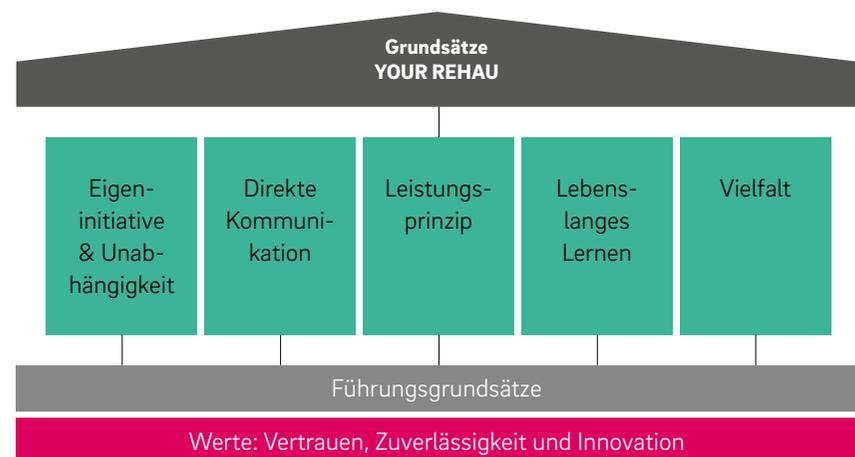
So geben beispielsweise die verbindlichen globalen Verhaltensgrundsätze (Code of Conduct) Beschäftigten eine Handlungsorientierung für korrektes und ethisch einwandfreies Verhalten bei der täglichen Arbeit. Sie machen deutlich, was REHAU von den Beschäftigten im Unternehmen erwartet: nicht nur Gesetze, Regularien und interne Vorschriften einzuhalten, sondern sich auch innerhalb unseres Wertegerüsts zu bewegen.

Wichtige Grundsätze für verantwortungsvolles Handeln bilden außerdem die

- Leitlinien zur unternehmerischen Verantwortung, festgelegt im REHAU Mitarbeiter-Code of Conduct mit den Dimensionen Verantwortung gegenüber Mitmenschen und Gesellschaft, Gesetzestreue/Compliance, Integrität und Unabhängigkeit im Geschäftsverkehr, Umgang mit Geschäftspartnern und Entscheidungsträgern, Spenden und Sponsoring, Interessenskonflikte etc.
- Das Bekenntnis zu einem umfassenden Stakeholder-Dialog.
- Das Bekenntnis zum Global Compact der Vereinten Nationen.

- Die zukünftig stärker nach außen gerichtete Nachhaltigkeitsstrategie mit den vier handlungsleitenden Prinzipien nachhaltiges Wachstum, Klimaschutz, Kreislaufwirtschaft, Vielfalt – abgeleitet aus den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen.
  - Grundsätze und Leitlinien unseres Umwelt- und Energiemanagements.
  - Die Einkaufsrichtlinie und der Supplier Code of Conduct, die den Standard für eine nachhaltige Beschaffung einschließen.
- Kapitel Ethik und Compliance, S. 14 ff.
- 🌐 Mitarbeiter-Code of Conduct
  - 🌐 Supplier Code of Conduct

### 09 \_ YOUR REHAU – Werte und Grundsätze

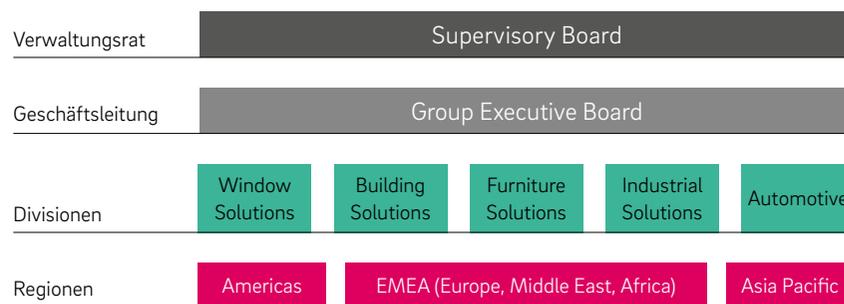


## Unternehmensführung

### GRI 102-18: Führungsstruktur

Das Group Executive Board (GEB) ist das oberste Leitungsgremium der REHAU Gruppe. Es ist dabei den Belangen der Kapitalgeber sowie der Kunden, Beschäftigten und sonstiger dem Unternehmen verbundenen Stakeholder mit dem Ziel einer nachhaltigen Wertschöpfung verpflichtet (Stakeholder Value). Das GEB leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung im Unternehmensinteresse, entwickelt die strategische Ausrichtung des Unternehmens, erörtert sie mit dem Supervisory Board und sorgt für ihre Umsetzung.

### 10 \_ Unternehmensstruktur REHAU Gruppe



Das Supervisory Board berät und überwacht das GEB bei der Leitung des Unternehmens. Es bestellt und entlässt die Mitglieder des GEB und sorgt gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung. Um den Wandel des Unternehmens zu einem digitalen Produktions-, Technologie- und Dienstleistungsunternehmen zu unterstützen, wurden REHAU spezifische Technologieplattformen gegründet, die unter der Einheit Technology & Performance gebündelt werden.

In den Plattformen geht es um strategische Themen wie 3D-Drucktechniken, die Entwicklung neuer Produktions- und Recycling-Prozesse oder die Integration von Elektronik in polymere Produkte. Dadurch sollen die Veränderungen der Geschäftsmodelle beschleunigt und die Entwicklung digitaler Produkte und Produktionsprozesse sowie produktspezifischer Dienstleistungen angemessen unterstützt und begleitet werden.

Die Themen der unternehmerischen Verantwortung werden bei REHAU von drei Abteilungen gesteuert:

Das Risikomanagement ist über definierte Informations- und Eskalationssysteme in die betrieblichen Abläufe eingebunden und ist Teil der strategischen sowie der operativen Führung. Es überprüft Produktions- und Beschaffungsrisiken, Umwelt- und Cyberrisiken (darunter Klimarisiken), Kundenbeziehungen, Marktentwicklungen und Produkte insbesondere daraufhin, ob diese mit unseren Unternehmens- und Nachhaltigkeitsgrundsätzen vereinbar sind.

→ Mehr unter GRI 102-11, S. 09

Das Nachhaltigkeitsmanagement steht im engen Austausch mit dem Risikomanagement. Seine Aufgaben umfassen die strategische Ausrichtung und die Koordination aller ökonomischen, ökologischen und sozialen Nachhaltigkeitsthemen. In Bezug auf den Stakeholder-Dialog arbeitet das Nachhaltigkeitsmanagement eng mit der Abteilung Corporate Communications zusammen, die für die interne und externe Kommunikation unternehmerischer Verantwortung zuständig ist.

REHAU verfügt darüber hinaus über ein globales Compliance Management. Dessen Ziele sind die Planung, Steuerung und Kontrolle der auf Compliance gerichteten Aktivitäten des Unternehmens.

→ Kapitel Ethik und Compliance, S. 14 ff.

# Ethik und Compliance

**GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Compliance**  
**GRI 205: Korruptionsbekämpfung, GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten,**  
**GRI 419: Sozioökonomische Compliance**

Gesetzeskonformes Handeln gilt als Grundprinzip für REHAU schon seit der Gründung des Unternehmens. Wir verstehen uns als ein verantwortungsbewusstes und somit der Integrität im Geschäftsverkehr sowie der Nachhaltigkeit verpflichtetes Familienunternehmen. Unsere Compliance-Anstrengungen beziehen sich insbesondere auf den Kampf gegen Korruption, Wettbewerbsverstöße, Geldwäsche und die Nichteinhaltung von Umweltvorschriften. Wir richten uns nach den OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen sowie nach der UN Konvention gegen Korruption vom 31.10.2003. Zudem hat sich REHAU dem UN Global Compact mit seinen zehn Prinzipien verpflichtet – unter anderem zur Korruptionsbekämpfung.

Grundwerte und Verhaltensregeln sind in unserem internen Code of Conduct sowie in einer präzisierenden Antikorruptionsrichtlinie festgehalten. Diese Regeln sind für alle REHAU Beschäftigten weltweit verbindlich, unabhängig von der Position oder der Hierarchieebene. Von unseren Partnern in der Lieferkette erwarten wir, dass auch sie unsere Werte und Grundsätze teilen und unseren Supplier Code of Conduct akzeptieren.

REHAU verfügt über ein globales Compliance Management System (CMS). Dessen Ziel ist die Planung, Steuerung und Kontrolle der auf Compliance gerichteten Aktivitäten des Unternehmens. Alle MitarbeiterInnen der REHAU Gruppe werden regelmäßig zu diesen Themen geschult. Eine offene Gesprächskultur, Vertrauen, Transparenz und das Bewusstsein für Compliance tragen dazu bei, dass diesbezügliche Fragen oder Probleme im Einzelfall grundsätzlich rasch geklärt werden können. Unser Ziel ist eine gelebte Compliance-Kultur nach dem Motto „Compliance at REHAU: Comply – Commit – Trust“.

Beschäftigte sowie Dritte können zur Korruptionsbekämpfung beitragen, indem sie Compliance-Verstöße über das REHAU Compliance Communication System (CoCoS) melden, auch anonym. CoCoS ist webbasiert und genügt höchsten Ansprüchen an Datenschutz und Datensicherheit. Die über das System einge-

henden Hinweise gehen direkt an den Compliance-Verantwortlichen der Abteilung Legal and Compliance und werden mit höchster Priorität und selbstverständlich streng vertraulich behandelt.

 Hinweisgebersystem CoCoS

Das CMS wird bei REHAU durch den Head of Legal and Compliance, der direkt an die Geschäftsleitung berichtet, durch die zentrale Compliance-Abteilung sowie lokale Compliance-Ansprechpartner gesteuert. Die Geschäftsleitung der REHAU Gruppe sowie das Supervisory Board der Gruppe werden einmal jährlich im Rahmen des Compliance Reportings über den aktuellen Stand des Compliance Management Systems informiert.

Die Wirksamkeit des Compliance Management Systems wird regelmäßig geprüft. Bei Bedarf werden entsprechende Maßnahmen zur Weiterentwicklung veranlasst.

 Mitarbeiter-Code of Conduct  
 Supplier Code of Conduct

## GRI 205: Korruptionsbekämpfung

**GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Korruptionsbekämpfung (UN Global Compact: Prinzip 10)**

→ Siehe Managementansatz Compliance, diese Seite

**GRI 205-2: Informationen und Schulungen zu Strategien und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung**

Von 2016 bis 2018 wurden mehrere Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung umgesetzt, u.a.:

- Verteilung von weltweiten Compliance-Informationen,
- Präsenzs Schulungen in ausgewählten Ländern,
- Rollout von Compliance E-Learnings,

- Veröffentlichungen von Artikeln zum Thema im Intranet,
- die Implementierung eines externen webbasierten Systems zur Meldung von Compliance- und Korruptionsverstößen.

Alle Maßnahmen zielten auf die Sensibilisierung der Beschäftigten und die Durchsetzung der REHAU Antikorruptionsrichtlinie, die weltweit Geltung hat und Teil des REHAU Code of Conducts ist. Alle MitarbeiterInnen weltweit verfügen über ein in den meisten Fällen in Landessprache verfasstes Exemplar des Code of Conducts, der wie die Antikorruptionsrichtlinie auch im Intranet abrufbar ist. Die E-Learnings sind je nach Inhalt Pflicht für alle Beschäftigten bzw. alle Beschäftigten mit Außenkontakt (so im Falle des E-Learnings Antikorruption). MitarbeiterInnen ohne Zugang zu einem PC werden über Präsenzs Schulungen geschult. Das Kontrollorgan der Gruppe wird einmal jährlich im Rahmen des Compliance Reportings über den Stand des Compliance Management Systems informiert.

Im Berichtszeitraum haben 1.525 neue MitarbeiterInnen der REHAU Gruppe die Schulung zu Fragen der Korruptionsprävention erfolgreich abgeschlossen.

Es ist unser Ziel, alle Lieferanten und Dienstleister zur Einhaltung des Supplier Code of Conduct zu verpflichten. Dieser ersetzt die Nachhaltigkeitsvereinbarung, die von den meisten wichtigeren Lieferanten unterzeichnet wurde. Compliance-Verstöße können jederzeit über das REHAU Compliance Communication System (CoCoS) gemeldet werden, auch anonym.

#### **GRI 205-3: Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen**

REHAU toleriert keine Korruption und sonstige strafbare Handlungen von Beschäftigten. Verstöße verfolgt REHAU nach dem „Null-Toleranz-Prinzip“.

Im Berichtszeitraum ist ein Korruptionsvorfall zwischen einem Beschäftigten und einem Lieferanten bekannt geworden. Der Fall wurde untersucht und der Beschäftigte schließlich entlassen. In weiteren Fällen bestätigte sich ein geäußelter Korruptionsverdacht nach Untersuchung nicht. Es gab im Berichtszeitraum kein öffentlich-rechtliches Verfahren im Zusammenhang mit Korruption gegen REHAU oder deren Angestellte. Aktuell sind bei REHAU keine Korruptionsvorfälle bekannt.

## **GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten**

### **GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Wettbewerbswidriges Verhalten**

→ Siehe Managementansatz Compliance, S. 14

### **GRI 206-1: Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung**

REHAU toleriert weder korruptes Geschäftsverhalten noch Kartellabsprachen oder dergleichen. Auch von unseren Lieferanten verlangen wir, im Interesse des freien Wettbewerbs, lückenlos auf jedes wettbewerbswidrige Verhalten wie Preisabsprachen, Aufteilungen von Marktsegmenten, Preisbindungen etc. zu verzichten, eine Null-Toleranz bezüglich Wettbewerbsabsprachen zu verfolgen und ihre Beschäftigten entsprechend zu schulen.

Die Grundsätze sind sowohl im internen Code of Conduct als auch im Supplier Code of Conduct verankert.

## **GRI 419: Sozioökonomische Compliance**

### **GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Sozioökonomische Compliance (UN Global Compact: Prinzip 10)**

→ Siehe Managementansatz Compliance, S. 14

### **GRI 419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich**

In der Berichtsperiode wurden keine aus Gruppensicht erheblichen Bußgelder und keine nicht-monetären Sanktionen gegen REHAU verhängt.

# Stakeholder

## **GRI 102-40: Liste der Stakeholdergruppen**

Zu unserer unternehmerischen Verantwortung gehört ein regelmäßiger Austausch mit externen und internen Anspruchsgruppen. Durch aktiven Dialog versuchen wir, den Erwartungen und Bedürfnissen unserer Stakeholder gerecht zu werden. Darin sehen wir die Chance, uns frühzeitig auf neue Anforderungen einzustellen, Risiken möglichst gering zu halten oder gar zu vermeiden sowie Potenziale umzusetzen. Zu unseren Stakeholdern gehören:

- Kunden,
- Beschäftigte,
- Lieferanten,
- Kapitalgeber,
- Universitäten und Forschungseinrichtungen,
- Öffentlichkeit und Medien,
- Geschäftspartner und Wettbewerber,
- Anwohner und Kommunen,
- Nichtregierungsorganisationen (NGOs).

## **GRI 102-41: Tarifverhandlungsvereinbarungen**

Unseren Beschäftigten bieten wir attraktive Vergütungspakete aus funktionsbezogenen Grundgehältern bzw. -löhnen, variablen erfolgsorientierten Zahlungen sowie zahlreiche Zusatzleistungen an, die sich am relevanten Arbeitsmarkt inkl. einschlägiger und nahestehender Tarifverträge (in Deutschland bspw. Kunststoffverarbeitende Industrie, Chemie, Metall) orientieren. Die Marktentwicklung der Vergütungen wird regelmäßig (i.d.R. jährlich) überprüft. Dabei werden auch die einschlägigen Regelwerke wie z.B. die ILO Kernarbeitsnormen herangezogen. REHAU hält die rechtlichen Vorgaben zu Mindestlöhnen und Nebenleistungen ein.

## **GRI 102-42: Ermittlung und Auswahl der Stakeholder**

Als Stakeholder betrachten wir Personen, Gruppen und Organisationen, die Ansprüche, Wünsche oder Anregungen an uns herantragen. Wir unterscheiden in diesem Zusammenhang zwischen direkten und indirekten Stakeholdern. Priorität hat dabei der Dialog mit direkten Stakeholdern, die die ökonomische, ökologische oder gesellschaftliche Leistung unseres Unternehmens merklich beeinflussen oder davon stark betroffen sind. Indirekte Stakeholder sind für uns interessierte Anspruchsgruppen wie beispielsweise die lokalen Medien und Öffentlichkeit an

unseren über 170 Standorten weltweit, mit denen wir den aktiven Dialog suchen.

