



Engineering progress
Enhancing lives

REHAU
Nachhaltigkeits-
bericht
2021



Inhalt

- 03 → **Vorwort**
- 06 → **Unser Unternehmen**
- 23 → **Ethik und Compliance**
- 27 → **Stakeholder**
- 31 → **Lieferkette**
- 35 → **Ökonomie**
- 41 → **Ökologie**
- 58 → **Beschäftigte**
- 79 → **Gesellschaftliches Engagement**
- 80 → **Berichtsprofil**
- 84 → **UN Global Compact**
- 86 → **Impressum**

Hinweise zur Nutzung des Berichts

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

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

- 🌐 Verlinkung auf eine externe Seite,
z.B. www.rehau.de/nachhaltigkeit
- Verweis auf eine Seite im Bericht

Seitenverweise innerhalb der Tabellen auf den Seiten 37, 46, 53, 72 und 82 sind ebenfalls verlinkt.

Die Ziele zu unseren Handlungsfeldern finden Sie im jeweiligen Managementansatz. Zudem erkennen Sie Themen, die für REHAU relevante SDGs der Vereinten Nationen enthalten, an den entsprechenden Icons.



Seit 2020 ist REHAU Mitglied der UN-Initiative Global Compact und damit ihren zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung verpflichtet. GRI-Standards, die sich auf die Prinzipien des UN Global Compact beziehen, sind im Bericht gekennzeichnet. Eine tabellarische Übersicht der Prinzipien finden Sie auf den Seiten 84 und 85.

Vorwort

(GRI 102-14)



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



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

Liebe Leserinnen und Leser,

die Folgen der COVID-19-Pandemie waren für uns alle 2021 spürbar und erforderten neue Lösungswege und ein kreatives Umdenken. Trotz knapper Rohstoffe, Lieferverzögerungen und steigender Kosten konnten wir mit Hilfe eines aktiven Task Force Management und strategischer Allianzen Materialengpässe weitestgehend überbrücken und Transportkosten durch die Umstellung auf lokale Lieferanten senken. Abgesehen von den wirtschaftlichen Auswirkungen der Pandemie liegt uns nach wie vor das Thema #peoplefirst am Herzen. Der Schutz unserer Mitarbeitenden steht für uns weiterhin an erster Stelle.

Besonders freuen wir uns, dass wir im letzten Jahr weitere entscheidende Schritte auf Basis unserer Nachhaltigkeitsstrategie geschafft haben. Unser Ziel, die zirkuläre Wirtschaft voranzutreiben und die Recyclingquote auf mehr als 15 Prozent zu erhöhen, haben wir erreicht. Ziele zu erfüllen macht uns stolz und spornt uns noch mehr an. Wir begreifen unser Nachhaltigkeitsengagement als fortlaufenden Prozess und stellen weiterhin hohe Ansprüche an uns selbst: Deshalb haben wir letztes Jahr beschlossen, unsere CO₂e-Emissionen bis 2025 nicht nur wie geplant zu reduzieren, sondern bis dahin zu 100 Prozent CO₂e-neutral zu sein. Für REHAU Automotive umfasst dieses Ziel die Scope-1- und -2-Emissionen, für REHAU Industries die Scope-2-Emissionen.

Unseren Weg für die Zukunft haben wir klar definiert: Wir möchten die Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden noch besser verstehen und erfüllen. Deshalb hat die REHAU Group beschlossen, ihren Geschäftseinheiten künftig mehr Gestaltungs- und Entscheidungsspielraum zu geben. REHAU Automotive und REHAU Industries wurden dafür als eigenständige Teilkonzerne aufgestellt. Nachhaltigkeit ist bei beiden ein fester Bestandteil der Strategie. Wir wollen entschlossen Verantwortung übernehmen und einen spürbaren Beitrag für eine lebenswerte Zukunft leisten.

Aktuell warten weitere Herausforderungen auf uns durch die erschütternden Entwicklungen in Osteuropa. Bei Industries haben wir beschlossen, das Geschäft in Russland und Belarus auszusetzen. Mit Automotive sind wir dort nicht aktiv, spüren aber deutlich die Auswirkungen in der Lieferkette. Doch wir sind uns sicher, dass wir diese Herausforderungen mit gemeinschaftlichem Engagement bewältigen können. Sie treten ohnehin zurück gegenüber den schrecklichen Folgen des Krieges in der Ukraine. Dort sind wir mit Industries seit vielen Jahren tätig, die Beschäftigten sind Teil unserer gesamten REHAU Familie und ihre Sicherheit hat für uns als Familienunternehmen höchste Priorität.

Unsere gemeinsamen Werte sind die Basis unserer Entscheidungen und vereinen unsere REHAU Familie. Gemeinsam werden wir weiterhin Wege finden, um Herausforderungen zu meistern, Ziele zu erreichen und einander zu helfen!

Ihr

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


Ihr

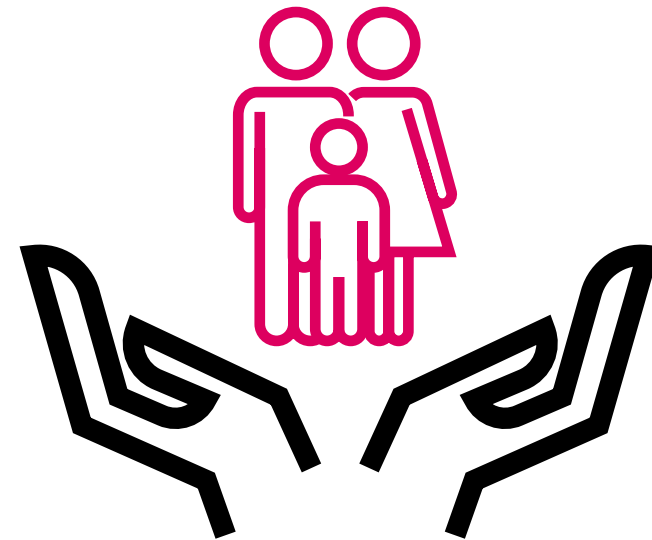
Dr. Markus Distelhoff
CEO REHAU Automotive SE & Co. KG

#FamilyforFamilies

Füreinander da sein

Nach Beginn des Krieges in der Ukraine stand für uns die Sicherheit unserer Kolleginnen und Kollegen sowie ihrer Familien in der Ukraine und auf der Flucht im Vordergrund. Wir haben umgehend verschiedene Hilfsmaßnahmen ins Leben gerufen: einen Soforthilfe-Fonds, der vom Unternehmen mit einer nennenswerten Summe ausgestattet wurde, ein Spendenkonto für Spenden unserer Beschäftigten, Lastwagenlieferungen mit haltbaren Lebensmitteln sowie eine E-Mail-Adresse für Hilfsmöglichkeiten. Über dieses Postfach erreichten uns unzählige Angebote unserer Beschäftigten zur Unterstützung mit Kleidung, Transportmitteln, Unterkünften und Übersetzungen.

 Mehr dazu auf der REHAU Website



Family for Families



Erfahrungen von
Kai Kuhlow

Nachhaltigkeit in der Automobil- branche

Fortschritt durch Recycling

Auf dem Weg hin zu einer nachhaltigeren Mobilität spielt neben den Verfahren zur Gewichtsreduzierung der Einsatz von recycelten Kunststoffen in der Fahrzeugindustrie eine wichtige Rolle. Bereits seit Jahren setzen wir für den Automobilkonzern Audi in Bauteilen im Nichtsichtbereich mechanisch recycelten Kunststoff ein. Im Audi A3 haben wir es sogar geschafft, einen Closed-Loop-Ansatz zu etablieren und unsere lackierten Produktionsabfälle durch mechanische Aufbereitung in den nicht sichtbaren Funktionsbauteilen einzusetzen. Somit basieren knapp 20 Prozent des Polymeranteils des hinteren Stoßfängers auf recycelten Quellen.

🌐 Mehr dazu auf der REHAU Website
→ Kreislaufwirtschaft, S. 46 ff.