## **GRI 102-43: Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern**

### **GRI 102-44: Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen**

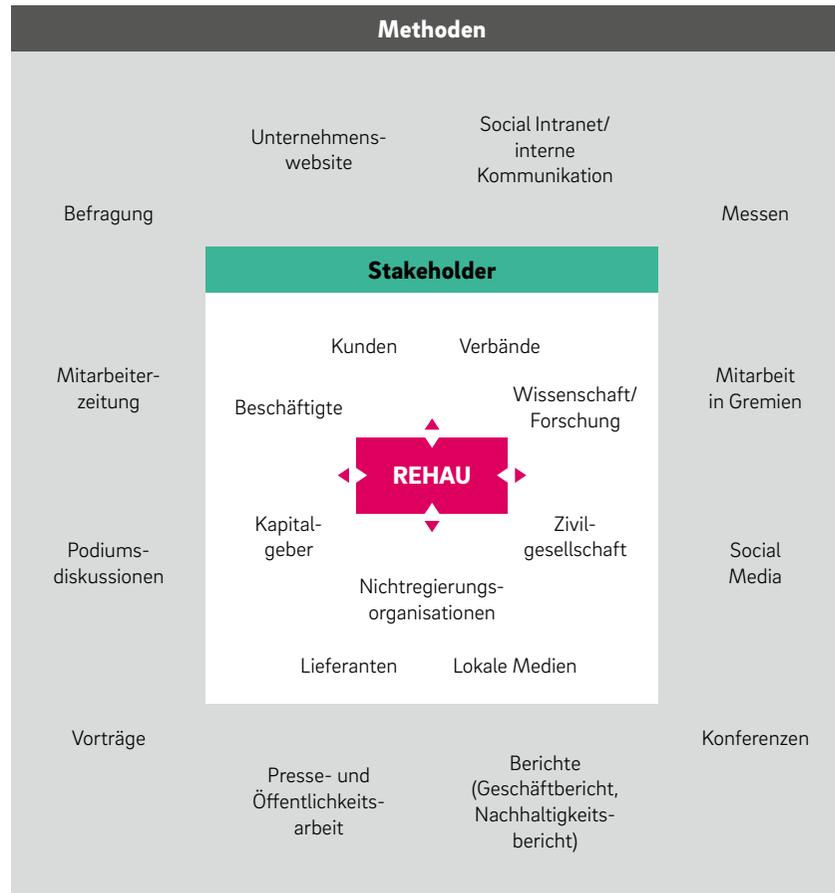
Bei REHAU pflegen wir den aktiven Dialog, um einerseits den Interessen und Bedürfnissen unserer Stakeholder gerecht zu werden und andererseits auch unsere eigenen Sichtweisen darzulegen. Hierfür nutzen wir unterschiedliche interne und externe Formate strategischer Kommunikation mit unseren Anspruchsgruppen. Nachfolgend eine Auswahl:

- Befragungen, z.B. zu Arbeitsschutz und Nachhaltigkeit,
- Veröffentlichungen wie Geschäftsbericht, Nachhaltigkeitsbericht, Pressemitteilungen, Mitarbeiterzeitung,
- Veranstaltungen, z.B. Tage der offenen Tür, Roadshows für Kunden, Lieferantentage, Veranstaltungen für Führungskräfte,
- Messen und Konferenzen,
- Mitarbeit in Gremien,
- Vorträge.

Die zentralen Anliegen unserer Stakeholder bilden das Gerüst unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung. Für den Berichtszeitraum haben wir folgende Themen ermittelt, aus denen sich unsere Handlungsfelder ergeben:

- Verantwortungsvolle Geschäftsführung
- Nachhaltige Unternehmensentwicklung
- Umwelt- und Klimaschutz, CO<sub>2</sub>-Emissionen
- Compliance
- Risikomanagement
- Produktentwicklung/-optimierung
- Innovationen
- Digitalisierung
- Kundenzufriedenheit
- Lieferantendialog/Nachhaltige Beschaffung
- Mitarbeiterdialog und Mitarbeiterzufriedenheit
- Sponsoring und gesellschaftliches Engagement
- Dialog mit der Öffentlichkeit, NGOs.

**11 \_ Stakeholder-Dialog**



Die Erwartungen unserer Stakeholder an uns sind vielfältig. Wir versuchen, allen gerecht zu werden. Als guter Nachbar leisten wir an unseren Standorten Beiträge zu sozialen, ökologischen und kulturellen Projekten. Unsere Kontakte auf lokaler Ebene erstrecken sich auf Städte, Bildungsinstitutionen, Kultureinrichtungen, Vereine, Verbände und viele mehr. Den Austausch mit der Zivilgesellschaft und auch mit den NGOs haben wir in den letzten Jahren deutlich intensiviert. Gleichzeitig fließen die Ergebnisse immer stärker in unsere geschäftspolitischen Entscheidungen ein. Insbesondere im Berichtszeitraum wurde deutlich, dass Klima- und Umweltschutz sowie speziell die CO<sub>2</sub>-Emissionen eine immer größere Bedeutung für alle wichtigen Anspruchsgruppen an unseren Standorten haben. Diese Themen bewegen auch unsere Kunden und Zulieferer sowie weitere Stakeholder und bleiben definitiv auch in Zukunft im Fokus unseres Dialogs. Zudem sind eine verantwortungsvolle Geschäftsführung und die nachhaltige Unternehmensentwicklung für alle Stakeholder relevant.

**Zivilgesellschaft/gesellschaftliche Verantwortung:**

Indien – regelmäßige Baumpflanzaktion im Rahmen des Welt-Umwelt-Tages

Der „World Environmental Day“ ist traditionell ein besonderer Tag für REHAU Indien. Im Umfeld unserer Werke in Pune im Staat Maharashtra und den angrenzenden Kommunen werden jährlich in einer Gemeinschaftsaktion Bäume und Sträucher gepflanzt. Ziel der Maßnahme ist, innerhalb der Belegschaft und der Bevölkerung das Bewusstsein für den Umweltschutz zu schärfen und zu fördern. Im Berichtszeitraum wurden von REHAU Beschäftigten über 400 Setzlinge gepflanzt und der Organisation „Plant for the Planet“ „gutgeschrieben“.

- 🌐 Plant for the Planet
- Mehr zum gesellschaftlichen Engagement bei REHAU siehe S. 48 ff.

**Umweltverbände/Umwelt- und Klimaschutz:**

Frankreich – Aktives Mitglied/Austausch Feuille de Route „Kreislaufwirtschaft“

REHAU hat im Berichtszeitraum eng mit der französischen Regierung und französischen Umweltverbänden zusammengearbeitet, um das Thema Sekundärrohstoffe zu forcieren. Zu den teilnehmenden Umweltverbänden zählten Feuille de route de l'économie circulaire (FREC), die Association Alliance Chimie Recyclage (2ACR) und die Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie (ADEME). Schwerpunkt des Dialogs war der positive Einfluss der Kreislaufwirtschaft auf den Umweltschutz und die nachhaltige Entwicklung. Diesen Austausch möchten wir fortsetzen und ausbauen, um die Relevanz des Themas nicht nur für unsere Länder, sondern für Europa zu unterstreichen.

**Regierung/Abfallverwertung:**

Schweden – Dialog „Kunststoff Abfallverwertung“

REHAU hat als führendes Unternehmen in der Verwertung von Sekundärrohstoffen im Berichtszeitraum an unterschiedlichen Konferenzen, Stakeholder-Dialogen und Expertenbefragungen teilgenommen. Dabei haben wir unsere Expertise und Erfahrung unter anderem auch an das Schwedische Umweltinstitut (IVL) bzw. die „Swedish Environmental Protection Agency“ (Naturvårdsverket) weitergegeben. Dort wurden Daten zur Entstehung, Sammlung und Behandlung von PVC-Abfällen erhoben. Als zweitgrößter Recycler von Kunststoff-Fensterprofilen in Europa konnten wir unsere jahrzehntelangen Erfahrungen zur Abfallverwertung von Umlaufmaterial, Post-Consumer- und Post-Industrial-Rohstoffen einbringen.

**NGOs/Biodiversität:**

Indonesien – Artenschutz

Der lokale Dialog mit NGOs in Zusammenhang mit länderspezifischen Themen ist uns ein besonderes Anliegen. Im Rahmen unseres „Management Development Programs“ und mit Unterstützung von REHAU Indonesien haben wir im Berichtszeitraum den Dialog mit dem Orang-Utan Conservation Fund gestartet sowie diesen finanziell unterstützt. Unser Werk in Jakarta wird die Stiftung auch weiterhin aktiv begleiten.

# Lieferanten

## **GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Lieferanten** **GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten, GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten**

Unsere unternehmerische Verantwortung erstreckt sich entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Umwelt- und soziale Kriterien sind für uns ausschlaggebend, wenn es darum geht, externe Lieferanten und Dienstleister zu beauftragen. Im Rahmen des zertifizierten Umweltmanagementsystems werden die Prozesse für den Einkauf und die Lieferantenauswahl intern und extern auditiert.

Wir erwarten von unseren Lieferanten die Einführung der Qualitätsmanagementnorm ISO 9001 oder vergleichbarer Anforderungen.

Die systematische Risikobeobachtung unserer Lieferanten ist für REHAU ebenfalls ein wichtiges Instrument. Sie dient dazu, unsere Lieferantenbeziehungen richtig zu bewerten und unsere Beschaffungsstrategien darauf abzustimmen. Dazu stehen wir in ständigem direkten Kontakt zu unseren Partnern. Wesentliche Kriterien, die wir abhängig vom Beschaffungssegment betrachten, sind unter anderem Qualität, Risiko bei Lieferausfällen, Verfügbarkeit und Abhängigkeit, Schutz von Know-how und die wirtschaftliche Stabilität der Lieferanten.

In Zukunft wollen wir Nachhaltigkeitsstandards noch stärker berücksichtigen. So sollen bei der Lieferantenauswahl und -bewertung anlassbezogene Analysen durch das Nachhaltigkeitsmanagement erfolgen.

Die Beschaffung wird bei REHAU über den Bereich Purchasing abgewickelt. Die Leitung berichtet direkt an den CEO.

Das Thema Nachhaltigkeit im Einkauf ist in der Abteilung Global Procurement Strategy angesiedelt. Mit verschiedenen Regelwerken und Prozessen stellen wir elementare Standards bei Lieferanten und Dienstleistern sicher. Zentrale Grundlage aller Lieferantenvereinbarungen ist der im Jahr 2018 neu verfasste Supplier Code of Conduct, der die bis dahin gültige Nachhaltigkeitsvereinbarung ersetzt.

Er gibt verbindlich vor, dass REHAU die Achtung der Menschen- und Persönlichkeitsrechte, die Einhaltung von Umweltstandards sowie ethisch korrektes Geschäftsverhalten auch von seinen Geschäftspartnern erwartet. Die Akzeptanz des Codes ist obligatorisch. Verstöße gegen den Supplier Code of Conduct können bis zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen.

Das Einhalten von sozialen Kriterien durch die Lieferanten ist darüber hinaus integraler Bestandteil des Standards für eine nachhaltige Beschaffung. Mit Hilfe von Auditierungen vor Ort überprüfen wir, ob unsere Lieferanten unsere sozialen und ökologischen Vorgaben einhalten. Andernfalls behalten wir uns vor, die Geschäftsbeziehung zu kündigen. Auslöser für Auditierungen sind unter anderem Lieferantenauswahlprozesse, Produkt- und Prozessqualifizierungen oder Kundenanforderungen.

-  Supplier Code of Conduct
-  Lieferantenmanagement bei REHAU

## **GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten**

### **GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Umweltbewertung der Lieferanten**

→ Siehe Managementansatz Lieferanten, diese Seite

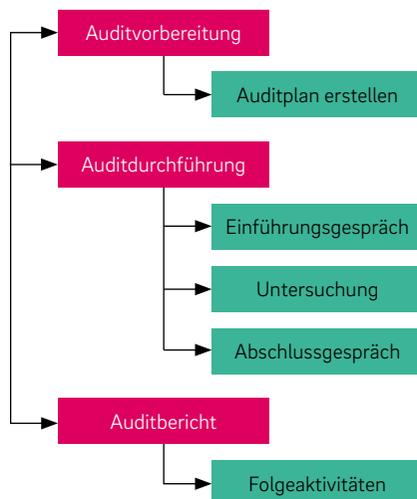
### **GRI 308-1: Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden**

Wir wollen alle Lieferanten und Dienstleister zur Einhaltung des Supplier Code of Conduct verpflichten. Bis Ende 2018 hatten 100 Prozent unserer Lieferanten den Supplier Code of Conduct unterzeichnet. Dieser ersetzt die Nachhaltigkeitsvereinbarung, die von den meisten Lieferanten bereits unterzeichnet wurde. Ausnahmen bilden die Abteilung Indirect Materials & Services sowie der Bereich Travel-/Event-Management.

### GRI 308-2: Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

Wir überprüfen mögliche Umweltauswirkungen ausgehend von unseren Lieferanten mittels Auditierungen vor Ort. 2018 fanden insgesamt 110 solcher Audits (2017: 84) statt. Bei drei (2017: zwei) dieser Auditierungen wurden jeweils Verstöße gegen unsere Umweltrichtlinien entdeckt und in der Folge die Geschäftsbeziehung beendet.

### 12 \_ Grundsätzliche Vorgehensweise Lieferantenaudit



## GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten

### GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Soziale Bewertung der Lieferanten

→ Siehe Managementansatz Lieferanten, S. 19

### GRI 414-1: Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden

REHAU ist ein weltweit tätiges Unternehmen. Dessen sind wir uns bewusst und erwarten von unseren Beschäftigten und Geschäftspartnern einen respektvollen Umgang mit den verschiedenen regional geprägten Mentalitäten. Wir verfolgen eine „Null-Toleranz“-Strategie im Zusammenhang mit unethischem Geschäftsverhalten wie Diskriminierung, Kinder- und Zwangsarbeit, korruptem Geschäftsverhalten und Kartellabsprachen. Alle REHAU Lieferanten verpflichten sich mit der Unterzeichnung des Supplier Code of Conduct, sich in ihrer Geschäftstätigkeit weltweit an unsere Werte sowie die jeweils anwendbaren, geltenden Gesetze zu halten. Bei Nichteinhalten des Supplier Code of Conduct durch den Lieferanten behalten wir uns vor, bestehende Verträge fristlos zu kündigen.

REHAU betreibt ein Hinweisgebersystem (Compliance Communication System, CoCoS), über das Beschäftigte und Lieferanten unethisches Verhalten oder gesetzeswidrige Handlungen anonym melden können. Im Berichtszeitraum haben mehr als 20 Stakeholder das System genutzt.

🌐 Mehr zum Hinweisgebersystem CoCoS im Kapitel Compliance, S. 14

### GRI 414-2: Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

Wir behalten uns vor, die Einhaltung des Supplier Code of Conduct auch in Bezug auf soziale Kriterien durch geeignete Maßnahmen zu überprüfen. Im Berichtszeitraum wurden keine erheblichen negativen sozialen Auswirkungen in der Lieferkette festgestellt.

# Ökonomie

## **GRI 103 Managementansatz Ökonomie (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) GRI 201: Wirtschaftliche Leistung, GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen**

REHAU ist System- und Serviceanbieter polymerbasierter Lösungen. Seit 70 Jahren erschließen wir neue, innovative Anwendungsgebiete für Kunststoffe. Unser Ansatz lautet damals wie heute: Herkömmliche Werkstoffe werden durch leistungsfähigere Polymere ersetzt, Systemlösungen bieten darüber hinaus Mehrwerte für unsere Kunden. Die Schwerpunkte unserer breit angelegten Produktpalette liegen in technisch und qualitativ hochwertigen und komplexen Lösungen. Als Premiummarke für polymerbasierte Lösungen ist REHAU in den Bereichen Automotive, Bau und Industrie international aufgestellt. Unsere Kompetenzen bündeln wir in den fünf Divisionen Automotive, Building Solutions, Furniture Solutions, Industrial Solutions und Window Solutions.

→ GRI 102-2: Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen, S. 04

Der Fokus auf den Markt und auf eine vertrauensvolle Partnerschaft zu den Kunden unter Berücksichtigung ökonomischer, ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit ist fest in unseren Unternehmensgrundsätzen verankert. Ein kundennaher Vertrieb mit mehr als 130 Niederlassungen weltweit garantiert die notwendige Marktpräsenz und dient dem Ausbau und der Pflege bestehender Geschäftsbeziehungen. Insgesamt tragen an mehr als 170 Standorten rund 20.000 Beschäftigten in 54 Ländern zum Erfolg unseres Unternehmens bei.

Im Mittelpunkt unserer Vision und strategischen Ziele stehen profitables Wachstum und der Anspruch, in der Mehrzahl unserer Geschäftsfelder führende Wettbewerbspositionen einzunehmen. Dabei denken und handeln wir vorausschauend und nach dem Gebot der Nachhaltigkeit. Wir sehen die Verantwortung für Mensch und Umwelt als festen Bestandteil unserer Unternehmenskultur und zugleich als Basis für ein zukunftsfähiges Wachstum.

Gleichzeitig wollen wir als aktiver Teil der Gesellschaft unser Umfeld positiv mitgestalten. Hierfür stehen unsere vielfältigen Produkte und Services, zum Beispiel für energieeffizientes Bauen, die Nutzung regenerativer Energien oder Wassermanagement. Darüber hinaus engagieren wir uns auch an unseren Standorten vor Ort.

→ Mehr zu unserem gesellschaftlichen Engagement siehe S. 48 ff.

Auch in Zukunft wollen wir uns bei REHAU an mittel- und langfristigen Zielen orientieren, statt den kurzfristigen Gewinn in den Vordergrund zu stellen. Unsere Entwicklungs- und Marktaktivitäten richten wir daher auf unternehmensstrategische Leitthemen aus - Digitalisierung, Individualisierung, Mobilität, Nachhaltigkeit und New Work. Diese eröffnen uns in Verbindung mit der breiten Kundenstruktur solide Chancen für nachhaltiges Wachstum. Gleichzeitig suchen wir aktiv nach nachhaltigen Ansätzen für die ökologischen und ökonomischen Herausforderungen von morgen. Unsere über Jahrzehnte gesammelte Kompetenz und Innovationsfreude sowie unsere hohe Entwicklungsleistung im Bereich Polymertechnik helfen uns dabei, die Zukunftsthemen anzugehen.



## Ziele Nachhaltiges Wachstum

Ziele	Termin	Status	Erreicht	Seite
Nachhaltiges Wachstum über alle Divisionen	bis 2030	In den Jahren von 2015 bis 2018 ist die REHAU AG + Co im Schnitt mehr als 5 Prozent jährlich gewachsen. Im Jahr 2018 zeichnete sich eine Abschwächungsphase ab.	●	21 ff.
Sukzessive Umstellung von Linear- auf Kreislaufwirtschaft	bis 2050	Den Einsatz von Rezyklaten setzen wir bereits innerhalb aller Divisionen um und werden eine gesamtheitliche Kreislaufwirtschaft zukünftig noch stärker in unseren Fokus stellen.	◐	28 ff.
Lieferantenmanagement: feste Verankerung der Anforderungen zur Nachhaltigkeit in den Beziehungen zu Geschäftspartnern	bis 2020	Alle definierten Lieferanten haben die Nachhaltigkeitsvereinbarung von REHAU unterzeichnet. Im Jahr 2018 wurde die Nachhaltigkeitsvereinbarung von REHAU aktualisiert und durch den Supplier Code of Conduct ersetzt.	●	19 ff.
Arbeits- und Gesundheitsschutz – Kontinuierliche Reduzierung der Arbeitsunfälle (Vision Zero)	laufend	Im Berichtszeitraum ist die Unfallhäufigkeit aufgrund von starkem Personalaufbau in einigen Werken im Durchschnitt gestiegen.	○	40 f.

● Ziel erreicht ◐ Ziel teilweise erreicht ○ Ziel nicht erreicht

Unsere Zielsetzungen berichten wir erstmals in Anlehnung an die UN Nachhaltigkeitsziele 2030. Im Bereich Ökonomie orientieren wir uns am SDG 8 Nachhaltiges Wachstum.



## GRI 201: Wirtschaftliche Leistung

(Handlungsfeld Nachhaltig wachsen)

### GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Wirtschaftliche Leistung

→ Siehe Managementansatz Ökonomie, S. 21

### GRI 201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Basis der Steuerung der REHAU Gruppe ist neben einer werteorientierten Unternehmensführung die quantitative und qualitative Planung zur Erreichung des Gruppenergebnisses. Diese sind wichtige Treiber der Unternehmensentwicklung.

### 13 \_ Umsatzzahlen REHAU Gruppe und REHAU AG + Co

	2017	2018
REHAU Gruppe	3,5 Mrd. €	3,5 Mrd. €
REHAU AG + Co	2,0 Mrd. €	2,1 Mrd. €

🌐 Weitere Informationen siehe Lageberichte der REHAU AG + Co (veröffentlicht auf [www.bundesanzeiger.de](http://www.bundesanzeiger.de))

### GRI 201-2: Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen

Bedingt durch den fortschreitenden Klimawandel und die Beschlüsse von Paris 2015 (COP 21) steigt weltweit der Anteil regenerativer Energieerzeugung. Gleichzeitig erwarten wir, dass der Preis für CO<sub>2</sub>-Emissionen zukünftig weiter steigen wird bzw. der Trend zu einer CO<sub>2</sub>-Abgabe sich weltweit durchsetzt.

Um Schwankungen bzw. volatile Entwicklungen auszugleichen und unsere ambitionierten CO<sub>2</sub>-Ziele zu erreichen, beziehen wir seit 2015 TÜV-zertifizierten Ökostrom im Umfang von mehr als 100 Gigawattstunden pro Jahr. Zukünftig wollen wir noch stärker auf die direkte Nutzung erneuerbarer Energien setzen und so die oben beschriebenen finanziellen Risiken verringern.

→ GRI 305: Emissionen, S. 33 f.

## 14 \_ Preisentwicklung CO<sub>2</sub>-Emissionsrechte



(Quelle Graphik: <https://www.finanzen.net/rohstoffe/CO2-emissionsrechte/chart>)

Der Klimawandel wird sich für REHAU auf alle Bereiche der industriellen Produktion sowie auf die regionalen klimatischen Rahmenbedingungen auswirken. Bei der Rohstoffversorgung, den Lieferketten, in den Entwicklungs- und Produktionsprozessen sowie in neuen Geschäftsmodellen sind diese Veränderungen bisher wenig berücksichtigt bzw. im Risikomanagement nur unzureichend verankert. Bisherige Maßnahmen zum Klimawandel beschränken sich auf einzelne Initiativen und Aktionen aus Fachabteilungen oder von fachfremden engagierten Beschäftigten und Vorgesetzten. Ab 2020 wollen wir für zwei deutsche Standorte ein Klimaanpassungskonzept erarbeiten, das heißt die prognostizierten Auswirkungen der Klimakrise analysieren und notwendige, zentrale Maßnahmen definieren.

Gleichzeitig soll dadurch die Basis geschaffen werden, um Mehrausgaben bzw. Einbußen aus dieser Entwicklung monetär erfassen zu können, aber auch Markt- und Produktchancen für vorhandene oder neue Systeme und Geschäftsmodelle aufzuzeigen.

Die Mission der REHAU Gruppe zielt weiterhin auf das Kerngeschäft mit Polymeren flankiert durch neue Geschäftsmodelle, die durch erweiterte Services unterstützt werden. Die Ausrichtung der Entwicklungs- und Marktaktivitäten auf das Leitthema Nachhaltigkeit eröffnet dabei solide Chancen für kontinuierliches, moderates Wachstum. Unser Know-how bezüglich Aufbereitung und Einsatz von Rezyklaten schafft eine gute Basis für die Umsetzung der Basisstrategie „Kreislaufwirtschaft“. Dies ist notwendig, um die Abhängigkeit von Primärenergie und -ressourcen kontinuierlich zu senken.

REHAU als unabhängiges Familienunternehmen denkt in einem langfristig angelegten Generationenvertrag. Vorausschauendes, verantwortungsbewusstes Handeln ist seit jeher fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Mit kreativen Ideen, innovativen Lösungen und langfristigen Partnerschaften zu Kunden, Lieferanten und Beschäftigten wollen wir die künftigen Herausforderungen, auch die der Klimakrise, erfolgreich gestalten.

### **GRI 201-3: Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne**

Unsere MitarbeiterInnen tragen die Mitverantwortung für die Entwicklung der REHAU Gruppe, indem sie ihre bestmögliche persönliche Arbeitsleistung einbringen. Dies tun sie oft über Jahrzehnte hinweg. Daher übernehmen wir Verantwortung für unsere Beschäftigten – auch über das aktive Berufsleben hinaus und unterstützen unsere Belegschaft mit der betrieblichen Altersvorsorge in Form einer altersvorsorgewirksamen Leistung (AVWL).

Der für die Pensionsverpflichtungen maßgebliche zehnjährige Durchschnittszinssatz sank von 4,01 Prozent auf 3,68 Prozent. Die Personalrückstellungen zur Optimierung der Strukturen bewegten sich im Geschäftsjahr 2017 weitgehend auf Vorjahresniveau. Neben der gefestigten Neuordnung der REHAU Gruppenstruktur mit verstärktem Fokus auf Markt und Kunde sowie entsprechenden Optimierungen der Prozessabläufe in den Werken stärkte die Gesellschaft im Geschäftsjahr 2018 ihre Wettbewerbsfähigkeit und ihre Stellung am Markt durch abgewogene Anpassungsmaßnahmen in der Sales-, Divisions- und Verwaltungsstruktur. Die Dotierung entsprechender Restrukturierungsrückstellungen führte 2018 neben einem weiteren Verfall des Rechnungszinssatzes bei den Pensionen und dem Aufwandseffekt aus der Umstellung auf die aktualisierten biometrischen Richttafeln zu einem überproportionalen Anstieg des Personalaufwands.

🌐 Siehe Lageberichte der REHAU AG + Co  
(veröffentlicht auf [www.bundesanzeiger.de](http://www.bundesanzeiger.de))

### **GRI 201-4: Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand**

Verschiedene im Berichtszeitraum bearbeitete Forschungs- und Entwicklungsprojekte waren von öffentlichem Interesse und wurden deshalb auch mit Zuwendungen der öffentlichen Hand unterstützt. Aus wettbewerblichen Erwägungen werden keine Angaben zur Höhe der erhaltenen Gelder gemacht.

Exemplarisch ist hier die Entwicklung dynamischer Flügelklappen für Windkraftanlagen zu nennen, die REHAU gemeinsam mit weiteren Forschungspartnern durchgeführt hat. Durch diese Steuerungsklappen soll die Aerodynamik der Flügel verbessert werden, was zu einer Verringerung von Geräuschen, Vibrationen und Flügel-Pendelbewegungen führt.

In einem weiteren beispielhaft genannten Forschungsvorhaben untersuchte REHAU mit Partnern aus verschiedenen universitären und kommerziellen Bereichen innovative Infrastrukturen zur Versorgung von Gebäuden mit Wasserstoff als alternativem Energieträger. Ziel ist unter anderem, geeignete Kunststoffrohrleitungen für die Durchleitung von Wasserstoff, aber auch die erforderliche Sicherheitstechnik und die optimale systemische Netzauslegung zu entwickeln und zu qualifizieren.



## **GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen**

**(Handlungsfeld Nachhaltig wachsen)**

### **GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Indirekte ökonomische Auswirkungen**

→ Siehe Managementansatz Ökonomie, S. 21

### **GRI 203-1: Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen**

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 unsere Geschäftstätigkeit auf das Umfeld auswirkt. Hierzu analysieren wir zum Beispiel zu erwartende Emissionen, die regionale Infrastruktur und den Einfluss auf den lokalen Arbeitsmarkt.

An unseren Standorten weltweit gehen wir auf Fragen der Öffentlichkeit ein. Anwohner, die sich mit Anliegen an uns wenden, erhalten eine schnelle und verständliche Antwort. Dafür stehen zentrale Ansprechpartner u.a. auch im Nachhaltigkeitsmanagement bereit. Wir laden zu Tagen der offenen Tür ein, in der Berichtsperiode beispielsweise an unseren Standorten in Brake, Triptis und Viechtach.

Zudem fördert REHAU die Region um seine Standorte durch den Bezug von Produkten und Dienstleistungen bei heimischen Lieferanten erheblich. Den überwiegenden Teil unserer technischen Waren und Serviceleistungen kaufen wir in dem Land ein, in dem der Bedarf besteht.

Auch durch unser gesellschaftliches Engagement sind wir an unseren über 170 Standorten lokal auf vielfältige Weise mit dem Umfeld und der jeweiligen Region vernetzt. Zahlreiche kulturelle Projekte und Initiativen leisten Beiträge zu einem aktiven Dialog zwischen dem Unternehmen und den lokalen Stakeholdern.

→ Mehr zu unserem gesellschaftlichen Engagement siehe S. 48 ff.

### **GRI 203-2: Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen**

REHAU versteht sich als Teil der Gesellschaft, in der wir leben und arbeiten. Wir übernehmen deshalb gesellschaftliche Verantwortung, vor allem im regionalen Umfeld unserer Standorte. Ein besonderes Anliegen ist uns die naturwissenschaftlich-technische Ausbildung junger Menschen. Wir brauchen engagierte Wissenschaftler und Ingenieure, wenn wir wettbewerbsfähig bleiben wollen.

Im Berichtszeitraum flossen 10,6 Mio. Euro Steuern an die Behörden in Deutschland. Zu den von REHAU gezahlten Steuern kommen noch die persönlichen Steuern und Abgaben, die unsere Belegschaft entrichtet.



# Ökologie

**GRI 103 Managementansatz Ökologie (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)**  
**GRI 301: Materialien, GRI 302: Energie, GRI 303: Wasser, GRI 305: Emissionen,**  
**GRI 306: Abwasser und Abfall, GRI 307: Umwelt-Compliance**

Kunststoff ist ein Wertstoff. Den ökologischen Dreiklang „reduce – reuse – recycle“ praktizieren wir in unseren Werken seit Jahrzehnten. Wir sehen eine Daueraufgabe darin, neue Möglichkeiten zur geeigneten stofflichen Verwertung innerhalb und außerhalb unserer Werke zu entwickeln.

Betrieblicher Umweltschutz und die systematische Minimierung des Ressourcenverbrauchs sind essenzielle Bestandteile unseres Nachhaltigkeitsverständnisses. Die Themen Energieeffizienz, Erneuerbare Energien und Recycling sind wichtige Pfeiler unserer Handlungsfelder „Klimaschutz“ und „Kreislaufwirtschaft“. Um den ökologischen Fußabdruck unseres Unternehmens weiter zu verringern, haben wir im Berichtszeitraum an verschiedenen Maßnahmen zur Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie sowie an der stetigen Verbesserung unseres ISO-zertifizierten Umwelt- und Energiemanagementsystems gearbeitet. Dies betrifft die Themen Materialien, Energie, Emissionen, Abfall und Wasser.

Bei REHAU verstehen wir Umweltschutz als Führungsaufgabe. Deshalb sind alle Führungskräfte – angefangen beim Vorstand (GEB) – dafür verantwortlich, dass die vereinbarten Umweltziele umgesetzt werden.

Das Umwelt- und Energiemanagement ist seit 2019 im Unternehmen beim Chief Operation Officer (COO) angesiedelt, der direkt an den Vorstandsvorsitzenden (CEO) berichtet. Es ist aufgeteilt in die Abteilungen Health, Safety and Environment (HSE) und Building and Energy Services (BES). Beide Abteilungen sind durch dezentrale Vertreter mit allen Werken, Niederlassungen und Verwaltungen weltweit vernetzt. So können wir die Umsetzung der Umweltleitlinien steuern und Einfluss auf die tägliche Umweltpraxis der Gruppe nehmen. Maßnahmen im Umwelt- und Energiebereich werden über die Linienfunktionen bis hin zum GEB entschieden. Hierfür liefert das Umwelt- und Energiemanagementsystem dem GEB in regelmäßigen Berichten eine erweiterte Entscheidungsgrundlage.

In einer 2018 neu verfassten Nachhaltigkeits- und Umwelterklärung hat der CEO die Bedeutung des Umweltschutzes und einer umweltverträglichen Geschäftstätigkeit unterstrichen.

 REHAU Umwelterklärung

Die REHAU Gruppe verfügt über ein HSE- und Energiemanagementsystem. Die Systeme sind nach den Standards ISO 14001, ISO 45001 und ISO 50001 zertifiziert.

 ISO Zertifikate

Für die Ermittlung der Umweltdaten wurden verschiedene Quellen herangezogen. Daten zum Gas- und Heizöl-Verbrauch, zum CO<sub>2</sub>-Ausstoß und zum Wasserverbrauch werden monatlich weltweit in allen Werken ermittelt. Der Stromverbrauch wird detailliert über verschiedene Messpunkte beziehungsweise Sensorik in den Werken gemessen.

Eine weltweite Berichterstattung unserer Emissionen nach Scope 1, 2 und 3 ist aktuell noch nicht möglich. Wir arbeiten weiter an der Verbesserung der Datenqualität unserer Auslandsniederlassungen und -werke. Konkret planen wir für 2019, erstmals auch die Verwaltungen mit in die Berichterstattung aufzunehmen. Bisher haben wir nur in wenigen Werken Sensorik zur Messung unseres Wasserverbrauchs installiert. Dies soll 2019 in mindestens einem weiteren Werk erfolgen.

Die Erhebung der weltweiten Abfalldaten erfolgt mindestens halbjährlich, aufgeschlüsselt in gefährliche und ungefährliche Stoffe.