Statement von
Jürgen Ruder



Unser Unternehmen

Organisationsprofil

GRI 102-1: Name der Organisation

REHAU umfasst in diesem Bericht über das Jahr 2021 die Teilkonzerne REHAU Automotive sowie REHAU Industries und die dazugehörigen vier Divisionen Building Solutions, Interior Solutions (vorher Furniture Solutions), Industrial Solutions und Window Solutions. Seit dem 3. Januar 2022 werden REHAU Automotive SE & Co. KG und REHAU Industries SE & Co. KG in zwei Gesellschaften geführt. Beide Teilkonzerne gehören zur REHAU Verwaltungszentrale AG.

→ Neue Struktur bei REHAU, S. 12 f.

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

REHAU ist führender System- und Serviceanbieter polymerbasierter Lösungen in den Bereichen Bau, Automotive und Industrie. Die Premiummarke REHAU steht bei Kunden, Lieferanten sowie Beschäftigten für Leistungsstärke, Qualität, Innovationskraft und Designkompetenz. Unsere Unternehmenskultur beruht auf den Werten Vertrauen, Zuverlässigkeit und Innovation. Mit Kompetenz und Innovationsfreude stellen wir uns den ökologischen und ökonomischen Herausforderungen in Bezug auf energieeffizientes Bauen, die Nutzung regenerativer Energien, Wassermanagement, die Mobilität von morgen sowie Future Living und entwickeln möglichst nachhaltige Lösungen dafür.

GRI 102-3: Hauptsitz der Organisation

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



GRI 102-4: Standorte

REHAU hat weltweit rund 170 Standorte in mehr als 50 Ländern. Der Schwerpunkt der internationalen Aktivitäten liegt auf Europa bzw. dem Wirtschaftsraum EMEA, der neben Europa den Mittleren Osten und Afrika umfasst. Dort ist REHAU in mehr als 40 Ländern vertreten bzw. vertriebllich aktiv. In Afrika sind dies insbesondere die Maghreb-Staaten und Südafrika.

01 _ Standorte weltweit



REHAU hat in Deutschland seine größten Gesellschaften. Hier arbeiten rund 8.000 Beschäftigte in 16 Verkaufsbüros, elf Werken, drei Logistikzentren und zwei Verwaltungen. Auf dem amerikanischen Kontinent betreiben wir zwölf Werke in Kanada, den USA, Mexiko, Kolumbien, Argentinien, Brasilien und Chile. Im Raum Asia Pacific befinden sich 30 Verkaufsbüros, Werke und Logistikzentren, u.a. in China, Malaysia, Thailand und Australien.

 [Details zu unseren Standorten weltweit \(auf Englisch\)](#)

GRI 102-5: Eigentumsverhältnisse und Rechtsform

REHAU ist in Familienbesitz, die Obergesellschaft wird in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft geführt.

GRI 102-6: Belieferte Märkte

REHAU ist ein führender Verarbeiter von polymeren Werkstoffen mit Standorten auf allen Kontinenten. Schwerpunkte der breit angelegten Produktpalette sind technisch hochwertige und komplexe Lösungen. Veredelungsschritte, beispielsweise in Form von Lackierung und Kaschierung, runden das Angebot ab.

- Die REHAU Automotive SE & Co. KG beliefert viele namhafte nationale und internationale Automobilhersteller mit unterschiedlichen polymerbasierten Systemlösungen für Stoßfänger-, Exterieur- und Funktionssysteme.
- Die Division Building Solutions bietet integrierte, innovative und technisch hochwertige Programme und Komplettlösungen innerhalb der strategischen Themen „Energieeffizientes Bauen“ und „Wassermanagement“ an.
- Die Division Interior Solutions setzt als Ideengeber und Entwicklungspartner der Möbelindustrie vor allem individuelle und hochwertige Systemlösungen für Kanten-, Rollladen-, Wandanschluss- und Oberflächenprogramme um.
- Als führender Systemhersteller polymerbasierter Lösungen ist die Division Industrial Solutions Partner für industrielle Leistungs- und Servicepakete jeglicher Art. Sie bietet für Kunden aus unterschiedlichsten Branchen sowohl Großserienlieferungen als auch passgenaue Systementwicklungen an.
- Die Division Window Solutions entwickelt und produziert funktionale, energieeffiziente Fenster- und Fassadensysteme für private und öffentliche Gebäude.

Das Unternehmen hat weltweit mehr als 120 Verkaufsbüros und ist mit seinen Teilkonzernen bzw. Divisionen nah am Kunden und an den belieferten Märkten.

GRI 102-7: Größe der Organisation

Im Geschäftsjahr 2021 erwirtschaftete REHAU mit rund 20.000 Beschäftigten einen Umsatz von 3,5 Mrd. Euro (2020: 2,9 Mrd. Euro).

02 _ Umsatzanteile REHAU (in Prozent)

Division	2019	2020	2021
REHAU Automotive SE & Co. KG	41	38	34
REHAU Industries SE & Co. KG	59	62	66
davon Building Solutions	34	34	32
davon Interior Solutions	24	23	24
davon Industrial Solutions	13	14	14
davon Window Solutions	29	29	30

- GRI 102-2: Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen, S. 06
- GRI 102-4: Standorte, S. 06 f.

In den Divisionen Building Solutions, Interior Solutions, Industrial Solutions sowie Window Solutions erholte sich im Berichtsjahr die Nachfrage. Zugleich stiegen allerdings die Rohstoffpreise.

Beim Teilkonzern REHAU Automotive führten zusätzlich weltweite Lieferengpässe im Halbleitermarkt zu geringeren Umsätzen als erwartet.

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

Zum Jahresende 2021 waren insgesamt 19.764 Beschäftigte (2020: 19.008) für REHAU tätig, davon 7.785 (2020: 7.497) im Angestelltenbereich. Dies entspricht einem Anstieg um 4,0 Prozent (2020: –4,6 Prozent).

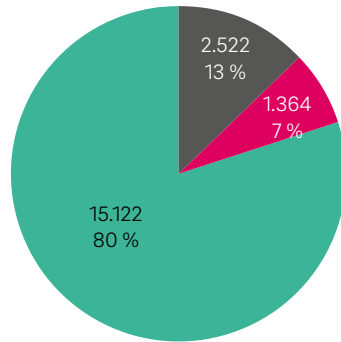
- Weitere Kennzahlen siehe Beschäftigte, S. 60 ff.

Die Mehrheit der Belegschaft von REHAU hat einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Zum Ende des Berichtszeitraums arbeiteten rund 1.375 Beschäftigte (2020: 991) in Teilzeit.

03 _ Mitarbeiterzahl nach Regionen und Beschäftigungsverhältnis*

Mitarbeiterzahl gesamt 2020

nach Regionen



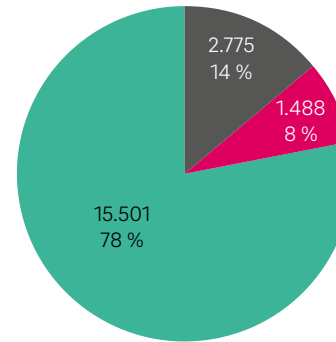
Top 10	Länder	Beschäftigte
1.	DE	9.037
2.	CZ	1.138
3.	US	906
4.	FR	718
5.	HU	703
6.	MX	674
7.	CN	632
8.	RU	615
9.	PL	595
10.	BR	478

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

Region	AM	AP	EMEA	Gesamt
Beschäftigte	2.522	1.364	14.902	18.788
Vollzeit*	2.522	1.362	13.913	17.797
Teilzeit*	0	2	989	991