→ Mehr unter GRI 306: Abwasser und Abfall, S. 34 ff.

Damit wir die im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie gesteckten Ziele erreichen, haben wir eine Vielzahl von Maßnahmen angestoßen, unter anderem im Bereich Energienutzung und Energieeffizienz. Den fachlichen Austausch zwischen Verantwortlichen der REHAU Fachabteilungen und Werke mit externen Experten fördern wir mit jährlichen internationalen Konferenzen.

20 Prozent unserer Werke werden vollständig mit Strom aus erneuerbaren Energiequellen versorgt. Die Herkunftsnachweise für unseren Ökostrom werden von unseren Energielieferanten im Herkunftsnachweisregister ordnungsgemäß entwertet, sodass eine Doppelvermarktung ausgeschlossen werden kann.

In Bezug auf die Emissionen lautet ein wichtiges Nachhaltigkeitsziel der Abteilung Building and Energy Services: Senkung des Carbon Footprints unserer Produkte um 25 Prozent bis zum Jahr 2020 (ausgehend vom Basisjahr 2009). Dieses Ziel haben wir bereits 2016 mit einem Rückgang von 26,5 Prozent auf 0,091 kg CO<sub>2</sub>/Euro Werkserlös deutlich übererfüllt. 2018 lag der Rückgang gegenüber 2009 bei 28,8 Prozent (2017: 28,2 Prozent). Aktuell überarbeiten wir die Zielsetzungen für unsere Nachhaltigkeitsstrategie 2030. Zusätzlich zur Senkung des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks unserer Produkte werden wir Zielsetzungen zur Senkung unserer gesamtheitlichen CO<sub>2</sub>-Emissionen definieren.

Wir wollen Umweltbelastungen, die durch unsere Geschäftstätigkeit entstehen, ständig weiter reduzieren. Ein wichtiger Schritt ist die Zertifizierung aller REHAU Werke nach ISO 14001. Aktuell werden ca. 98 Prozent der Produktionsmenge in Werken hergestellt, die nach ISO 14001 (seit 2018 nach der Normfassung 14001:2015) zertifiziert sind. Für 2019 und 2020 ist die Zertifizierung von drei weiteren REHAU Standorten vorgesehen.



## Ziele Kreislaufwirtschaft

Ziele	Termin	Status	Erreicht	Seite
Den durchschnittlichen Rezyklatanteil in unseren Produkten erhöhen	laufend	Der durchschnittliche Rezyklatanteil in allen REHAU Produkten ist im Berichtszeitraum von 10 Prozent auf 11 Prozent gestiegen.	●	28 ff.
Wiedereinsatz von Umlaufmaterial in unseren Werken kontinuierlich erhöhen (Vermeidung von Kunststoffabfall)	laufend	Über alle Divisionen hinweg konnte der Anteil an wiederverwendetem Umlaufmaterial auf mehr als 90 Prozent erhöht werden.	●	28 ff.

● Ziel erreicht    ◐ Ziel teilweise erreicht    ○ Ziel nicht erreicht

Im Bereich Ökologie orientieren sich unsere Zielstellungen am SDG 12 für unsere Aktivitäten in Bezug auf Kreislaufwirtschaft sowie am SDG 13 für Maßnahmen zum Klimaschutz.

→ Ziele Klimaschutz, S. 28



## Ziele Klimaschutz

Ziele	Termin	Status	Erreicht	Seite
Reduzierung der CO <sub>2</sub> -Emissionen pro Tonne Ausbringung (Scope 1 + 2) um 25 Prozent auf Basis des Jahres 2009	bis 2020	Reduktion um 29,4 Prozent (vgl. 2016: Reduktion um 26,5 Prozent)	●	33 f.
Reduzierung des primären Energieverbrauchs pro Tonne Ausbringung um 30 Prozent auf Basis des Jahres 2009	bis 2020	Reduktion um 17,6 Prozent (vgl. 2016: Reduktion um 16,8 Prozent)	◐	31 f.
Reduzierung des Wasserverbrauchs pro Tonne Ausbringung 40 Prozent auf Basis des Jahres 2009	bis 2020	Reduktion um 31,6 Prozent (vgl. 2016: Reduktion um 30,5 Prozent)	◐	32
Reduzierung des Abfallaufkommens in der Produktion um 2 Prozent auf Basis des Vorjahres (EMEA)	laufend	Sowohl für gefährliche als auch für ungefährliche Abfälle konnten wir im Berichtszeitraum das Ziel einer Reduktion um 2 Prozent gegenüber dem Vorjahr durch Werkausbauten und neue Produktanläufe nicht erreichen.	○	34 ff.

● Ziel erreicht ◐ Ziel teilweise erreicht ○ Ziel nicht erreicht



## GRI 301: Materialien

(Handlungsfeld Kreislaufwirtschaft vorantreiben)

### GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Materialien

→ Siehe Managementansatz Ökologie, S. 26 f.

### GRI 301-1: Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen

Das Produktangebot der einzelnen Divisionen hat sich im Berichtszeitraum insgesamt nicht verändert. In einigen Anwendungsgebieten haben wir unser Produktportfolio erweitert. Wir produzieren sowohl nach spezifischen Kundenanforderungen als auch Standardprodukte für unterschiedliche Anwendungen im B2B-Bereich. Als international tätiger Polymerverarbeiter verfügt REHAU über umfassende Kompetenzen in der Verarbeitung von Materialien wie Polyolefine, Silikone oder thermoplastische Elastomere.

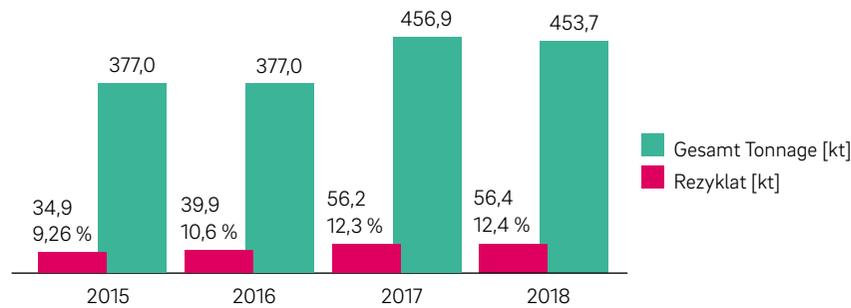
Insgesamt lag die Ausbringungsmenge aller REHAU Werke 2018 bei 533.304 Tonnen (2017: 556.435 Tonnen, 2016: 525.419 Tonnen). Gegenüber dem Jahr 2016 ist damit der Materialaufwand um 6 Prozent gestiegen. Die deutlich erhöhte Materialmenge bei gleichzeitig geringem Umsatzwachstum lag an Verschiebungen im Produktportfolio. Geringeren Umsätzen im Systemgeschäft der Division Automotive standen u.a. erhöhte Produktumsätze innerhalb der Divisionen Window Solutions und Furniture Solutions entgegen.

Bedingt durch die Sanktionen der Europäischen Union gegenüber der russischen Föderation gab es zudem in der Division Window Solutions 2018 einen deutlichen Einbruch in der Produktionsmenge, der sich auf die Gesamtmenge ausgewirkt hat.

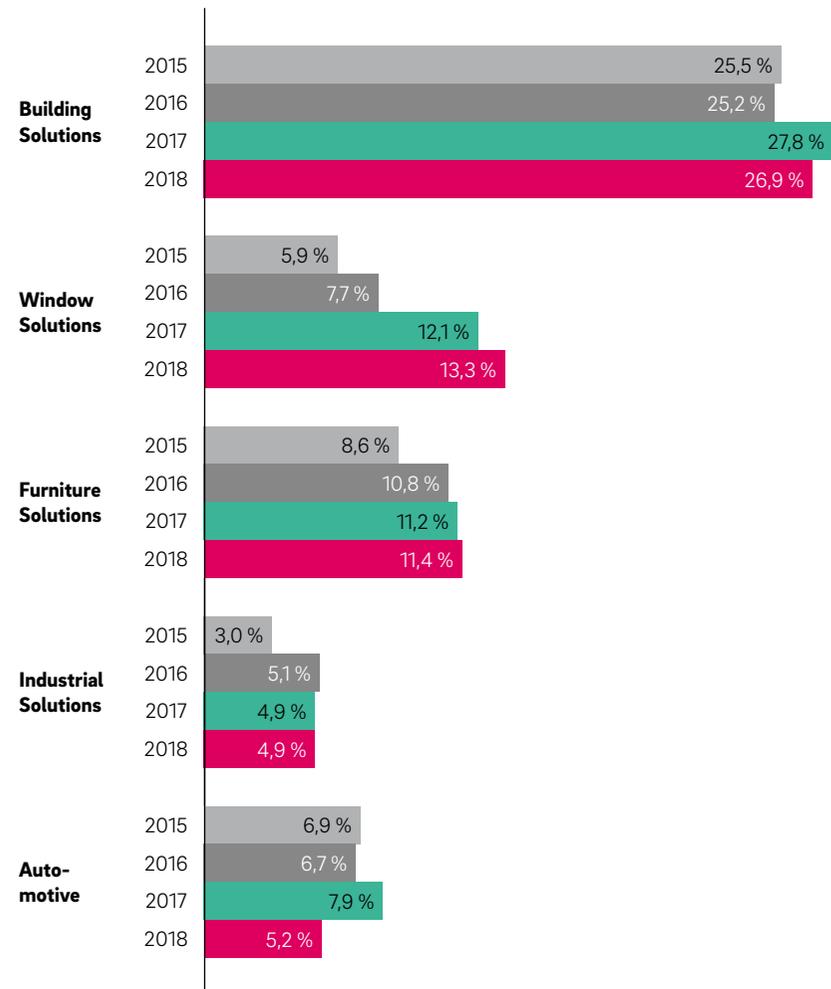
**GRI 301-2: Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe**

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. Wir erreichen damit im Durchschnitt eine Verwertungsquote bzw. Abfallreduzierungen in allen Werken weltweit von über 90 Prozent.

**15 \_ Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe**



**16 \_ Recycling-Quote nach Division**



**GRI 301-3: Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien**

Ob Fenster, Rohre für den Tiefbau oder Kantenbänder für die Möbelindustrie – in vielen unserer Produkte steckt recycelter Kunststoff. Mit der konsequenten Wiederverwertung von Produktionsabfällen und der Aufbereitung von Post-Industrial- und Post-Consumer-Abfällen in eigenen oder externen Recycling-Anlagen wollen wir den Einsatz von Sekundärrohstoffen stetig erhöhen: Aktuell haben wir über alle Divisionen und Produkte einen Anteil von 11 Prozent innerhalb der erfassten Region EMEA. Ziel ist eine Quote von mehr als 15 Prozent im Jahr 2025.

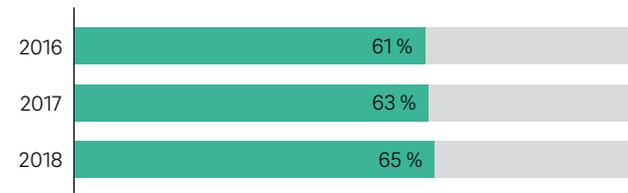
Bereits Ende der 1980er Jahre führte REHAU als erstes Unternehmen der Branche ein industrielles Entsorgungskonzept ein. Altrohre wurden erstmals organisiert zurückgenommen, gereinigt, zerkleinert und das Material wieder für PVC-Kabelschutzrohre verwendet. Mit der Einführung des Dualen Systems in den 1990er Jahren entwickelte die REHAU Anwendungstechnik ein Schachtsystem aus Mischabfall als Alternative zu energieintensiv gefertigten Betonschächten.

Analog unseres Ansatzes im Bereich Produktion liegt unser Schwerpunkt auch bei den Verpackungen auf dem Dreiklang "reduce - reuse - recycle". Wir meinen: Die beste Verpackung ist die, die nicht benötigt wird. Gegenüber unseren Lieferanten in diesem Bereich betonen wir dies auch in unserem Supplier Code of Conduct.

 Supplier Code of Conduct

Durch Rohstoffpreiserhöhungen beim Werkstoff Holz sind im Berichtszeitraum die Ausgaben für Verpackungen trotzdem deutlich gestiegen. Da rund zwei Drittel unseres Verpackungsmaterials aus nachwachsenden Rohstoffen bestehen, hat dies zu einer deutlichen Steigerung der Ausgaben von 24 Prozent gegenüber 2016 geführt (systembedingt Zahlen nur EMEA ohne Türkei sowie Americas und Asia Pacific).

Bereits 2016 haben wir damit begonnen, den Anteil an Verpackungen aus nachhaltigen Materialien kontinuierlich zu erhöhen. Dazu gehören für uns Verpackungen aus Papier, Wellpappe, Holz- und Pappspulen.

**17 \_ Anteil an Verpackungen aus nachhaltigen Materialien**

Um auch die Beschäftigten noch mehr für dieses Thema zu sensibilisieren, haben wir 2018 an unseren Hauptverwaltungsstandorten als erstes Industrieunternehmen der Metropolregion Nürnberg das ReCup-Bechersystem eingeführt. Dadurch konnten wir allein am Standort Erlangen bereits im ersten Jahr mehr als 9.000 Einwegbecher einsparen. Im nächsten Jahr planen wir mindestens eine weitere Kantine an das ReCup-System anzuschließen.

Im Bereich Industrial Solutions haben wir die Blisterverpackung für unsere Armaturen im Gartenschlauchprogramm auf 100 Prozent Rezyklat umgestellt. Dies sehen wir als ersten positiven Zwischenschritt. Aktuell diskutieren wir neue Lösungen mit unseren Kunden und Lieferanten, um auch auf diese Verpackung zukünftig verzichten zu können.



## GRI 302: Energie

(Handlungsfeld Klimaschutz forcieren)

### GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Energie

→ Siehe Managementansatz Ökologie, S. 26 f.

#### GRI 302-1: Energieverbrauch innerhalb des Unternehmens

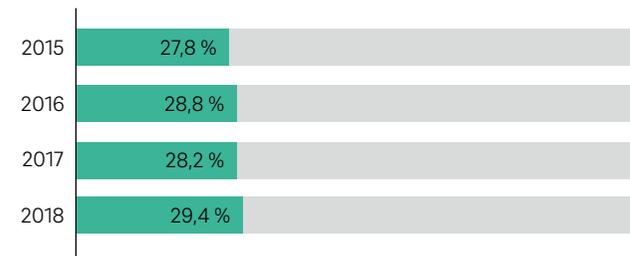
#### GRI 302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

#### GRI 302-5: Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen

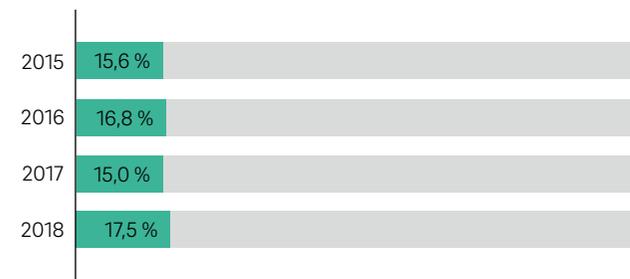
Im Basisjahr 2009 lag der Gesamtverbrauch von Strom, Gas und Heizöl bei 547 Gigawattstunden. Durch ein kontinuierliches Energieeffizienzprogramm konnte in den letzten zehn Jahren trotz stetigen Wachstums der CO<sub>2</sub>-Fußabdruck unserer Produkte kontinuierlich gesenkt werden.

Im Berichtszeitraum konnten wir zudem den Verbrauch von Strom und Gas, gewichtet nach Werkserlös, dank einer besseren Dämmung der Gebäude, einer effizienteren Heiztechnik und Maßnahmen zur Wärmerückgewinnung weiter reduzieren.

### 18 \_ Prozentuale Verbesserung Strom, Gas und Heizöl gegenüber 2009 (t CO<sub>2</sub>/Euro Werkserlös)



### 19 \_ Prozentuale Verbesserung Strom gewichtet nach Werkserlös (kWh/kg) gegenüber 2009



Durch Verschiebungen in der Ausbringungsmenge innerhalb der Divisionen bzw. der Werke gab es 2017 keine Verbesserung der definierten Zielsetzungen. Unser spezifisches Ziel zur Senkung des Stromverbrauchs um 30 Prozent werden wir 2020 nicht erreichen.

Aktuell werden bereits 20 Prozent unserer Werke mit Strom aus erneuerbaren Energiequellen versorgt. Im Basisjahr 2009 gab es noch keine Versorgung mit erneuerbaren Energien. Beginnend im Jahr 2011 mit unserem Werk in Wittmund haben wir diesen Anteil fortlaufend in unterschiedlichen Werken gesteigert und dabei direkt und indirekt in regenerative Anlagen investiert. Diesen Weg zugunsten einer sauberen Umwelt gehen wir konsequent weiter und haben im Berichtszeitraum unter anderem zwei Windräder mit je 600 Kilowatt in der Nähe unseres Werksstandorts Wittmund erworben.

## GRI 303: Wasser

### GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Wasser

→ Siehe Managementansatz Ökologie, S. 26 f.

### GRI 303-1: Gesamtwasserentnahme nach Quellen

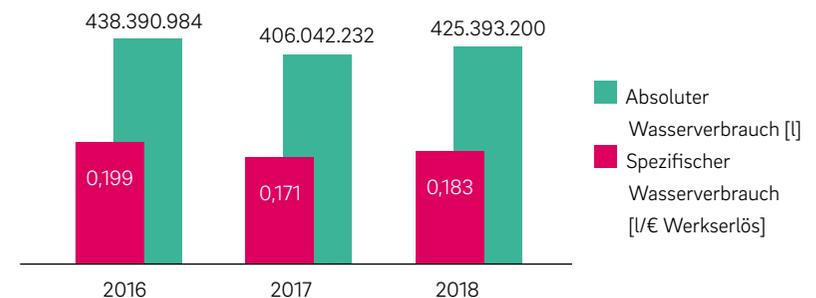
Der Wasserverbrauch wird bei der Einspeisung in die jeweiligen Werke abgelesen. Je nach Werksstandort wechseln wir das Wasser in unseren Werken bis zu zweimal pro Jahr komplett. Dabei schwankt der Water Footprint der Produkte (Liter/Kilogramm Werksausstoß) je nach Produktionsverfahren bzw. Produkt zwischen z.B. 0,19 Liter/Kilogramm (Fensterprofil, Extrusion) und 3,6 Liter/Kilogramm (Auto-Außenanbau, Spritzguss).

Kontinuierlich arbeiten wir an der Reduzierung von Wasserverlusten durch z.B. effizienteren Werkzeugwechsel, Umbau auf geschlossene oder halboffene Systeme, um die Häufigkeit des Rückspülens von Filtern bzw. die Verdunstung zu reduzieren. Zum Teil lassen wir aber auch bewusst Wasser ab (ca. 2 bis 3 Kubikmeter pro Woche), um einen gewissen Wasserwechsel (Eindickung) zu erreichen.

### GRI 303-2: Durch Wasserentnahme erheblich beeinträchtigte Wasserquellen

Im Berichtszeitraum wurden an unseren Produktions- und Verwaltungsstandorten weder die Wasserqualität noch die Wasserverfügbarkeit erheblich durch die Wasserentnahme beeinträchtigt.

### 20 \_ Spezifischer und absoluter Wasserverbrauch



## GRI 304: Biodiversität

### GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Biodiversität

Mit unseren Maßnahmen zum Umweltschutz wollen wir die Biodiversität fördern. Unsere Abteilung Building Energy Services in Rehau erstellt Konzepte, um den Flächenverbrauch zu begrenzen beziehungsweise Flächen wieder zu entsiegeln. Wir stellen sicher, dass bei Standorterweiterungen die Folgen für Natur und Artenvielfalt untersucht und – in Abstimmung mit den Behörden – Ausgleichsmaßnahmen durchgeführt werden. An mehreren Standorten haben wir aktiv Renaturierungsprojekte angestoßen.

Um das für REHAU neue Thema „Biodiversität“ nachhaltig im Unternehmen zu verankern, haben wir 2019 einen jährlichen REHAU Umwelttag und eine Umwelt-Challenge ins Leben gerufen. Mittelfristig wollen wir mit diesen ersten Bausteinen einen gezielten unternehmensweiten Biodiversitätsplan aufstellen.

### GRI 304-1: Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben Schutzgebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von Schutzgebieten befinden

Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Biodiversität lassen sich an unseren Standorten messen, beispielsweise durch Flächenversiegelung. An unseren Standorten Rehau und Erlangen haben wir diesbezüglich im Berichtszeitraum verschiedene Renaturierungsprojekte durchgeführt.

Da sich an unserem Verwaltungsstandort in Erlangen die Anzahl der Beschäftigten deutlich erhöht hat, mussten innerhalb des Firmengeländes zusätzliche Parkplatze auf Kosten der Natur geschaffen werden. Am Standort gibt es Sandmagerasen und Binnendünen, die gesetzlich geschützte Lebensräume darstellen (BayNatSchG Art. 23). Als Ausgleich werden diese Lebensräume auf unserem Gelände besonders geschützt, gepflegt und für MitarbeiterInnen und Gäste des

Standorts sichtbar gemacht. Die im Berichtszeitraum begonnenen Pflegemaßnahmen werden in einem Landschaftspflegerischen Begleitplan (LBP) dokumentiert. Zur Erfolgskontrolle werden die Flächen nach fünf und zehn Jahren wissenschaftlich überprüft.



## GRI 305: Emissionen

(Handlungsfeld Klimaschutz forcieren)

### GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Emissionen

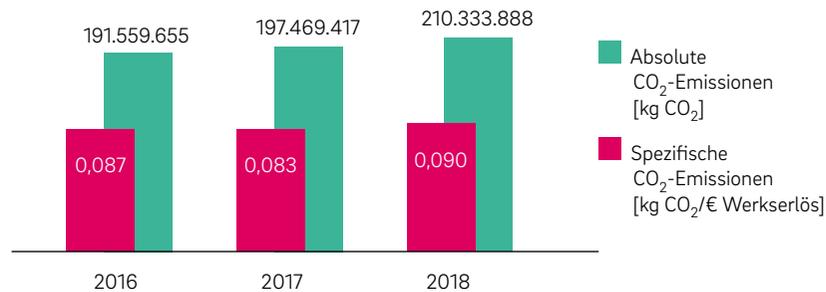
→ Siehe Managementansatz Ökologie, S. 26 f.

### GRI 305-1: Direkte Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen, Scope 1)

### GRI 305-5: Senkung der THG-Emissionen

Die REHAU Gruppe 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 weitere Klimagase wie Methan (CH<sub>4</sub>) und Stickstoffmonoxid (N<sub>2</sub>O) bei der Berechnung der Emissionen berücksichtigt und die Klimaschädlichkeit in den Referenzwert CO<sub>2</sub> umgerechnet. Aktuell berichten wir nur zu CO<sub>2</sub>-Emissionen gemäß GHG Scope 1 (alle direkten durch Verbrennung in den eigenen Anlagen erzeugten Emissionen) und Scope 2 (indirekte Emissionen aus eingekaufter Energie). Für Scope 3 (alle übrigen indirekten Emissionen aus durch Dritte erbrachten Dienstleistungen sowie vor- und nachgelagerten Prozessen) liegen nur rudimentäre Daten vor.

## 21 \_ Spezifische und absolute CO<sub>2</sub>-Emissionen



Das definierte Klimaziel der REHAU Gruppe, den Carbon Footprint unserer Werke (Scope 1 und 2) um 25 Prozent gegenüber 2009 zu senken, haben wir bereits 2016 (27,9 Prozent) erreicht. Diesen Footprint messen wir in Kilogramm CO<sub>2</sub> pro Euro Werkselös. Um die 25 Prozent-Marke dauerhaft zu halten bzw. den Footprint weiter zu reduzieren, arbeiten wir weiterhin an Maßnahmen in unseren Werken, die uns dabei helfen, CO<sub>2</sub>-Emissionen einzusparen. Die Steigerung in den absolut emittierten CO<sub>2</sub>-Emissionen seit 2016 liegt am starken Ausbau der Produktion vor allem in der Division Automotive. Einerseits wurden Werke ausgebaut und andererseits große neue Lackieranlagen in Betrieb genommen. Dies hat sowohl zu einem erhöhten Strombedarf als auch dadurch bedingt zu einem höheren absoluten CO<sub>2</sub>-Ausstoß geführt.

Die fortschreitende Digitalisierung der REHAU Gruppe bietet uns ein Instrument, um Emissionen zu senken. Indem wir vermehrt Video- und Telefonkonferenzen einsetzen, können Dienstreisen eingespart werden. Im Bereich Mobilität überarbeiten wir daher aktuell unsere Dienstreiserichtlinie. Zukünftig wollen wir auch auf Flugreisen im Inland verzichten und verstärkt öffentliche Verkehrsmittel nutzen.

Die Dienstwagenrichtlinie setzt zudem Anreize für eine ökologischere Fahrzeugauswahl im Firmenwagenleasing. Die durchschnittlichen CO<sub>2</sub>-Emissionen bei Dienstfahrten sollen mittelfristig unter 100 Gramm/Kilometer gesenkt werden. Zudem bieten wir unseren Beschäftigten mit Dienstrad-Leasing-Angeboten und Firmenrädern an unserer Hauptverwaltung in Rehau eine klimafreundliche Alternative zu Auto und öffentlichen Verkehrsmitteln.

### GRI 305-2: Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)

### GRI 305-3: Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Eine weltweite Berichterstattung unserer eigenen Emissionen nach Scope 1, 2 und 3 ist aktuell noch nicht möglich. Wir arbeiten weiter an der Verbesserung der Datenqualität unserer Auslandsniederlassungen und -werke.



## GRI 306: Abwasser und Abfall

(Handlungsfeld Kreislaufwirtschaft vorantreiben)

### GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Abwasser und Abfall

→ Siehe auch Managementansatz Ökologie, S. 26 f.

REHAU ist bestrebt, im gesamten Lebenszyklus eines Produkts Abfall zu vermeiden. Konzernweit erfassen wir die Menge des angefallenen Abfalls aufgeschlüsselt nach den Kriterien „gefährlich“ und „nicht gefährlich“.

Grundsätzlich gilt: Kunststoff ist immer auch ein Wertstoff. Wir sehen eine Daueraufgabe darin, neue Möglichkeiten zur geeigneten stofflichen Verwertung innerhalb und außerhalb unserer Werke zu ermitteln.

→ Siehe GRI 301: Materialien, S. 28 ff.

Es bleibt unser Ziel, anfallende Abfälle einer möglichst hochwertigen Verwertung zuzuführen. Durch die Gründung eines interdisziplinären Projektteams „Corporate Recycling“ wollen wir unter anderem auch die externe stoffliche Verwertung anfallender Kunststoffabfälle weiter verbessern.

Wir legen größten Wert darauf, dass die Verwertung, Behandlung und Beseitigung von Abfällen umweltgerecht und rechtssicher erfolgt. Dazu überwachen wir punktuell die Entsorgungsunternehmen, mit denen wir bei der Verwertung und Beseitigung zusammenarbeiten und bewerten dabei Kriterien wie Menge der entsorgten Stoffe, Unternehmensgröße des Dienstleisters und Kosten der Entsorgung.

#### GRI 306-2: Abfall nach Art und Entsorgungsmethode

In der Produktion minimieren wir Abfälle seit Jahrzehnten, indem wir konsequent Rücklaufmaterial in den Produktionskreislauf zurückführen. Über alle fünf Divisionen haben wir dadurch im Durchschnitt eine Verwertungsquote von mehr als 90 Prozent. Innerhalb der Division Industrial Solutions erreichen wir sogar einen internationalen Topwert von 97 Prozent.

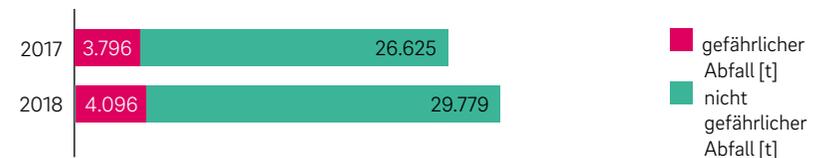
Rücklaufmaterialien sind Reststoffe, die während der Produktion anfallen. Diese erfassen und klassifizieren wir. Je nach Bewertung werden sie kontrolliert wieder in die Fertigung eingebracht.

Aber wir sind uns auch unserer Verantwortung als Hersteller bewusst. Deswegen haben wir bereits vor Jahrzehnten Konzepte entwickelt, um Reststoffe unserer Kunden (Post-Industrial-Material), aber auch PVC-Altfenster oder ausgediente Rohre etwa für den Tiefbau oder Kabelschutzrohre (Post-Consumer-Material) zurückzunehmen und wiederzuverwerten. Dazu wird das entsprechende Material gesammelt, gereinigt, zerkleinert, sortiert, teilweise veredelt und am Ende wieder in die Produktion zurückgeführt.

## 22 \_ REHAU Gruppe Gesamtausbringung Material weltweit (in Tonnen)



## 23 \_ REHAU EMEA Abfallstoffe (ohne Asia Pacific und Americas)



## 24 \_ REHAU Gruppe Abfallstoffe weltweit



Seit 2017 werden die Abfallmengen der REHAU Werke weltweit dargestellt. Das Jahr 2018 wird als Basis für künftige Reduzierungen herangezogen. Ausgehend von diesen Daten lautet das Ziel für 2019, gefährliche und nicht gefährliche Abfälle bezogen auf die Produktionsmenge um 2 Prozent zu reduzieren.

Im Berichtszeitraum konnte dieses Ziel nicht erreicht werden. Eine Hauptursache war die Inbetriebnahme einer neuen Lackieranlagentechnik. Aufgrund von Problemen in der Anlaufphase verursachte dieser Prozess neue Abfallströme und erhöhte Abfallmengen.

Eine Maßnahme zur Abfall-Reduzierung, die bereits jetzt vollumfänglich genutzt werden kann, ist die Verwendung von Steinmehl zur Abluftreinigung. Bei entsprechender Sättigung wird es ausgetauscht und anschließend zu 100 Prozent einem anderen Wertstoffkreislauf zugeführt, beispielsweise der Zementherstellung. Mit dem Einsatz von Aktivkohle in der Abluftreinigung werden umfangreiche Ressourcen gespart. Unter anderem werden durch diese Maßnahmen Erdgas für die Prozessluftaufbereitung eingespart – bei gleichzeitiger Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen.



## GRI 307: Umwelt-Compliance

(Handlungsfeld Klimaschutz forcieren)

### GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Umwelt-Compliance

→ Siehe Managementansatz Ökologie, S. 26 f.

### GRI 307-1: Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen

Im Berichtszeitraum gab es gegen REHAU weder erhebliche Bußgelder noch nicht-monetäre Sanktionen wegen Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen.

# Soziales

## Beschäftigte

### **GRI 103 Managementansatz Beschäftigte (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)**

### **GRI 401: Beschäftigung, GRI 403: Arbeitssicherheit, GRI 404: Aus- und Weiterbildung**

Unsere Unternehmenskultur gründet auf den Werten Vertrauen, Zuverlässigkeit und Innovation. Gleichzeitig haben diese Werte einen eindeutigen Bezug zu unseren Führungsgrundsätzen und dem Umgang mit unseren Stakeholdern. Wir wollen ihnen ein zuverlässiger Partner sein und richten unser Handeln nach diesen Werten aus. Wir verpflichten uns, Gesetze, Richtlinien und Marktstandards ebenso einzuhalten wie freiwillige Selbstverpflichtungen und interne Leitlinien.

REHAU möchte seinen Beschäftigten ein Arbeitsumfeld bieten, das von Partnerschaft geprägt ist. Unsere Personalpolitik bildet einen Rahmen, der die Entwicklung des einzelnen Mitarbeiters ebenso wie die kollegiale Zusammenarbeit im Konzern fördert – auch in einem wirtschaftlich herausfordernden Umfeld. Zugleich muss sich das Unternehmen u.a. den Anforderungen einer zunehmenden Digitalisierung, neuen Trends im Bereich Mobilität bzw. generell einer zunehmend volatileren Wirtschaft stellen, um zukunftsfähig zu bleiben. Eine der großen Herausforderungen der Personalarbeit im Unternehmen besteht aktuell darin, den notwendigen Umbau in einzelnen Teilbereichen konsequent und fair zu gestalten und gleichzeitig Beschäftigte in einem engen Arbeitnehmermarkt zu halten sowie junge, fähige Talente insbesondere für den digitalen Wandel zu gewinnen.

An allen Standorten weltweit bieten wir Sprechtag für unsere Belegschaft sowie an wechselnden Standorten Round Tables mit Mitgliedern der Geschäftsleitung bzw. HR-Managern der obersten Führungsebene an. Mit der Einführung interaktiver „All Employee Calls“ wurde 2018 ein weiteres Instrument geschaffen, um schnell und zeitgleich alle Beschäftigten über aktuelle Entwicklungen zu infor-

mieren. So können wir Bedürfnisse und Probleme erkennen sowie persönliche und übergeordnete Fragen direkt beantworten und die Summe dieser wichtigen Dialoge in die Unternehmensentwicklung einfließen lassen.

Der Bereich Human Resources ist traditionell strategisch direkt im Vorstand verankert. Die operative Umsetzung obliegt dem Global Head of Human Resources. Den Rahmen der Personalarbeit bildet die neu erarbeitete HR Funktionalstrategie. In einem mehrstufigen Prozess wurden die wesentlichen Themenfelder identifiziert, priorisiert und in Maßnahmenpakete überführt. Schwerpunkte sind u.a. die Personalentwicklung, Feedback und Leadership sowie das Talent Management.