Mitarbeiterzahl gesamt 2021

nach Regionen



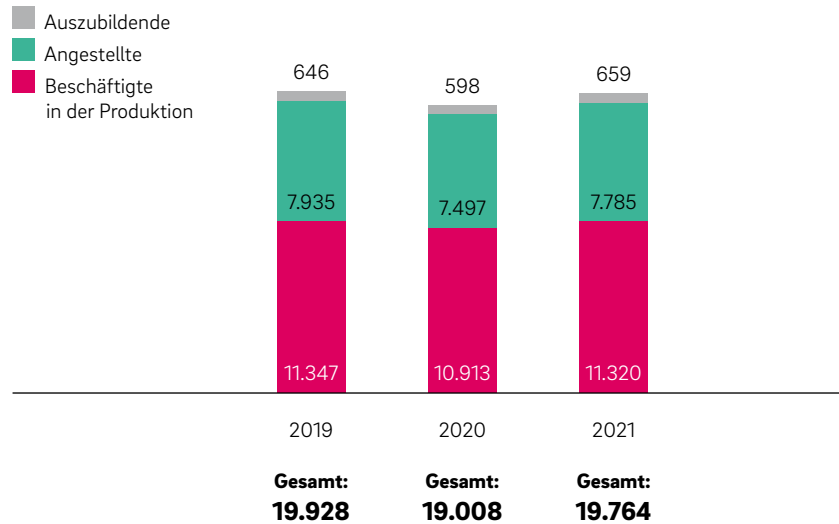
Top 10	Länder	Beschäftigte
1.	DE	9.153
2.	CZ	1.058
3.	US	1.009
4.	HU	855
5.	MX	747
6.	PL	656
7.	RU	647
8.	CN	617
9.	FR	605
10.	ZA	522

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

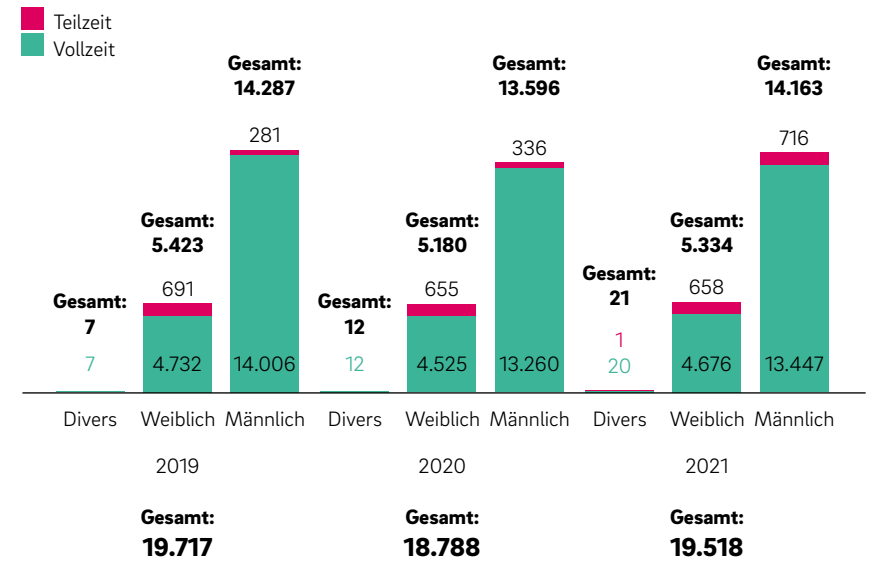
Region	AM	AP	EMEA	Gesamt
Beschäftigte	2.775	1.488	15.255	19.518
Vollzeit*	2.773	1.487	13.883	18.143
Teilzeit*	2	1	1.372	1.375

* Anzahl aktive Beschäftigte im Anstellungsverhältnis inkl. Leiharbeitern, Aushilfen, Praktikanten und Zukäufen ohne SAP-HR-Anbindung.

04 _ Mitarbeiterzahl nach Beschäftigungsverhältnis



05 _ Mitarbeiterzahl nach Arbeitszeit und Geschlecht*



* Exklusive Zukäufen ohne SAP-HR-Anbindung, da dort keine Detaildaten vorliegen (Beschäftigte 2019: 211, Beschäftigte 2020: 220, Beschäftigte 2021: 246).



GRI 102-9: Lieferkette

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

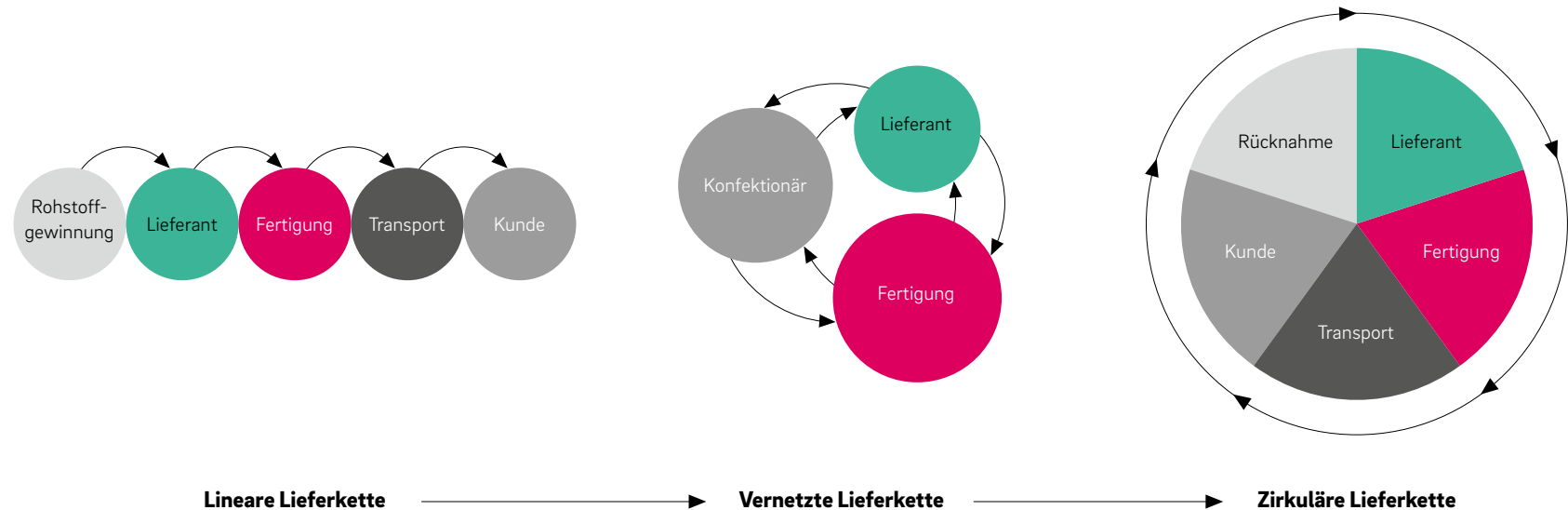
Dieser mehrstufige Prozess mit vor- und nachgelagerten Verbindungen zwischen verschiedenen Unternehmen ist je nach Branche, Teilkonzern bzw. Division eher linear (Industrial Solutions), netzwerkartig (REHAU Automotive) oder zirkulär (Window Solutions). Die an der Wertschöpfung beteiligten Unternehmen umfassen dabei die Rohstoffgewinnung, Veredelungs- bzw. Konfektionsstufen, Produktion oder Rücknahme, Wiederaufbereitung und Neuproduktion.

Damit wir konsequent nachhaltig wirtschaften können, wählen wir Unternehmen aus, die nachweislich nachhaltig handeln und ökologische sowie soziale Verantwortung übernehmen. Wir arbeiten mit rund 30.000 Lieferanten zusammen, von denen der überwiegende Teil seinen Sitz in einem Mitgliedsstaat der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) hat. 2021 hat sich unser Einkaufsvolumen in 78 Prozent direkte Bedarfe und 22 Prozent indirekte Bedarfe aufgeteilt.

Die weltweite Zusammenarbeit mit Lieferanten kann Risiken bergen. Aus diesem Grund hat REHAU einen eigenen Supplier Code of Conduct verfasst, den Lieferanten als Bestandteil unserer Lieferbedingungen akzeptieren müssen. Dieser soll 2022 weiterentwickelt werden, damit wir den gestiegenen Anforderungen an die Sorgfaltspflicht von Unternehmen gerecht werden. Zusätzlich wollen wir so die ökologischen und sozialen Standards bei unseren Lieferanten weiter verbessern und die jeweiligen globalen Standards in diesem Bereich noch detaillierter berücksichtigen, z.B. die Anforderungen des UN Global Compact oder der ILO.