Im Rahmen einer generell stärkeren Employee-Engagement-Strategie wurden im Berichtszeitraum verschiedene Entscheidungen getroffen, die die Kommunikation und den Austausch zwischen den verschiedenen Hierarchieebenen verbessern sollen. Die konkreten Ziele sind, den partnerschaftlichen Umgang auf Augenhöhe zu stärken, die Bedürfnisse der Beschäftigten besser kennen zu lernen und diese in die Unternehmensentwicklung einfließen zu lassen.

Dafür wurden unter anderem folgende Maßnahmen implementiert:

- die Weiterentwicklung des Intranets zu einer internationalen Kommunikations- und Kollaborationsplattform (Enterprise Social Network / App) für alle Beschäftigten weltweit,
- die Duz-Kultur, weil besonders in einem Familienunternehmen Inhalte wichtiger als Hierarchien sind und Zusammengehörigkeit, vertrauensvolle Kommunikation und Kooperation eine wichtige Basis für nachhaltigen Erfolg bilden,
- Feedback über sogenannte Pulse Surveys als Ergänzung zu den aufwendigeren und größeren Mitarbeiterbefragungen (Workplace Culture Surveys mit Great Place to Work). Dies sind kurze, unterjährige Befragungen, mit denen schnell und unmittelbar ein anlassbezogenes Feedback eingeholt werden kann.

Bei REHAU kommen verschiedene Personalführungsinstrumente zum Einsatz, so etwa die jährliche Leistungsbeurteilung (JBU) und die Zielvereinbarung für das mittlere und obere Management und seit 2018 das 360° Feedback. Diese dienen der persönlichen Standortbestimmung der MitarbeiterInnen, sofern eine variable leistungsorientierte Vergütung bezahlt wird, sowie zur Entgeltfindung im Rahmen der bestehenden Vereinbarungen und lokalen Regelungen. Durch die Anwendung der Personalführungsinstrumente wird unter anderem sichergestellt, dass die Beschäftigten ihr Handeln an den strategischen Zielen des Unternehmens ausrichten.

Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz sind ein wesentliches Anliegen der REHAU Gruppe: Ziel ist es, die psychische und physische Gesundheit sowie das soziale Wohlbefinden aller Beschäftigten zu fördern. Zudem wollen wir Belegschaft und Führungskräfte in ihrer Eigenverantwortung befähigen, Ressourcen aufzubauen, mit denen sie den sich verändernden Anforderungen begegnen können. REHAU unterstützt verschiedene Programme zur Gesundheitsförderung. Neben regelmäßigen Sprechstunden unseres Betriebsarztes, Blutspende- und Impfangebote finden mindestens einmal jährlich Gesundheitstage zusammen mit externen Dienstleistern statt. Die Ausgestaltung an unseren weltweiten Standorten ist dabei so vielfältig wie die lokale Kultur und Struktur.

Wir streben langfristige Beschäftigungsverhältnisse an. Fähigkeiten und Qualifikationen unserer MitarbeiterInnen entwickeln wir in verschiedenen Programmen weiter. Das Talent Management verfolgt daher einen ganzheitlichen Ansatz. Es beginnt mit der Rekrutierung und Entwicklung von Auszubildenden und reicht über die Begleitung von akademischen Nachwuchskräften in erste Zielfunktionen bis hin zur Personalentwicklung für Fach- und Führungskräfte sowie ProjektmanagerInnen.

Auch unsere Aktivitäten rund um das Thema Beruf und Privatleben bauen wir kontinuierlich seit Jahren aus und bieten unseren Beschäftigten verschiedene Programme für jede Lebenslage an. Große zeitliche und örtliche Flexibilität ist ein zentraler Faktor, um den Wandel der Arbeitswelt bei REHAU umzusetzen. Für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf bietet REHAU zum Beispiel Teilzeitmodelle, die Flexibilisierung des Arbeitsortes für alle Verwaltungsangestellten (Mobile Office) sowie an unserem Verwaltungsstandort in Erlangen Kinderbetreuung an. Zudem können unsere Beschäftigten längere Freistellungsphasen (Sabbatical) in Anspruch nehmen.

## GRI 401: Beschäftigung

### GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Beschäftigung

→ Siehe Managementansatz Beschäftigte, S. 37 f.

### GRI 401-1: Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation

Zum Jahresende 2018 waren insgesamt 20.729 MitarbeiterInnen (2017: 20.380) für die REHAU Gruppe tätig, davon 8.186 (8.142) im Verwaltungsbereich. Gegenüber dem Vorjahr stieg die Zahl der Beschäftigten der REHAU Gruppe um 1,7 Prozent.

→ Mehr Mitarbeiter-Kennzahlen unter GRI 102-8, S. 06 f.

Die weltweite Fluktuationsquote lag im Berichtsjahr 2018 bei 5,8 Prozent. Sie ist damit gegenüber dem Vorjahr um 0,6 Prozent gestiegen. Die hohe Abweichung gegenüber früheren Statistiken ergibt sich aus der neuen Erhebungsform nach GRI. Bis 2016 flossen u.a. Arbeitnehmerüberlassungen wie Zeit- und Leiharbeit in die Statistik mit ein.

## 25 \_ Anzahl Beschäftigte

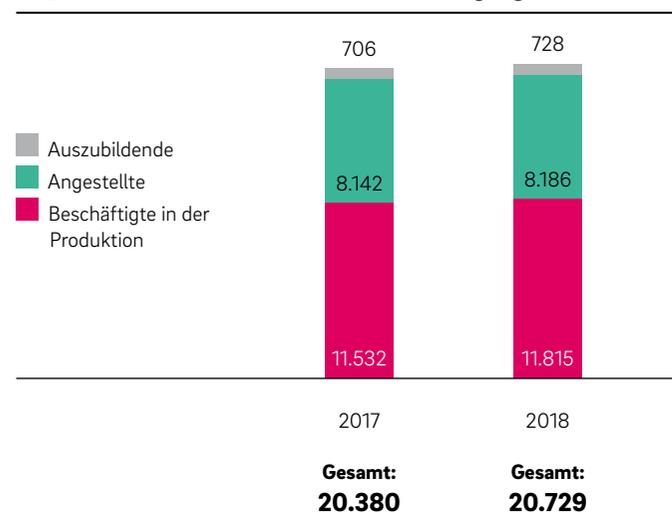
	2017	2018
<b>Americas</b>	<b>2.934</b>	<b>2.679</b>
Austritte	336	407
Eintritte	766	571
<b>Asia Pacific</b>	<b>1.566</b>	<b>1.611</b>
Austritte	202	67
Eintritte	444	392
<b>EMEA</b>	<b>15.880</b>	<b>16.439</b>
Austritte	484	719
Eintritte	2.291	2.601
<b>Gesamt</b>	<b>20.380</b>	<b>20.729</b>

## 26 \_ Mitarbeiterfluktuation

	2017	2018
Americas	11,5 %	14,2 %*
Asia Pacific	12,6 %	4,1 %
EMEA	3,2 %	4,5 %
<b>Gesamt</b>	<b>5,2 %</b>	<b>5,8 %</b>

\* Der Anstieg liegt an größeren länderübergreifenden Umstrukturierungsmaßnahmen.

## 27 \_ Anzahl MitarbeiterInnen nach Beschäftigungsverhältnis



**GRI 401-2: Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden**

Alle betrieblichen Leistungen innerhalb der REHAU Gruppe werden sowohl vollzeit- als auch teilzeitbeschäftigten Angestellten gewährt. So können beide zum Beispiel die umfangreichen Möglichkeiten des mobilen Arbeitens nutzen. Die Leistungen sind länderspezifisch.

Zum 01.04.2018 hat REHAU die Rahmenbedingungen zur flexiblen Arbeitszeit weiter modernisiert und die sogenannte Kernzeit sowie die mögliche Nutzungsspanne abgeschafft. Außerdem wurden die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens weiter ausgebaut. Diese Leistungen werden innerhalb der Verwaltung allen Beschäftigten angeboten.

**GRI 401-3: Elternzeit**

REHAU setzt sich dafür ein, dass MitarbeiterInnen ihren Beruf und ihre persönliche Lebensplanung miteinander vereinbaren können. Wo es umsetzbar ist, bieten wir neben Vollzeit- auch Teilzeitarbeitsplätze mit der Möglichkeit eines Mobile Office an.

An unseren größeren Verwaltungsstandorten setzen wir uns für eine ortsnahe Kinderbetreuung und den Wiedereinstieg nach der Elternzeit ein. Zum Beispiel in unmittelbarer Nähe unseres Verwaltungsstandortes in Erlangen stehen in der Kinderkrippe der Kindertagesstätte St. Kunigund 12 Plätze dauerhaft für Kinder unserer Beschäftigten zur Verfügung.

Im Jahr 2018 wurde REHAU vom Familienpakt Bayern für seine Bemühungen um eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausgezeichnet. Dieses Zertifikat bescheinigt uns eine familienfreundliche Arbeitswelt. Zur Auszeichnung gehört auch die Mitgliedschaft im Familienpakt-Netzwerk, aus dem wir regelmäßig Ideen und Impulse zur weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit erhalten.

## GRI 403: Arbeitssicherheit

**GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Arbeitssicherheit**

→ Siehe Managementansatz Beschäftigte, S. 37 f.

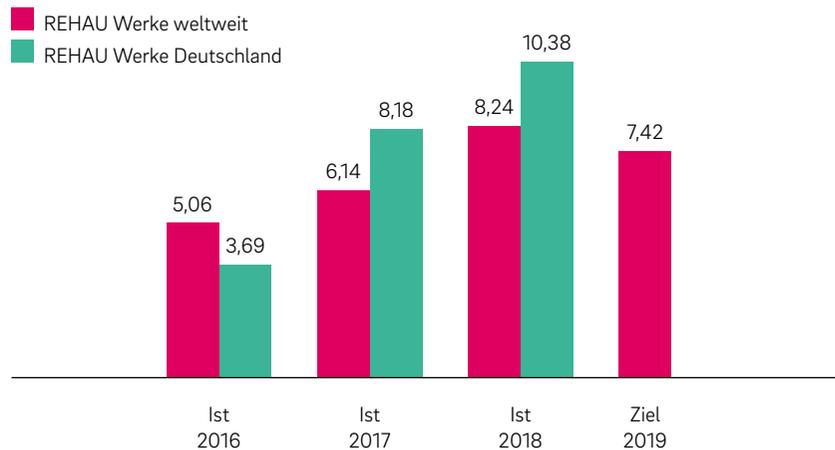
**GRI 403-2: Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfälle, Abwesenheit und Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle**

REHAU beurteilt die möglichen ausgehenden Gefährdungen für Beschäftigte in Produktion und Verwaltung durch die zentrale Abteilung HSE beziehungsweise die dezentralen Sicherheitsbeauftragten vor Ort. Sicherheit und Gesundheit unserer Belegschaft haben oberste Priorität, deshalb gehen wir bewusst über Mindeststandards hinaus. Wir sind davon überzeugt, dass grundsätzlich alle Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten vermeidbar sind. Auf diesem Grundsatz fußt die REHAU Arbeits- und Gesundheitsschutzpolitik.

-  Grundsätze zum Arbeits- und Gesundheitsschutz
-  Mehr zum Thema Arbeitsschutz

Wir wollen die Sicherheit am Arbeitsplatz weiter erhöhen und haben dazu – neben jährlichen Mitarbeiterschulungen – verschiedene Maßnahmen implementiert. So sollen COMET-Analysen (REHAU System zur globalen standardisierten Unfallanalyse) bei der Grundursachenermittlung von Arbeitsunfällen helfen. Zudem führen wir an unseren Standorten schrittweise ein HSE-Managementsystem unter Berücksichtigung der Standards ISO 14001 und ISO 45001 ein. Damit einhergehend wird auch die systematische Erfassung und Beurteilung der von Arbeits- und Maschinenplätzen ausgehenden Gefährdungen eingeführt. Zusätzlich haben wir unsere internen Rules und Procedures zur Sicherheit am Arbeitsplatz überarbeitet und verschärft sowie die Erfassung seit 2016 dem GRI Reporting Standard angepasst. Trotzdem ist im Berichtszeitraum die Unfallhäufigkeit aufgrund von starkem Personalaufbau in einigen Werken im Durchschnitt gestiegen.

## 28 \_ Unfälle mit > 3 Ausfalltagen pro 1 Mio. Arbeitsstunden



### GRI 403-3: Beschäftigte mit einem hohen Auftreten von oder Risiko für Krankheiten, die mit ihrer beruflichen Tätigkeit in Verbindung stehen

Gesundheit und Sicherheit an unseren Arbeitsplätzen sind uns ein besonderes Anliegen. Es gibt keinen Hinweis darauf, dass ArbeitnehmerInnen aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit eine hohe Krankheitsrate oder ein hohes Gesundheitsrisiko haben. An unseren Standorten unterstützen wir die Gesundheit unserer Belegschaft und bieten dazu zahlreiche Initiativen an. So finden in Rehau, Erlangen, Velen und Feuchtwangen regelmäßige Gesundheitstage statt, an denen unsere Beschäftigten ihre Gesundheit und Fitness analysieren lassen können.

Auch die sportlichen Aktivitäten unserer MitarbeiterInnen fördern wir nach Kräften, zum Beispiel beteiligen wir uns an den Mitgliederbeiträgen für lokale Fitness-Studios. An einigen Standorten haben die Beschäftigten selbst Sportgruppen gegründet, so gibt es in Mexiko eine REHAU Fußballmannschaft.

## GRI 404: Aus- und Weiterbildung

### GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Aus- und Weiterbildung

→ Siehe Managementansatz Beschäftigte, S. 37 f.

### GRI 404-1: Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten

Wir können bisher nur begrenzt über detaillierte Zahlen und Statistiken zu den Aus- und Weiterbildungsstunden berichten. Innerhalb unserer REHAU ACADEMY wurde bislang nicht nach Geschlecht unterschieden. Aktuell sind wir noch dabei, das im letzten Bericht angekündigte neue Ausbildungsmanagementsystem einzuführen. Dieses wird zukünftig eine detailliertere Auskunft ermöglichen.

Von den am 31. Dezember 2018 in der REHAU Gruppe beschäftigten 20.729 MitarbeiterInnen befanden sich 728 in einer Berufsausbildung. Diese lassen sich zu Industriekaufleuten, Mechatronikern oder Kunststoffformgebern ausbilden oder erwerben einen Bachelorabschluss. Die Anzahl der Auszubildenden bei REHAU ist im Berichtszeitraum nahezu gleich geblieben (2018: 603, 2017: 604, 2016: 582). Der Anteil weiblicher Auszubildender beläuft sich auf rund 20 Prozent. 2018 wurden von den insgesamt 170 (2017: 189) ausgelernten Auszubildenden 85,3 Prozent (2017: 76,7 Prozent) ins Unternehmen übernommen.

### GRI 404-2: Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe

Die REHAU ACADEMY bündelt alle Weiterbildungsangebote unter einem Dach und ermöglicht lebenslanges berufsbezogenes Lernen. Beschäftigte werden bestärkt, ihre berufliche und persönliche Weiterentwicklung aktiv mitzugestalten und gemeinsam mit der jeweiligen Führungskraft zu planen. Dafür bietet REHAU ein vielfältiges Angebot mit zahlreichen Seminaren, Workshops oder E-Learnings und verschiedenen Qualifizierungsbausteinen.

Im Berichtszeitraum haben wir unter dem Titel „Lunch & Learn“ ein neues Veranstaltungsformat an den Standorten Erlangen und Rehau eingeführt. Regelmäßig werden Vorträge zu Themen wie zum Beispiel Agilität/Agiles Lernen oder Digitalisierung angeboten. Dazu werden auch Gastredner eingeladen, die bei einem Mittagssnack ihr Wissen mit allen Interessierten teilen.

Generell wollen wir unseren Beschäftigten ein produktives und vielfältiges Arbeitsumfeld bieten, Talente fördern und unsere MitarbeiterInnen dabei unterstützen, ihre Karriereziele zu erreichen.

Darüber hinaus investieren wir gezielt in spezielle Entwicklungsprogramme u.a. für (angehende) Führungskräfte:

- das internationale Trainee-Programm für Master-Studenten,
- das Entwicklungsprogramm GROW für angehende Führungskräfte und die Fachlaufbahn,
- das Management Development Programm, bzw. für Beschäftigte im Vertrieb das „Entwicklungsprogramm zum Außendienstmitarbeiter – Moving Forward“. Es wurde im Betrachtungszeitraum bereits zum fünften Mal durchgeführt.

#### **Internationales Trainee-Programm**

Das Internationale REHAU Trainee-Programm ist fester Bestandteil des integrierten Personalentwicklungssystems bei REHAU. Hauptziel ist es, den Nachwuchs systematisch zu fördern und einen internationalen und bereichsübergreifenden Pool von Fachkräften und möglichen zukünftigen Führungskräften aufzubauen. Es ist damit eine Investition in die Zukunft und den langfristigen Erfolg von REHAU. Das Programm umfasst neben dem eigenen Fachgebiet auch einen Einblick in verwandte Abteilungen. Im Rahmen der Off-the-job-Maßnahmen werden die Teilnehmer in sozialer, methodischer und interkultureller Kompetenz geschult. Im Berichtszeitraum haben insgesamt 16 Master-Absolventen an unserem Trainee-Programm teilgenommen.

#### **Management Development Program**

Das Management Development Program (MDP) findet alle zwei Jahre statt und besteht aus sechs Off-the-job-Modulen, die an verschiedenen REHAU Standorten weltweit durchgeführt werden. Jedes Modul beinhaltet Trainingseinheiten, Peer-Coaching, Fallstudien, Feedback, Werks- und Kundenbesuche mit dem Ziel, die Führungs-, Strategie- und Veränderungskompetenz der Teilnehmer zu stärken. Die Teilnehmer übernehmen Verantwortung für den Lerntransfer an ihrem Arbeitsplatz und sind Multiplikatoren für themen- und divisionsübergreifendes Denken. Mit dem MDP werden weltweit Führungskräfte aus den eigenen Reihen entwickelt und eine solide Nachfolge für Schlüsselpositionen aufgebaut. Das Programm fördert internationale und bereichsübergreifende Netzwerke sowie den Wissensaustausch im gesamten Unternehmen. Im Berichtszeitraum 2018 haben 16 REHAU Führungskräfte das Programm durchlaufen und 2019 erfolgreich abgeschlossen.

#### **Entwicklungsprogramm GROW**

Das 2016 eingeführte GROW-Programm richtet sich sowohl an angehende Führungskräfte als auch an Spezialisten. Dabei arbeiten Nachwuchskräfte aus unterschiedlichen Disziplinen und Kulturkreisen im Team daran, ihre individuellen Stärken weiterzuentwickeln und Kompetenzen in den Bereichen Führung, Change Management und Sozialkompetenz auf- und auszubauen. Neben der Vermittlung unterschiedlicher Tools, ist das Ziel eine divisions- und länderübergreifende Vernetzung der Beschäftigten. Jährlich wird ein GROW-Programm gestartet und nach insgesamt fünf Modulen innerhalb von 15 Monaten abgeschlossen.

Im Berichtszeitraum haben 15 Beschäftigte GROW erfolgreich abgeschlossen; weitere 14 MitarbeiterInnen haben im Betrachtungszeitraum mit dem Programm begonnen. Mittelfristiges Ziel ist es auch bei diesem Programm intensiver auf Diversität in der Gruppenzusammensetzung zu achten.

### Academy Reports

In jährlichen internen Academy Reports geben wir eine Übersicht über Aus- und Weiterbildungsprojekte, die Anzahl und den Inhalt der Seminare/Kurse sowie die Teilnehmerzahl.

### GRI 404-3: Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten

Wir wollen als attraktiver Arbeitgeber überzeugen und fördern eine konstruktive Feedbackkultur. Bei REHAU werden seit Jahren verschiedene Personalführungsinstrumente eingesetzt. Im Berichtszeitraum haben wir diverse Messinstrumente und Maßnahmen implementiert, die die Kommunikation und den Austausch von Feedback verbessern sollen. So wurden regelmäßige unterjährige „Feedback“ Pulse Surveys sowie das 360°-Feedback für Führungskräfte eingeführt. Alle Beschäftigten nehmen jährlich an einer Leistungsbeurteilung teil. Ab dem mittleren Management (Ebene E2) gibt es eine verbindliche jährliche Zielvereinbarung als Grundlage für die Bonuszahlung. Gleichzeitig werden auch Potenzial und Entwicklungsmöglichkeiten bewertet und entschieden (integriertes Performance and Talent-Management-System).

## Diversität und Menschenrechte

### GRI 103 Managementansatz Diversität und Menschenrechte (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

### GRI 405: Diversität und Chancengleichheit, GRI 406: Diskriminierungsfreiheit, GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen, GRI 408: Kinderarbeit, GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

Das Thema Vielfalt hat bei REHAU aufgrund der Internationalität des Unternehmens einen hohen Stellenwert. Im Rahmen der zukünftigen Nachhaltigkeitsstrategie wird Vielfalt ein zentrales Handlungsfeld einnehmen. Wir sind davon überzeugt, dass uns ein Umfeld wechselseitiger Toleranz und Wertschätzung befähigt, unsere Ziele als Unternehmen zu erreichen.

Wesentliche Themen in diesem Handlungsfeld sind für uns:

- Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf,
- Chancengleichheit und Geschlechtervielfalt,
- kulturelle Vielfalt.

REHAU bekennt sich zu den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Die überwiegende Mehrzahl der MitarbeiterInnen der REHAU Gruppe arbeitet in Mitgliedsstaaten der Europäischen Union. Diese Länder haben die Standards der ILO gesetzlich verankert. Selbstverständlich setzt REHAU die nationalen gesetzlichen Vorgaben um. Als Unternehmen mit Sitz in Deutschland ist REHAU zudem an die Leitsätze für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) gebunden.

Zudem bekennen wir uns zur Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte und elementaren Grundsätze der Wirtschaftsethik – in Übereinstimmung mit den zehn universell anerkannten Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen. Wir verpflichten uns damit unter anderem, 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 uns für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit einzusetzen.

Jedwede Form der Diskriminierung untergräbt die Menschenrechte. Diskriminierung von Beschäftigten wird ebenso wie Belästigung bei REHAU nicht geduldet. Dies schließt sowohl verbale und körperliche Übergriffe als auch sexuelle Belästigung oder Missbrauch ein. Inakzeptabel sind bereits die Androhung einer Belästigung oder die Schaffung eines einschüchternden Umfeldes. MitarbeiterInnen haben die Freiheit, ohne Repressalien die existierenden Beschwerdeprozesse zu nutzen.

→ Kapitel Ethik und Compliance, S. 14 ff.

Die verbindlichen Verhaltensregeln für unsere Belegschaft haben wir im Mitarbeiter-Code of Conduct formuliert, der allen REHAU Beschäftigten weltweit vorliegt. Dort heißt es unter anderem, dass Diskriminierung aufgrund von z.B. ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Identität oder anderer personenbezogener Merkmale bei REHAU keinen Platz haben darf.

Alle unsere Lieferanten müssen unseren Supplier Code of Conduct unterzeichnen, in dem sie sich unter anderem dazu verpflichten, in ihrer Geschäftstätigkeit in allen Ländern

- die persönliche Würde, Privatsphäre und Rechte des Individuums zu respektieren,
- auf Arbeit zu verzichten, die die Folge der Ausübung irgendeiner Form von Zwang ist (Verbot der Zwangs- oder Pflichtarbeit),
- auf jede Beschäftigung von Kindern unter dem lokalen gesetzlichen Mindestbeschäftigungsalter zu verzichten; ist kein Mindestalter gesetzlich festgelegt, werden keine Kinder unter 15 Jahren beschäftigt,
- ganz allgemein Personen unter 18 Jahre nur unter Beachtung der für diese Personen geltenden lokalen gesetzlichen Anforderungen zu beschäftigen sowie

- auf jede Form diskriminierenden Verhaltens bezüglich ethnischer Herkunft, Geschlechts und sexueller Orientierung, Religion, Glaubens, Weltanschauung, Behinderung, Alters, Gewerkschaftszugehörigkeit etc. zu verzichten.

- 🌐 Mitarbeiter-Code of Conduct
- 🌐 Supplier Code of Conduct



## Ziele Vielfalt

Ziele	Termin	Status	Erreicht	Seite
Angebot vielfältiger Weiter- und Aus-bildungsmöglichkeiten	laufend	Im Berichtszeitraum wurde das Weiter- und Ausbildungsangebot durch neue E-Learnings und die neu eingeführte Weiterbildungsplattform Success Factors ausgebaut.	●	41 f.
Regelmäßige Konsultationen zur Erhöhung der Mitarbeiter-Zufriedenheit	bis 2020	Kommunikationsplattformen wurden weiterentwickelt und durch Einzelmaßnahmen ergänzt.	◐	37

● Ziel erreicht ◐ Ziel teilweise erreicht ○ Ziel nicht erreicht

Um Vielfalt in unserem Unternehmen weiter auszubauen, richten sich unsere Zielstellungen im Bereich Soziales künftig am SDG 10 aus.



## GRI 405: Diversität und Chancengleichheit

(Handlungsfeld Vielfalt fördern)

### GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Diversität und Chancengleichheit

→ Siehe Managementansatz Diversität und Menschenrechte, S. 43 f.

#### GRI 405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

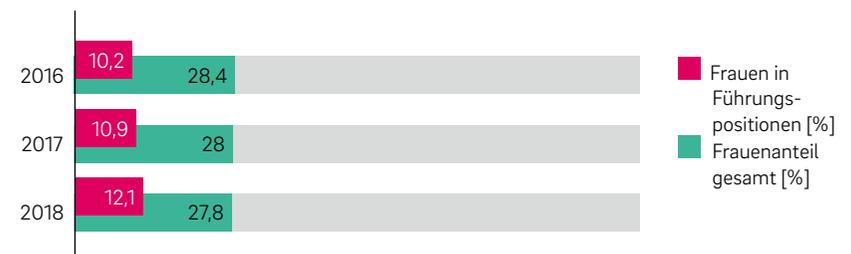
Das Thema Vielfalt ist für ein international tätiges Unternehmen wie REHAU von besonderer Bedeutung. Wir wollen ein Umfeld der Toleranz und des Respekts füreinander schaffen und stellen uns ausdrücklich gegen jegliche Art von Diskriminierung. Wir fördern die Vielfalt im Unternehmen und betrachten es als selbstverständlich, Frauen und Männer gleichzustellen. Im Berichtszeitraum konnten wir unseren Frauenanteil unter den Führungskräften weiter ausbauen.

Aufgrund der Relevanz des Themas Vielfalt haben wir im Berichtszeitraum zudem unsere externen Aktivitäten verstärkt. So sind wir unter anderem der „Charta der Vielfalt“, dem Netzwerk „Unternehmen integrieren Flüchtlinge“ sowie der Deutschen Entwicklungshilfe für Soziales Wohnungs- und Siedlungswesen e.V. beigetreten.

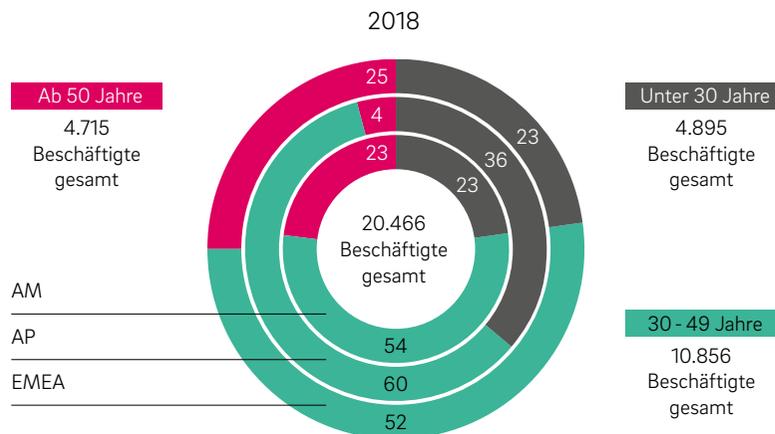
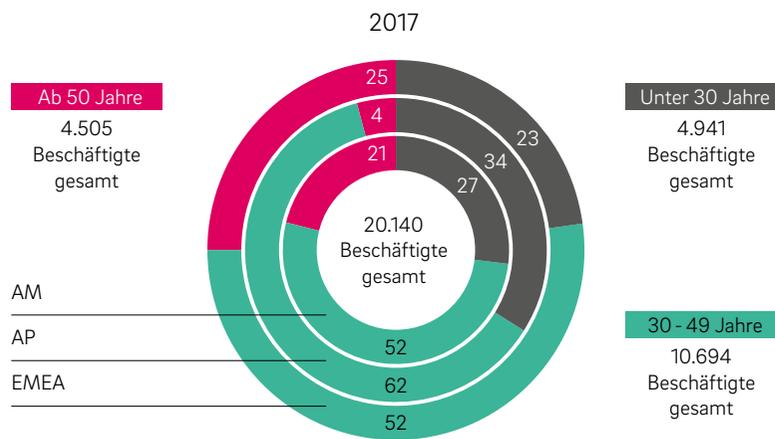
Seit Jahrzehnten kooperieren unsere Verwaltungen und Werke mit Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Aktuell arbeiten wir in Deutschland mit mehr als 30 Einrichtungen zusammen.



### 29 \_ Frauen in Führungspositionen



**30 \_ Altersstruktur nach Regionen in Prozent sowie Anzahl Beschäftigte je Altersgruppe**



**GRI 406: Diskriminierungsfreiheit**  
(Handlungsfeld Vielfalt fördern)

**GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Diskriminierungsfreiheit**

→ Siehe Managementansatz Diversität und Menschenrechte, S. 43 f.

**GRI 406-1: Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen**

Wir lehnen jegliche Form diskriminierendes Verhaltens bezüglich persönlicher Merkmale ab. Im Berichtszeitraum sind uns keine Diskriminierungsvorfälle gemeldet worden.

## GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

### GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

→ Siehe Managementansatz Diversität und Menschenrechte, S. 43 f.

### GRI 407-1: Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte

Wir treten an allen Standorten für faire Arbeitsbedingungen ein. Auch von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie die jeweils geltenden Gesetze bzw. Kollektivverträge respektieren. Es wurden keine Fälle von Verletzung oder Gefährdung der Vereinigungsfreiheit bzw. Tarifverhandlungen gemeldet.

## GRI 408: Kinderarbeit

### GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Kinderarbeit

→ Siehe Managementansatz Diversität und Menschenrechte, S. 43 f.

### GRI 408-1: Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit

Wir lehnen Kinder- und Zwangsarbeit ab und verfolgen auch bei unseren Lieferanten eine „Null-Toleranz“-Strategie in diesem Zusammenhang. Uns sind keine Standorte oder Lieferanten bekannt, bei denen ein erhebliches Risiko von Kinderarbeit bestand oder besteht. Auch bei unseren Audits im Berichtszeitraum gab es keine Hinweise auf Kinder- oder Zwangsarbeit.

## GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

### GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

→ Siehe Managementansatz Diversität und Menschenrechte, S. 43 f.

### GRI 412-1: Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde

Im Berichtszeitraum wurde ein erstes Grobkonzept zur Implementierung des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) erarbeitet sowie ein Ethik- und Menschenrechtsbeauftragter eingesetzt. Zusammen mit dem Nachhaltigkeitsmanagement wurde auf Basis der weltweit seit Jahren durchgeführten regelmäßigen Mitarbeiterkonsultationen (Sprechtage) und Werksprüfungen zu sozialen Themen die Weiterentwicklung zu einem Social Audit erarbeitet. Ab 2020 sollen auf dieser Grundlage alle Werke zweijährlich überprüft werden. Zur Unterstützung führt das Nachhaltigkeitsmanagement eine Risikoabschätzung zum Thema Menschenrechte für Länder außerhalb Europas durch. Diese basiert auf dem öffentlich zugänglichen CSR Risiko-Check. 2019 wurde das REHAU Social Plant Audit (SPA) erstmals in drei Werken in Indien genutzt. Eine detailliertere Berichterstattung folgt im nächsten Bericht.

 CSR Risiko Check

### GRI 412-2: Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren

Bisher haben wir noch keine Schulung zur Menschenrechtspolitik bzw. dem REHAU NAP-Konzept durchgeführt. Im Berichtszeitraum erfolgten die externe Schulung des Nachhaltigkeitsbeauftragten sowie die Schulung des Ethik- und Menschenrechtsbeauftragten.

Im Rahmen der jährlichen Schulung für Social Audits in den REHAU Werken wird das Thema ab 2020 systematisch aufgegriffen und geschult. Dafür wurde die bisherige Werks-Checkliste um das Thema Menschenrechte erweitert sowie eine Datenbank erstellt, um für als Risikoländer eingestufte Gebiete aktuelle spezifische Informationen zu diesem Thema leicht abrufen zu können.

Für 2020 planen wir im Rahmen des „Sustainable Fridays“, eines regelmäßigen internationalen Formats im REHAU Intranet, alle Beschäftigten über das Thema zu informieren.