- 🌐 Supplier Code of Conduct
- 🌐 Lieferantenmanagement bei REHAU

06 _ Sukzessive Transformation von linearer über vernetzte zu zirkulärer Lieferkette



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

Zum 1. Juli 2021 hat die REHAU Gruppe ihre Struktur reorganisiert und die bisherige REHAU AG + Co in die REHAU Automotive SE & Co. KG und die REHAU Industries SE & Co. KG aufgeteilt. Rechtlich wirksam ist die neue Struktur seit 3. Januar 2022. Gemeinsam mit RAUMEDIC und MERAXIS sowie der kürzlich gegründeten Innovationseinheit REHAU New Ventures bilden REHAU Automotive und REHAU Industries künftig die Teilkonzerne der REHAU Gruppe.

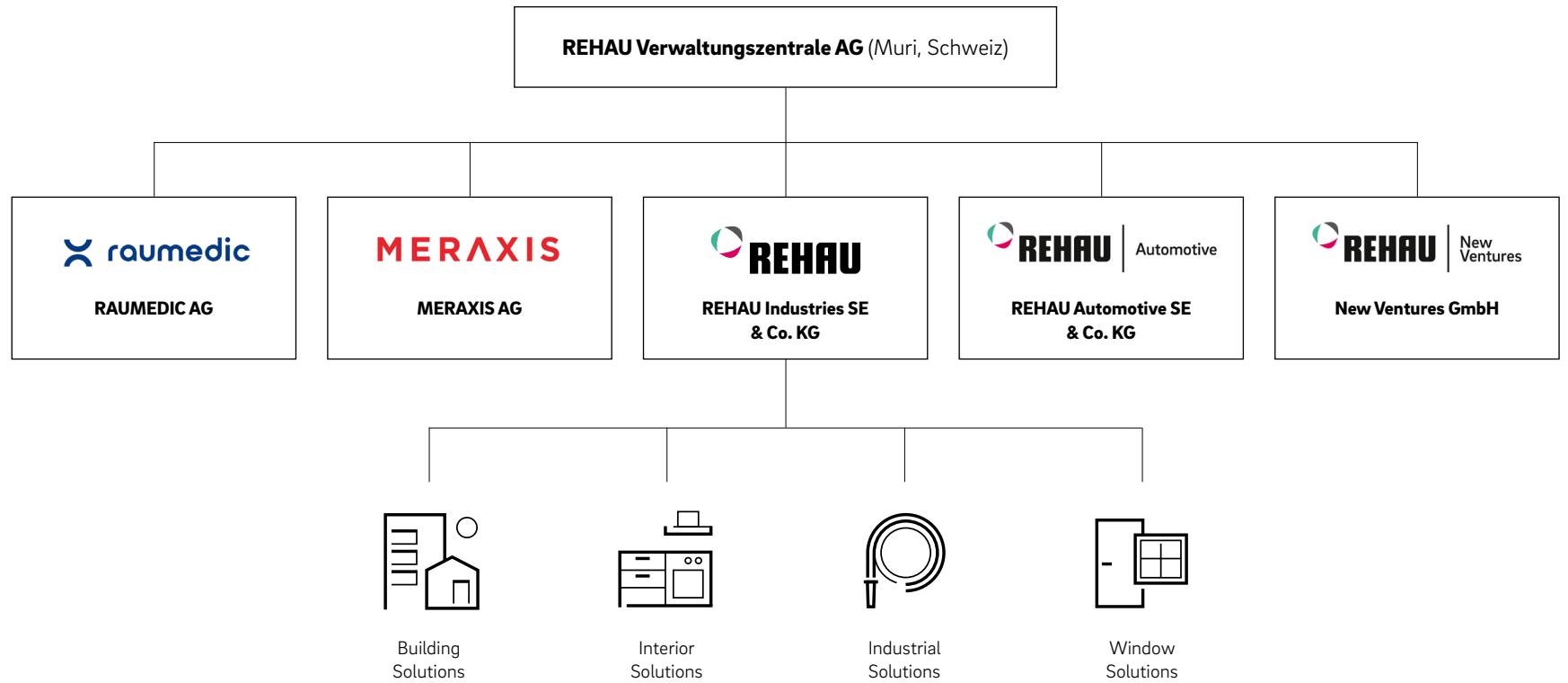
Gleichzeitig übergab Jobst Wagner nach mehr als 20 Jahren an der Spitze des REHAU Supervisory Boards zum 1. Juli 2021 das Amt des Präsidenten an seinen Bruder Dr. Veit Wagner und übernahm dessen vorherige Funktion als Vizepräsident.

Im Dezember 2021 wurde Dr. Uwe H. Böhlke zum CEO von REHAU Industries berufen. Er nimmt die Aufgaben des bisherigen CEO William Christensen wahr. Seine Funktion als COO hat Herr Dr. Böhlke weiterhin inne. CEO von REHAU Automotive ist seit 2019 Dr. Markus Distelhoff. Er ist jedoch seit der Restrukturierung nicht mehr Teil der Geschäftsleitung von REHAU Industries.

→ Mehr zur neuen Unternehmensstruktur, S. 13, 21 f.

2021 hat REHAU das Geschäftsfeld Telekommunikation an das schwedische Unternehmen Hexatronic veräußert.

07_ REHAU Gruppe





GRI 102-11: Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip

UN Global Compact: Prinzipien 1, 7

Das Risikomanagement ist über definierte Informations- und Eskalationssysteme in die betrieblichen Abläufe eingebunden. Es ist Teil sowohl der strategischen als auch der operativen Führung. Gemäß der Unternehmensstruktur werden Risk Assessments auf Ebene einzelner Teilkonzerne, Divisionen sowie Servicebereiche 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 Nach-

haltigkeitsaspekte 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. Zudem sind Menschenrechte in der Lieferkette Teil der Betrachtung.

→ Lieferkette, S. 31 ff.

GRI 102-12: Externe Initiativen

UN Global Compact: Prinzipien 1 bis 10

Mit der Mitgliedschaft in renommierten Vereinigungen unterstreicht REHAU seine Verantwortung als ökonomisch, ökologisch und sozial nachhaltig agierendes Industrieunternehmen. Ein wichtiges Signal war der Beitritt zum UN Global Compact im Jahr 2020. Zudem wurde REHAU in die Reihe der 50 Sustainability & Climate Leaders aufgenommen. Diese Kampagne wird von den Vereinten Nationen unterstützt und macht auf Unternehmen aufmerksam, die besonders verantwortungsvoll mit den natürlichen Ressourcen umgehen.

🌐 50 Sustainability & Climate Leaders

Zu unseren Mitgliedschaften zählen u.a.:

- CDP, 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 konfliktbetroffenen Gebieten (seit 2014)
- UN Global Compact (seit 2020)
- 50 Sustainability & Climate Leaders (seit 2020)

Weiterhin sind wir aktiv in folgenden Organisationen:

- Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen e.V. (seit 2013)
- Feuille de Route France, Kreislaufwirtschaft (seit 2018)
- kununu (seit 2015)
- Rewindo, Recyclinginitiative der deutschen Kunststoffprofilhersteller (seit 2011)

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

- VinylPlus, europäische PVC-Industrie für eine nachhaltige Entwicklung (seit 2011)
- The European Plastic Pipes and Fittings Association (seit 2016)
- Verband der Automobilindustrie (VDA), Arbeitskreis Nachhaltigkeit in der Lieferkette (seit 2018)
- Branchendialog Automobilindustrie: Achtung der Menschenrechte entlang der globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten (seit 2020)

GRI 102-13: Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen

Entsprechend unserer Nachhaltigkeitsstrategie unterstützen wir in unserer Verbandsarbeit insbesondere die Zielsetzungen des Green Deals. Grundsätzlich streben wir ein verantwortungsbewusstes, integriertes Verhalten an – auch gegenüber politischen Parteien und Nichtregierungsorganisationen. Konkret unterstützen wir die Energie- und Wärmewende im Rahmen der Umsetzung des Pariser Klimaschutzabkommens, den Ausbau von Solar- und Windenergie, die klimaschützende Nutzung von Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen in Nahwärmenetzen sowie die Wärmedämmung in der Gebäudehülle.

REHAU Automotive und REHAU Industries brauchen als global tätige Unternehmen mit einem hohen Energiebedarf international wettbewerbsfähige Energiepreise sowie eine sichere Energieversorgung. Deshalb treten wir für einen fairen und freien Handel ein.

REHAU ist Mitglied in ausgewählten Industrieverbänden und Interessengruppen, sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene.

Dazu zählen unter anderem folgende Organisationen:

- European Plastics Converters (seit 2018)
- European PVC Window Profiles and related Building Products Association (seit 2006)
- RAL-Gütegemeinschaft Kunststoff-Fensterprofilssysteme e.V. (seit 1979)
- Fenster- und Fassadenverband e.V. DIN (seit 2006)
- Gesamtverband Kunststoffverarbeitende Industrie (seit 2001)
- Verband der Automobilindustrie e.V. (seit 2004)
- Zentralverband Sanitär Heizung Klima (seit 1999)

Strategie

GRI 102-14: Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers

→ Vorwort, S. 03

GRI 102-15: Auswirkungen, Risiken und Chancen

Nachhaltigkeit ist bei REHAU Teil des Strategieprozesses. Dieser wird kontinuierlich überprüft und konkretisiert. Im Jahr 2021 war die Aufteilung von REHAU in zwei eigenständige Teilkonzerne das zentrale Thema. Fortan ist es die Aufgabe der Geschäftsleitung des jeweiligen Teilkonzerns, Fortschritte auf Basis der vier wesentlichen Handlungsfelder („Nachhaltig wachsen“, „Klimaschutz forcieren“, „Kreislaufwirtschaft vorantreiben“, „Diversität fördern“) eigenständig zu überprüfen. Je nach Schwerpunkt der Geschäftstätigkeit ergeben sich dabei unterschiedliche Chancen und Risiken.

Die Aktivitäten rund um den Green Deal der Europäischen Union und das neue Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz beschäftigten dabei 2021 beide Teilkonzerne gleichermaßen. Dazu zählten z.B. die ersten Anforderungen zu nichtfinanziellen Kennzahlen aus dem Bankenwesen im Rahmen der Forderungen der neuen EU-Taxonomie.

Die erste „Circular Economy Roadmap für Deutschland“ wurde als Reaktion auf den Circular Action Plan des Green Deals veröffentlicht und berührte damit ein für REHAU wichtiges Thema. Sie liefert einen Handlungsrahmen, der die erforderlichen Schritte für einen Übergang Deutschlands zu einer Circular Economy systematisch abbildet. Die Roadmap unterstützt REHAU bei der Basisstrategie „Kreislaufwirtschaft“ in seinem wichtigsten Markt.

→ Kreislaufwirtschaft, S. 46 ff.

Parallel zeigten diverse Gerichtsentscheidungen im Berichtsjahr, dass das Thema „Klimaschutz“ und die entsprechenden europäischen und länderspezifischen Zielsetzungen auf unsere KPIs heruntergebrochen werden müssen.

→ Klimaschutz, S. 53 ff.

Diese Entwicklungen haben uns nochmals verdeutlicht, dass unsere definierten Handlungsfelder von langfristiger Bedeutung für REHAU sein werden, unabhängig von Geschäftsfeld und Branche.

REHAU Automotive hat das Jahr 2021 zur organisatorischen Neuaufstellung und strategischen Transformation genutzt. Nachhaltigkeit wurde dabei zu einer zentralen Säule der Unternehmensstrategie gemacht und im weiteren Verlauf ein strategischer Umsetzungsplan zur Erreichung der bilanziellen Klimaneutralität im Jahr 2030 erstellt. Die Nachhaltigkeitsstrategie wird nun fortwährend in einem iterativen jährlichen Prozess weiterentwickelt und verbessert. In den fünf strategischen Dimensionen „People & Culture“, „Value Creation“, „Customer Portfolio“, „Technology & Product Mix“ und „Regional Sales“ sind für den Teilkonzern vor allem die Handlungsfelder „Klimaschutz forcieren“ und „Diversität fördern“ relevant.

→ Ziele Diversität fördern, S. 72

→ Ziele Klimaschutz forcieren, S. 53



Bei den Divisionen von REHAU Industries standen 2021 die Handlungsfelder „Klimaschutz forcieren“ und „Kreislaufwirtschaft vorantreiben“ im Mittelpunkt.





→ Ziele Kreislaufwirtschaft vorantreiben, S. 46

In den vier Divisionen fanden erste Pilotprojekte, Stakeholder-Dialoge und Initiativen rund um das Thema Kreislaufwirtschaft statt. Wichtigster gemeinsamer Schwerpunkt war die Definition eines Prozesses zur Bewertung von Produkten in einer künftigen zirkulären Wirtschaft. In einem divisionsübergreifenden Ansatz mit Experten aus den verschiedenen Fachabteilungen wurden die Circular Design Principles sowie die Circular Scorecard, eine Bewertungsmatrix für Produkte, entwickelt. Die Ergebnisse der Scorecard werden zukünftig Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie sein und als KPIs in das Handlungsfeld „Kreislaufwirtschaft vorantreiben“ aufgenommen.

→ Circular Scorecard, S. 36

→ Circular Design Principles, S. 49

08 _ REHAU Handlungsfelder und KPIs 2021

UN SDG				
Handlungsfeld	Nachhaltig wachsen	Klimaschutz forcieren	Kreislaufwirtschaft vorantreiben	Diversität fördern
Top-KPI	Umsatzwachstum REHAU in %	CO ₂ e-Reduktion Scope 1, 2 weltweit in %	Erhöhung Recyclingquote in %	Stärkung von Frauen in Führungspositionen E0-E3 in %
Status REHAU 2021	< 1 %	36 %	15 %	13 %
Ziele 2025	1-3	> 30	≥ 15	> 15
Ziel erfüllt		✓	✓	

Die Ziele für REHAU sind somit größtenteils 2021 vorab erfüllt. Mit der Umstrukturierung werden sie durch neue Ziele für REHAU Automotive und REHAU Industries ersetzt bzw. von den beiden Teilkonzernen weitergeführt.

- Ziele Nachhaltig wachsen, S. 37
- Ziele Klimaschutz forcieren, S. 53
- Ziele Kreislaufwirtschaft vorantreiben, S. 46
- Ziele Diversität fördern, S. 72

Das 2019 entwickelte Positionspapier hat weiterhin Bestand, wurde aber inhaltlich weiterentwickelt.

1. Nachhaltig wachsen. Für REHAU als Familienunternehmen ist dieses Handlungsfeld seit Jahrzehnten in der DNA verankert. Wir wollen nachhaltig und wertorientiert mit Produkten, Dienstleistungen und neuen Geschäftsmodellen in unterschiedlichen Branchen wachsen. Dabei sind wir uns bewusst, dass unser Handeln und Verhalten Auswirkungen auf unsere gesamte Wertschöpfungskette hat. Im Berichtsjahr haben wir deshalb die bestehenden KPIs zur Sorgfaltspflicht konkretisiert. 2022 wollen wir die fünf Kernelemente des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) umsetzen und damit der Sorgfaltspflicht für unsere Lieferkette weiter nachkommen.

 Fünf Kernelemente der Sorgfaltspflicht

2. Klimaschutz forcieren. Unser Anspruch im Klimaschutz heißt: Die Ziele von Paris (COP 21) sind auch unsere Ziele. Bis 2023 wollen wir erstmals eine wissenschaftlich fundierte Zielsetzung (Science Based Target) für REHAU erstellen lassen, um unsere Fortschritte und die unserer Partner sowie die Ziele von Paris objektiv dokumentieren zu können. Als Voraussetzung dafür erweitern wir die Analyse unserer Emissionen (Scope 1, 2 und 3) sukzessive bis auf Material- und Produktebene. Wir sind uns bewusst, dass der Klimawandel auch direkte Auswirkungen auf unser operatives Geschäft hat. Deswegen arbeiten wir an ersten Klimaanpassungskonzepten und wollen diese spätestens 2023 als valide Grundlage für langfristige Investitionsentscheidungen nutzen.