## Gesellschaftliches Engagement

### GRI 413: Lokale Gemeinschaften

#### **GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Lokale Gemeinschaften**

Als international tätiges Unternehmen und verantwortungsbewusster Arbeitgeber engagiert sich REHAU über seine eigentliche Geschäftstätigkeit hinaus. Es ist unser Ziel, unser unternehmerisches Prinzip „think global, act local“ auch außerhalb unserer Werkstore in kleinen Projekten umzusetzen und zu leben. Weltweit setzen wir uns daher an unseren über 170 Standorten, je nach Region, in den verschiedensten gesellschaftlichen Bereichen für ökologische, ökonomische, soziale oder kulturelle Belange ein. Dabei wollen wir langfristig gesellschaftliche Verantwortung übernehmen statt auf punktuelle Einsätze ohne nachhaltige Wirkung zu setzen.

Unsere Richtlinien zu Spenden und Sponsoring haben wir intern definiert.

#### **31 \_ Aufwendungen für Spenden und Sponsoring**

	2017	2018
Spenden	23.594 €	24.169 €
Sponsoring	283.141 €	340.638 €

Ein wachsender Schwerpunkt unseres Engagements ist das Corporate Volunteering. Wir unterstützen unsere Beschäftigten durch Freistellungen oder das Bereitstellen von Infrastruktur dabei, sich in vielfältigster Art und Weise zu engagieren, zum Beispiel bei der Feuerwehr, in Schulen, in Werkstätten für behinderte Menschen oder in den Handelskammern. Dieser persönliche Einsatz der MitarbeiterInnen nützt der gesellschaftlichen und persönlichen Entwicklung und fördert ein verständnisvolles Miteinander.

#### **GRI 413-1: Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen**

Gemäß unserer Spendenrichtlinie fördern wir vor allem Projekte, die einen direkten Bezug zu REHAU haben, zum Beispiel durch die Nähe zum Standort oder weil REHAU Beschäftigte in der geförderten Organisation aktiv sind. Im Berichtszeitraum haben wir in diesem Sinne wieder vielfältige Projekte aus den Bereichen Bildung, Gesundheit, Ökologie, Soziales, Sport und Kultur unterstützt, wie folgende Beispiele zeigen.

REHAU hilft Schülern an vielen Standorten dabei, sich auf den Beruf vorzubereiten. Im Rahmen von Berufsinfortagen, der regelmäßigen Teilnahme am Girls Day, MINT-Initiativen oder der Initiative Schule 2000 versuchen wir noch mehr SchülerInnen insbesondere für technische Ausbildungsberufe zu begeistern. Im Kontext des Programms „Nachhaltige Bildung“ der Bundesregierung bietet REHAU seinen Auszubildenden die aktive Gestaltung eines Nachhaltigkeitsprojekts an, das fester Bestandteil der Ausbildung ist. Projektthemen sind breit gefächert und reichen von

Corporate Volunteering in sozialen Einrichtungen über Verkaufsaktionen fairer Schokolade bis hin zu Clean-Up Days und Baumpflanzaktionen an unseren Werkstandorten.

Als erstes Unternehmen in der Region Nürnberg hat REHAU im Mai 2018 am Standort Erlangen das ReCup-Pfandbechersystem eingeführt und konnte so bis Ende des Jahres rund 9.500 Einwegbecher einsparen. Weitere Maßnahmen für einen nachhaltigeren Arbeitsalltag sind in Planung und werden sukzessive umgesetzt.

Gemeinsam mit unseren Beschäftigten engagieren wir uns gegen Leukämie und Kinderlähmung. So spendet REHAU 10 Cent jedes verkauften Heißgetränks der betriebseigenen Espresso-Bar am Standort Erlangen. Mit dem Erlös werden neue mögliche Spender in der Deutschen Knochenmarkspenderdatei (DKMS) registriert. Seit 2018 unterstützen die REHAU Auszubildenden die Initiative „Deckel gegen Polio“. Gesammelte Kunststoffdeckel werden an Recycler verkauft, dort wiederverwertet und die Erlöste Summe in Impfungen investiert.

#### Kampf gegen Blutkrebs

Mit unseren sozialen Aktivitäten fördern wir Projekte auf der ganzen Welt. In Brasilien haben unsere Auszubildenden im Berichtszeitraum eine Einrichtung für Menschen mit Cerebralparese, einer Bewegungsstörung aufgrund einer frühkindlichen Hirnschädigung, unterstützt. In einer weiteren Einrichtung, die sich um sozial benachteiligte Kinder und Jugendliche kümmert, hat REHAU einen Teil der Kosten für Arzneimittel übernommen.

Das Projekt „Maggie“ des belgischen Architekten- und Ingenieurteams DMOA will geflüchteten Menschen in Konfliktregionen ein sicheres Zuhause geben und den Zugang zu Gesundheitsversorgung und Bildung ermöglichen. REHAU unterstützte das Projekt beim Bau eines Bildungszentrums für geflüchtete jesisische Kinder im nordirakischen Camp Sharya mit modernen Flächenheizsystemen.

#### Mehr zu Maggie

Durch jahrelange Dürren sind Kapstadt und große Teile Südafrikas massiv von Wassermangel bedroht. Am REHAU Standort Port Elizabeth errichteten die Beschäftigten eine kleine Mauerkonstruktion, in der jeden Monat 500 Liter Kondenswasser gesammelt und wiederverwendet werden können.

Ein kulturelles „Leuchtturmprojekt in der Region“ und eine ganz andere Art der Förderung junger Leute sind die internationalen Hofer Filmtage in Oberfranken. Diese renommierte Veranstaltung wird seit vielen Jahren durch das finanzielle Engagement von REHAU zusammen mit der Unternehmerinitiative Hochfranken gefördert. Ein ebenso langfristiges Engagement im Bereich Kultur ist die Förderung der Luisenburg Festspiele in Wunsiedel, deren Hauptsponsor REHAU ist. REHAU ART ist ein Treffpunkt für Dialog, Kunst und Geschichte. In dem Kommunikationszentrum informieren wir zum einen über die Historie von REHAU und damit über die Entwicklung der Polymerverarbeitung. Zum anderen bietet REHAU ART Raum für wechselnde Ausstellungen. In der angeschlossenen Kunsthalle werden in einer Dauerausstellung Werke des Schweizer Künstlers Franz Gertsch gezeigt. Dort veranstalten wir auch regelmäßig Konzerte, Lesungen und Kabarettabende.

#### REHAU ART

 Mehr über unser gesellschaftliches Engagement in den Bereichen Kunst, Kultur und Wissenschaft

#### **GRI 413-2: Geschäftstätigkeiten mit erheblichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften**

Eigene Geschäftstätigkeiten mit erheblichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften sind uns nicht bekannt. Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten fördern wir soziale Projekte auf der ganzen Welt. Damit wollen wir die Bedingungen vor Ort verbessern und aktiv die Erreichung der Sustainable Development Goals (SDGs) unterstützen.

# Berichtsprofil

Im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht bilanzieren wir die Aktivitäten der REHAU Gruppe in den Jahren 2017/2018 bzw., wenn explizit erwähnt, der REHAU AG + Co und geben einen Überblick über unsere Werte, Ziele sowie unser Nachhaltigkeitsengagement.

Erstmals berichten wir auf Grundlage der Standards der Global Reporting Initiative (GRI). So wollen wir unsere Stakeholder transparent über wesentliche Handlungsfelder, Maßnahmen, Ziele und Kennzahlen informieren.

Momentan befinden wir uns im Übergang von der Strategie REHAU 2020, auf der unser Nachhaltigkeitsbericht 2015/16 basierte, zur Nachhaltigkeitsstrategie 2030. Die neue Nachhaltigkeitsstrategie zeigt, wie wir unser Nachhaltigkeitswissen besser vernetzen und erweitern, damit wir das Thema noch stärker in alle Unternehmensbereiche und -prozesse integrieren können. Die in der Strategie festgelegten Ziele und KPIs zu den Themen Nachhaltiges Wachstum, Klimaschutz, Kreislaufwirtschaft und Vielfalt definieren die wesentlichen Handlungsfelder, die wiederum Grundlage für den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht sind.

Um ein umfassendes Bild unserer Geschäftstätigkeit zu zeigen, haben wir die den wesentlichen Handlungsfeldern zugeordneten themenspezifischen GRI-Angaben um weitere GRI-Angaben ergänzt.

→ Siehe GRI 102-47: Liste der wesentlichen Themen, S. 52

Alle ökologischen Kennzahlen beziehen sich auf die Produktionsstandorte der REHAU Gruppe, sofern sie nicht anders gekennzeichnet sind. Bisher unberücksichtigt bleibt das Werk in Rosario.

REHAU arbeitet an allen Standorten nach weltweit gültigen Normen und Standards wie ISO 9001 und IATF 16949 im Automobilbereich sowie nach relevanten Branchen-/Kundennormen und Güterrichtlinien. Eigene Hausnormen, Methodenstandards und Tools bilden eine weitere Grundlage für die wirtschaftliche und qualitätsgerechte Entwicklung, Produktrealisierung und Dienstleistungserbringung.

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 bereits ca. 98 Prozent der Produktionsmenge in Werken hergestellt, die nach Normfassung 14001:2015 zertifiziert sind.

Neben einer Vielzahl interner Grundsätze und Leitlinien bekennen wir uns zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact. Die Unterzeichnung des UN Global Compact steht noch aus, wird jedoch in naher Zukunft erfolgen. Die Nachhaltigkeitsstrategie 2030 mit den oben beschriebenen vier handlungsleitenden Prinzipien leitet sich ab aus den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen. Auch REHAU sieht sich in der Verantwortung, einen Beitrag zu den SDGs zu leisten. In diesem Bericht dokumentieren wir die für die einzelnen Themenbereiche relevanten SDGs und zeigen, wie REHAU zu einer nachhaltigen Entwicklung beiträgt.

-  UN Global Compact
-  Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen

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

 ISO Zertifikate

Der Bericht liegt in deutscher und englischer Sprache vor. Weitere Informationen über unser Unternehmen und unsere Nachhaltigkeitsbemühungen sind auf unserer Website verfügbar.

 [www.rehau.de/nachhaltigkeit](http://www.rehau.de/nachhaltigkeit)

Unser letzter Nachhaltigkeitsbericht erschien im Februar 2018 unter dem Titel „Bericht zur Nachhaltigkeit. 2017 – Daten und Fakten im Überblick“. Der aktuelle Nachhaltigkeitsbericht ist im Februar 2020 erschienen und trägt den Titel „Nachhaltigkeitsbericht 2017/2018“. Unser nächster Bericht wird im Juli 2020 veröffentlicht. Redaktionsschluss dieses Berichts war der 31.12.2019.

#### **Redaktioneller Hinweis:**

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

## **Vorgehensweise bei der Berichterstattung**

### **GRI 102-45: Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten**

Die im Jahresabschluss der REHAU AG + Co enthaltenden Entitäten sind in den Lageberichten für die Geschäftsjahre 2017 und 2018 jeweils im Kapitel 4 Vermögens-, Finanz- und Ertragslage sowie finanzielle Leistungsindikatoren ausführlich beschrieben.

 Siehe Lageberichte der REHAU AG + Co für die Geschäftsjahre 2017 und 2018 (veröffentlicht auf [www.bundesanzeiger.de](http://www.bundesanzeiger.de))

### **GRI 102-46: Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen**

Für diesen Bericht wurden zur Überprüfung der wesentlichen Handlungsfelder zusätzlich zu internen Erhebungen erstmals externe Multi-Stakeholder-Interviews und Analysen verschiedener Nachhaltigkeitsberichte durchgeführt. Daraus ergab sich eine überwiegende Bestätigung der bisherigen Handlungsfelder der REHAU Gruppe und der Strategie 2020. Die Stakeholder-Gespräche, Desk-Studies und Analysen der Nachhaltigkeitsstrategien wichtiger REHAU Erstausrüster sowie der neuen politischen Rahmenbedingungen für die Kunststoffindustrie nehmen wir gleichzeitig zum Anlass, unsere bisherigen Handlungsfelder über 2020 hinaus weiterzudenken. Der Prozess zur Entwicklung einer CR-Strategie 2030 begann im Februar 2019. In iterativen Interviews mit dem Aufsichtsrat, den Divisionsleitern und dem Vorstand wurden auf dieser Grundlage vier Kernbereiche inkl. Messgrößen und Zielsetzungen bis 2025/2030 für die REHAU Gruppe identifiziert.

Unter der Angabe GRI 102-47 listen wir alle Handlungsfelder und die zugeordneten themenspezifischen GRI-Standards auf, die wir für die Berichterstattung als wesentlich ermittelt haben.

### GRI 102-47: Liste der wesentlichen Themen

Handlungsfelder	Themenspezifische Standards	Seite
Nachhaltig wachsen – Langfristige Unternehmensstrategie	GRI 201: Wirtschaftliche Leistung	22 ff.
	GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen	24 f.
	GRI 205: Korruptionsbekämpfung	14 f.
	GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten	20
Kreislaufwirtschaft vorantreiben – Umweltschonende Produkte	GRI 301: Materialien	28 ff.
	GRI 306: Abwasser und Abfall	34 ff.
Klimaschutz forcieren – Ressourcenschonung	GRI 302: Energie	31 f.
	GRI 305: Emissionen	33 f.
	GRI 307: Umwelt-Compliance	36
	GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten	19 f.
Vielfalt fördern – Gesellschaftliche Verantwortung	GRI 401: Beschäftigung	38 ff.
	GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	40 f.
	GRI 404: Aus- und Weiterbildung	41 ff.
	GRI 405: Diversität und Chancengleichheit	45 f.

Zur Erfüllung der Transparenzanforderungen relevanter Ratings erweitern wir die Berichterstattung um folgende themenspezifische Standards:

- GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten
- GRI 303: Wasser
- GRI 304: Biodiversität
- GRI 406: Diskriminierungsfreiheit
- GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen
- GRI 408: Kinderarbeit
- GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte
- GRI 413: Lokale Gemeinschaften
- GRI 419: Sozioökonomische Compliance

## Berichtsprofil

### GRI 102-48: Neudarstellung von Informationen

Ressourcenschonung: Seit 2016 beziehen sich Kennzahlen nicht mehr auf eine Tonne Ausbringungsmenge, sondern auf den Werkserlös. Die Umstellung erfolgte, da die bisherige Bezugsgröße „Ausbringungsmenge“ den Unterschied zwischen stromintensiven Werken mit großen Spritzgusswerkzeugen und Werken mit z.B. reiner Extrusion verfälscht hat. Grundsätzlich halten wir intern an beiden Kennzahlen fest. Im Zuge der Umstellung auf GRI werden wir zukünftig allerdings über das Bruttovolumen unserer direkten THG-Emissionen berichten.

### GRI 102-49: Änderungen bei der Berichterstattung

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wird zum ersten Mal nach den GRI Standards erstellt. Die Kapitelstruktur des Berichts orientiert sich an der Einteilung der GRI Standards in Allgemeine Angaben und Themenspezifische Angaben (Ökonomie, Ökologie, Soziales). Die Strategie REHAU 2020 wird aktuell zur Nachhaltigkeitsstrategie 2030 weiterentwickelt, auf der dieser Bericht bereits in Teilen basiert.

→ Strategie, S. 10 f.

### GRI 102-50: Berichtszeitraum

1.1.2017 bis 31.12.2018.

### GRI 102-51: Datum des letzten Berichts

Der letzte Bericht wurde im Februar 2018 veröffentlicht.  
Berichtszeitraum: 1.1.2015 bis 31.12.2016.

### GRI 102-52: Berichtszyklus

Ab diesem Nachhaltigkeitsbericht jährlich, vorher alle zwei Jahre.

**GRI 102-53: Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht**

Andreas Jenne  
Sustainability Officer REHAU Group  
andreas.jenne@rehau.com

Andreas Emde  
Sustainability Specialist Automotive  
andreas.emde@rehau.com

Miriam Steinmüller  
Corporate Communications  
miriam.steinmueller@rehau.com

→ Impressum, S. 54

**GRI 102-54: Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards**

Die in diesem Bericht dargestellten Themen und Kennzahlen wurden in Übereinstimmung mit den Global Reporting Initiative (GRI)-Standards in der Option „Kern“ erstellt.

**GRI 102-55: GRI Content Index**

Der von uns vorgelegte Bericht in Form einer Nachhaltigkeitsbilanz weist die verwendeten GRI-Standards aus.

**GRI 102-56: Externe Prüfung des Berichts**

In den Bereichen Arbeitssicherheit, Gesundheit, Energieverbrauch und Emissionen haben externe Prüfer die Daten für gültig erklärt.

→ Nähere Angaben zu erhaltenen Zertifizierungen nach DIN ISO 14001; 45001; 50001 siehe Berichtsprofil, S. 51



## Impressum

### Herausgeber

REHAU AG + Co  
Otto-Hahn-Straße 2  
95111 Rehau

### Projektleitung

Andreas Jenne

### Projektteam

Miriam Steinmüller, Andreas Emde

### Beratung und Konzeption

SLau Konzepte & Kommunikation

### Gestaltung

Marion Herrmann

### Fotografie

Thomas Leichsening, Jörg Gulden

AV0700 DE 03.2020

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.