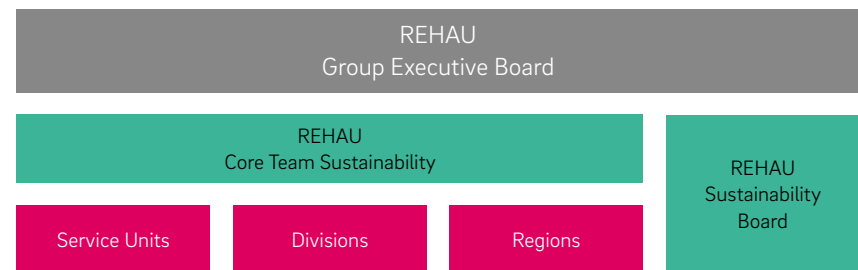
3. Kreislaufwirtschaft vorantreiben. Das Thema Kreislaufwirtschaft birgt Beschaffungs- und Kostenrisiken, vor allem aber große Chancen. Um intern die Voraussetzungen für kreislauffähige Produkte zu schaffen, haben wir einen Circular Design Guide und eine Circular Scorecard entwickelt. Sie sollen bis 2023 Bestandteil unserer Produktentwicklungsprozesse werden. Extern gehen wir verstärkt mit unserem Know-how auf Kunden, Lieferanten und Verbände zu, um die Kreislaufwirtschaft weiter zu forcieren. Diese Maßnahmen sollen uns helfen, künftig noch ambitioniertere und langfristige Ziele zusammen mit unseren Geschäftspartnern zu definieren und unser Produktportfolio sukzessive auf die zirkuläre Wirtschaft vorzubereiten.

4. Diversität fördern. Seit 2018 haben wir mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt sowie jährlichen Aktionstagen öffentlich ein Zeichen zur Förderung der Diversität gesetzt. Wir respektieren die Menschenrechte und befolgen die Grundsätze der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte. Dabei ist uns die Förderung von Geschlechtervielfalt und Inklusion ein besonderes Anliegen, da wir hier Entwicklungspotenzial und Chancen für REHAU sehen. Im Recruiting, bei Aus- und Weiterbildungsprogrammen, in der Personalentwicklung und in der Besetzung von Projektteams sollen Vielfalt und Inklusion Standard werden.

- Unternehmenswerte, S. 19 f.
- Diversität und Menschenrechte, S. 71 ff.

Die Geschäftsleitungen der Teilkonzerne haben die im Jahr 2019 formulierte Nachhaltigkeitsstrategie sowie den für das Berichtsjahr aktualisierten Status gelesen und bestätigt. Wesentliche Aufgabe ist weiterhin die Integration in das Kerngeschäft sowohl auf Teilkonzernebene als auch in den Divisionen.

09 _ Nachhaltigkeitsorganisation



Das Kernteam (Core Team Sustainability) wurde im Berichtsjahr vergrößert. Es besteht weiterhin aus Mitgliedern der Abteilungen Kommunikation, Strategie, Einkauf und Legal und zusätzlich aus den Nachhaltigkeitsbeauftragten der Teilkonzerne REHAU Industries und REHAU Automotive. Das Team traf sich 2021 monatlich zur Weiterentwicklung der gemeinsamen Nachhaltigkeitsstrategie sowie zur Steuerung der Fortschritte von REHAU bzw. der beiden Teilkonzerne. Durch die Erweiterung des Teams konnte das Nachhaltigkeitsmanagement deutlich stärker in die Organisation integriert werden. Den Vorsitz dieses Teams hat der Leiter Nachhaltigkeit von REHAU Industries inne, Stellvertreter ist der Leiter Nachhaltigkeit Automotive. Mindestens einmal jährlich berichten beide an die Geschäftsleitungen der Teilkonzerne zu allen wesentlichen Themen des Nachhaltigkeitsmanagements und der Berichterstattung.

Das Sustainability Board tagt mindestens zweimal jährlich. Es umfasst je nach Thema Mitglieder von Fachabteilungen bzw. der Divisionen aus beiden Teilkonzernen. Es ist damit Schnittstelle, Koordinator und Initiator für fachspezifische sowie fachübergreifende Nachhaltigkeitsthemen, -projekte und -prozesse.

2021 traf sich das komplette Board jeweils einmal im zweiten und im vierten Quartal. Beim ersten Treffen wurde u.a. der aktuelle Nachhaltigkeitsbericht vorgestellt und diskutiert. Schwerpunktthemen waren Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Beim zweiten Treffen wurden insbesondere die neuen Zielsetzungen im Handlungsfeld Klimaschutz vorgestellt und erörtert. Der Fokus lag auf der Integration von Nachhaltigkeit in die Governance-Struktur der REHAU Gruppe. Leitung und Koordination des Boards obliegen dem Leiter Nachhaltigkeit von REHAU Industries.

Langfristig sollen sich das Kernteam und das Board zu einem Arbeitsgremium mit haupt- bzw. nebenamtlichen Nachhaltigkeitsbeauftragten entwickeln. Mittlerweile gibt es anteilige Kapazitäten in allen Bereichen. Im Teilkonzern Automotive und in der Division Window Solutions sogar Vollzeitstellen. Ein im Berichtsjahr eingesetztes Team übernimmt die übergeordnete technische Betreuung des Themas Recycling/Kreislaufwirtschaft. Zudem wurden eine übergeordnete Fachstelle für das Energie- und Klimamanagement sowie Positionen für die Koordination des Recyclingprozesses neu eingerichtet. Die Gesamtstruktur und die darin enthaltenen Funktionen sind bewusst dynamisch gestaltet, um die Bedürfnisse der verschiedenen Bereiche und Standorte bestmöglich abbilden zu können. Je nach Anforderungen der jeweiligen Branchen und ihrer Kunden wird die Struktur sukzessive erweitert.

Unternehmenswerte

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

UN Global Compact: Prinzipien 1 bis 10

Eine nachhaltige Unternehmensführung basiert unserer Meinung nach auf Werten und Verhaltensgrundsätzen, die von allen aus Überzeugung gelebt werden müssen. REHAU bewegt Menschen. Menschen bewegen REHAU. Die Werte Vertrauen, Zuverlässigkeit und Innovation bilden das Fundament unserer Unternehmenskultur, prägen unsere Führungsgrundsätze und unser Handeln. Im Umgang mit unseren Stakeholdern wollen wir ein zuverlässiger Partner sein.



Wir fühlen uns an Gesetze, Richtlinien und Marktstandards ebenso gebunden wie an freiwillige Selbstverpflichtungen und an unsere internen REHAU Leitlinien. Unsere Werte und Grundsätze sind im Intranet unter dem Titel „YOUR REHAU“ für unsere Belegschaft zugänglich. 2021 wurde ergänzend dazu die Broschüre „The REHAU Way“ verfasst, in zehn Sprachen übersetzt und an alle Beschäftigten weltweit verteilt. Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten die Broschüre zusammen mit den arbeitsvertraglichen Unterlagen.

Der REHAU Way beschreibt unsere Art zu denken und zu handeln sowie die Werte, die unsere Arbeit inspirieren. Wir wollen uns auf das konzentrieren, was wirklich zählt:

- Innovationen, die eine erfolgreiche, nachhaltige Zukunft für unsere Kunden und unsere Beschäftigten ermöglichen,
- ein profitables Wachstum,
- den Anspruch, in der Mehrzahl unserer Geschäftsfelder führende Wettbewerbspositionen einzunehmen.

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

→ Beschäftigte, S. 58 ff.

Weiterhin geben beispielsweise die verbindlichen globalen Verhaltensgrundsätze wie der Code of Conduct unserer Belegschaft 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

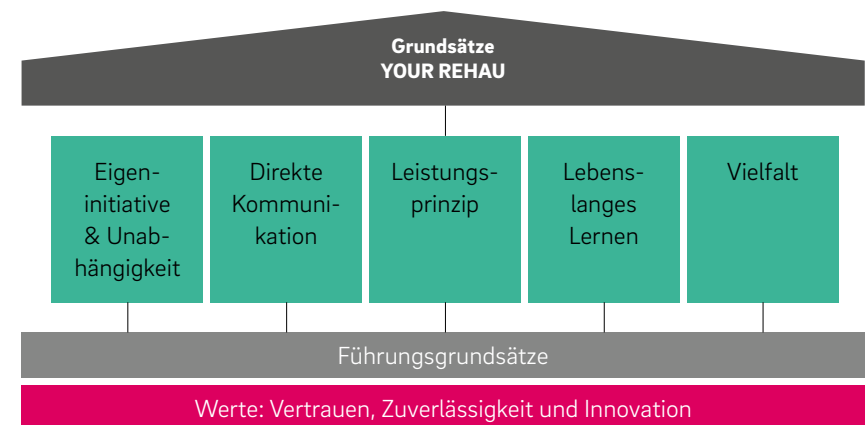
- Leitlinien zur unternehmerischen Verantwortung, festgelegt im REHAU Mitarbeiter-Code of Conduct mit den Dimensionen:
 - Verantwortung gegenüber Mitmenschen und Gesellschaft,
 - Gesetzestreue/Compliance,
 - Integrität und Unabhängigkeit im Geschäftsverkehr,
 - Umgang mit Geschäftspartnern und Entscheidungsträgern,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

- Die Nachhaltigkeitsstrategie mit den vier handlungsleitenden Prinzipien, abgeleitet aus den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen:
 - Nachhaltig wachsen,
 - Klimaschutz forcieren,
 - Kreislaufwirtschaft vorantreiben,
 - Diversität fördern.
- Grundsätze und Leitlinien unseres Umwelt- und Energiemanagements.
- Die Einkaufsrichtlinie und der Supplier Code of Conduct, die den Standard für eine nachhaltige Beschaffung einschließen.

→ Ethik und Compliance, S. 23 ff.

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

10 _ YOUR REHAU – Werte und Grundsätze



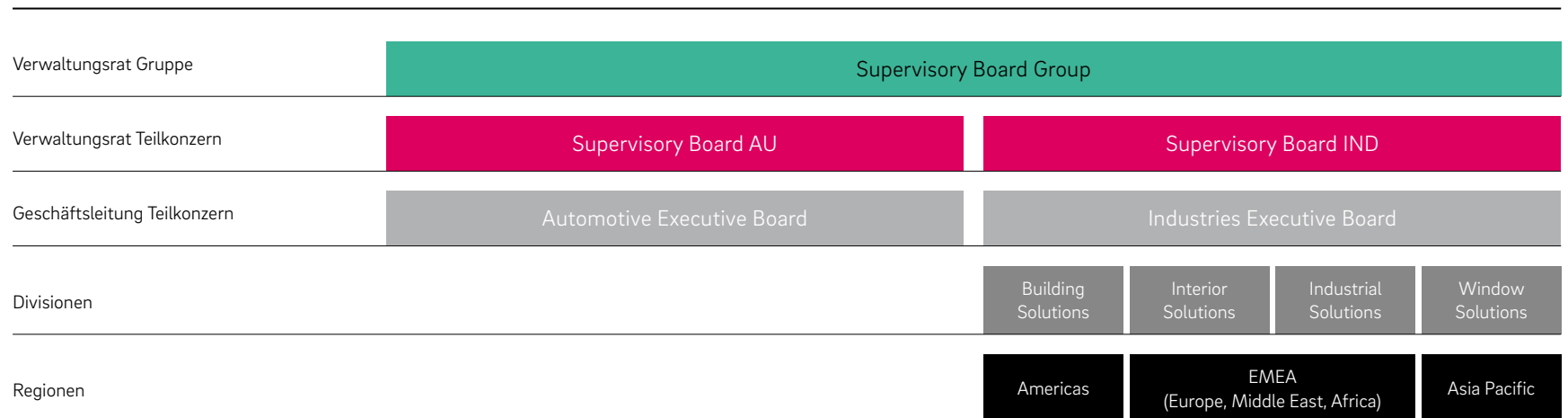
Unternehmensführung

GRI 102-18: Führungsstruktur

Die Unternehmensstruktur von REHAU wurde zum 1. Juli 2021 operativ neu organisiert. REHAU wurde in zwei eigenständige Teilkonzerne unterteilt, die REHAU Automotive SE & Co. KG und die REHAU Industries SE & Co. KG. Beide verfügen über eigene Geschäftsleitungen, das Automotive Executive Board (AEB) und das Industries Executive Board (IEB).

Diese obersten Leitungsgremien der beiden Teilkonzerne setzen sich aus jeweils einem Chief Executive Officer (CEO), einem Chief Financial Officer (CFO) und einem Chief Operation Officer (COO) zusammen. Teil des IEB sind zudem der Leiter des CEO Office sowie die CEOs der vier Divisionen. Neu hinzu kamen die Leiter der Regionen Americas und Asia Pacific. Sowohl das AEB als auch das IEB sind dabei den Belangen der Kapitalgeber sowie der Kunden, Beschäftigten und sonstiger dem Unternehmen verbundener Stakeholder mit dem Ziel einer nachhaltigen Wertschöpfung verpflichtet (Stakeholder Value). Sie leiten die Teilkonzerne jeweils eigenverantwortlich im Unternehmensinteresse, entwickeln die strategische Ausrichtung des Unternehmens und sorgen für ihre Umsetzung.

11 _ Unternehmensstruktur REHAU





Zur Beratung der Nachhaltigkeitsstrategie, der zugehörigen KPIs der vier Handlungsfelder sowie des Status quo der Umsetzung auf Unternehmens- und Divisionsebene tagen die Geschäftsleitungen von REHAU Automotive und REHAU Industries mindestens einmal jährlich. Auf Vorlage des Nachhaltigkeitsmanagements bzw. der unterstützenden Fachabteilungen entscheiden die Geschäftsleitungen bei Bedarf auch unterjährig über notwendige Veränderungen bei den ökonomischen, ökologischen und sozialen Themenschwerpunkten bzw. Zielsetzungen.

Im Aufsichtsrat (Supervisory Board) des jeweiligen Teilkonzerns werden die Nachhaltigkeitsstrategie, die Teil der Unternehmensstrategie ist, sowie deren Umsetzung erörtert und final verabschiedet. Das Supervisory Board legt die Gesamtstrategie fest und überwacht die Geschäftsleitung. Es bestellt und entlässt die Mitglieder der Geschäftsleitung und sorgt in Abstimmung mit dem bestehenden AEB oder IEB für eine langfristige Nachfolgeplanung.

Für beide Teilkonzerne werden die Themen der unternehmerischen Verantwortung von drei Abteilungen gesteuert:

1. Das Risikomanagement umfasst unter anderem Produktions- und Beschaffungsrisiken, Umweltrisiken (darunter Klimarisiken), Cyberrisiken, Kundenbeziehungen, Technologie- und Marktentwicklungen und Produktrisiken sowie deren Auswirkungen auf die Unternehmens- und Nachhaltigkeitsgrundsätze von REHAU.
 - GRI 102-11: Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip, S. 14
2. Das Nachhaltigkeitsmanagement steht in engem 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 dem Bereich REHAU Communications zusammen, der unter anderem für die interne und externe Kommunikation unternehmerischer Verantwortung zuständig ist. Beim Thema Menschenrechte unterstützt das Nachhaltigkeitsmanagement den Personalbereich.
 - Stakeholder-Dialog, S. 27 ff.
 - Diversität und Menschenrechte, S. 71 ff.
3. Das globale Compliance Management bei REHAU ist verantwortlich für die Planung, Steuerung und Kontrolle der auf Compliance gerichteten Aktivitäten des Unternehmens.
 - Ethik und Compliance, S. 23 ff.

Ethik und Compliance

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

UN Global Compact: Prinzip 10

GRI 205: Korruptionsbekämpfung

GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten

GRI 419: Sozioökonomische Compliance

Gesetzeskonformes Handeln ist ein Grundprinzip von REHAU, für das das Unternehmen und seine Beschäftigten seit dem ersten Geschäftstag stehen. Wir sind uns bewusst, dass das Nichteinhalten von Compliance-Grundsätzen zu hohen finanziellen Schäden und einem erheblichen Reputationsverlust führen kann. Die Compliance-Organisation ist daher ein wichtiger Baustein für eine gute und nachhaltige Unternehmensführung. Unsere Compliance-Anstrengungen richten sich insbesondere auf die Schwerpunkte Korruption, Wettbewerbsverstöße und Geldwäsche sowie die Einhaltung von Umweltvorschriften. Wir orientieren uns dabei an den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen sowie an der UN-Konvention gegen Korruption vom 31. Oktober 2003. Zudem hat REHAU im Jahr 2020 den UN Global Compact unterschrieben. Damit bekennen wir uns öffentlich zu den zehn Prinzipien des Global Compact und versichern unsere Unterstützung.

→ UN Global Compact, S. 84 f.

Grundwerte und Verhaltensregeln sind in unserem internen Code of Conduct sowie in einer präzisierenden Antikorruptionsrichtlinie festgehalten. Diese Regeln sind für alle REHAU Beschäftigten, unabhängig von Position und Hierarchieebene, verbindlich und Grundlage jeder Geschäftstätigkeit. Der Verhaltenskodex deckt folgende Themen ab:



- Unternehmenskultur
- Verantwortung gegenüber Mitmenschen und Gesellschaft
- Einhaltung der Gesetze/Compliance
- Integrität und Unabhängigkeit im Geschäftsverkehr
- Umgang mit Geschäftspartnern und Entscheidungsträgern
- Spenden und Sponsoring
- Interessenkonflikte

🌐 Mitarbeiter-Code of Conduct

Von unseren Partnern in der Lieferkette erwarten wir, dass auch sie unsere Werte und Grundsätze teilen und unseren Supplier Code of Conduct akzeptieren.

→ Managementansatz Lieferkette, S. 31 ff.

🌐 Supplier Code of Conduct

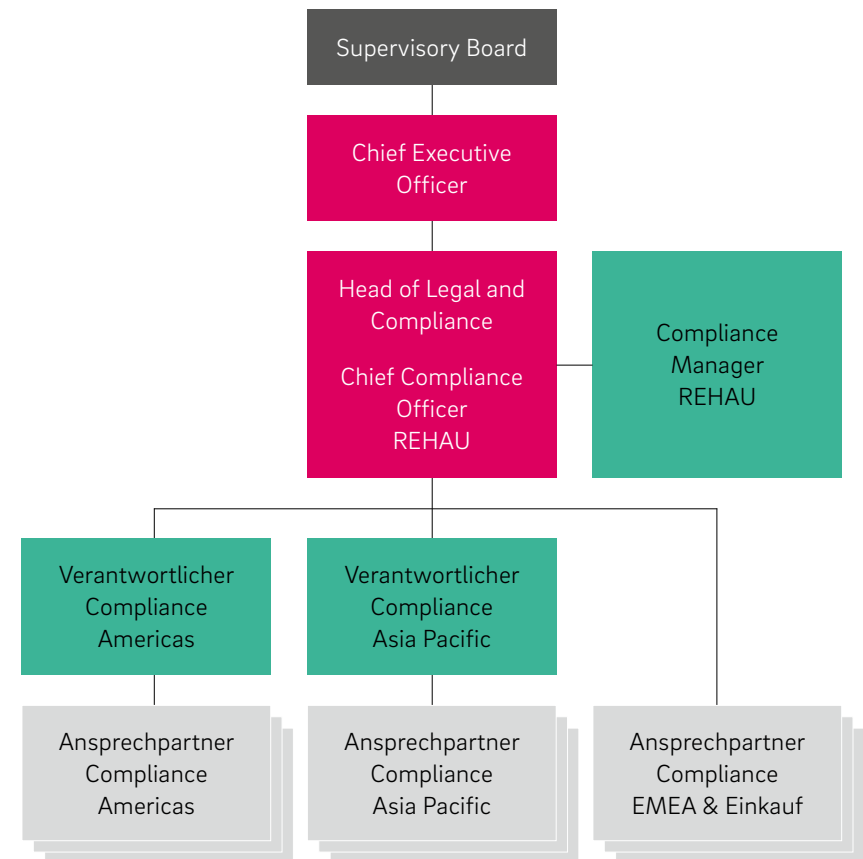
REHAU verfügt über ein globales Compliance Management System (CMS). Dessen Ziel ist die Planung, Steuerung und Kontrolle aller Compliance-Aktivitäten des Unternehmens. Alle Beschäftigten von REHAU werden regelmäßig zu diesen Themen geschult. Eine offene Gesprächskultur, Vertrauen, Transparenz und das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

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

🌐 Hinweisgebersystem CoCoS

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

12 _ Das REHAU Compliance Management System



GRI 205: Korruptionsbekämpfung

UN Global Compact: Prinzip 10

→ GRI 103: Managementansatz, S. 23 f.

GRI 205-1: Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden

Im Rahmen des jährlichen Compliance Risk Assessment werden die Korruptionsrisiken weltweit geprüft und in der Risk-Management-Datenbank erfasst bzw. aktualisiert. Rund 50 Prozent (2020: 35) der im Jahr 2021 erfassten bzw. aktualisierten Compliance-Risiken entfallen auf das Thema Korruption. Für jedes Risiko werden Maßnahmen und Verantwortliche definiert. Zu den Schwerpunkten bei den Korruptionsrisiken zählen beispielsweise Geschenke, Kundenveranstaltungen, Hospitality-Aktivitäten oder die Zusammenarbeit mit staatlichen Unternehmen. Einige Risiken sind nicht direkt beeinflussbar, insbesondere in Ländern mit systemischer Korruption. Im Berichtszeitraum wurden keine erheblichen Korruptionsrisiken gemeldet.

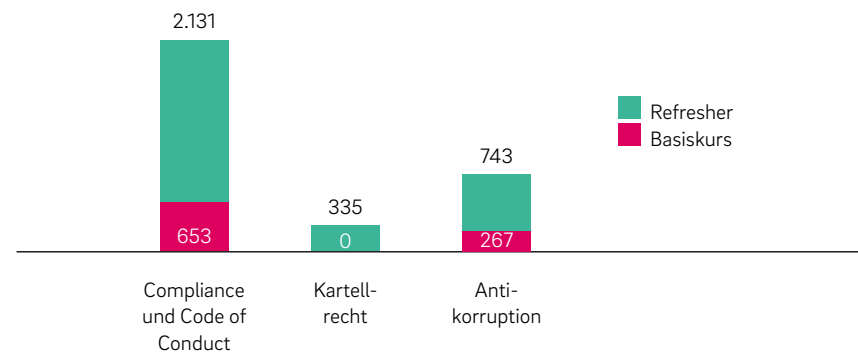
GRI 205-2: Informationen und Schulungen zu Strategien und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung

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

Alle Beschäftigten weltweit verfügen über ein zumeist in Landessprache verfasstes Exemplar des Code of Conduct. Dieser ist wie die Antikorruptionsrichtlinie außerdem im REHAU Intranet für alle abrufbar. Die Compliance-E-Learnings sind Pflicht für die gesamte Belegschaft bzw. Beschäftigte mit Außenkontakt. Angestellte ohne Zugang zu einem PC werden über Präsenzschulungen geschult.

Im Berichtszeitraum haben insgesamt 4.129 Beschäftigte (2020: 12.460) erfolgreich die Compliance-Kurse absolviert, davon 2.784 (2020: 5.877) im Bereich Compliance und Code of Conduct, 335 (2020: 419) den Auffrischkurs im Bereich Kartellrecht sowie 1.010 (2020: 5.932) im Bereich Antikorruption.

13 _ Compliance-Kurse 2021



2020 hatten wir das interne Projekt „Geschäftspartnerüberprüfung“ mit Fokus auf möglichen Korruptionsrisiken gestartet. Im Jahr 2021 wurde der konkrete Prozess „Geschäftspartnerüberprüfung“ entwickelt und definiert. Die erste Phase des Projekts mit Fokus auf Lieferanten aus dem Lieferantensystem SLC (Supplier Life Cycle) wurde erfolgreich abgeschlossen. Die nächste Phase des Projektes folgt 2022 und bezieht sich auf alle weiteren Lieferanten.

→ Geschäftspartnerüberprüfung, S. 33

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



GRI 205-3: Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen

REHAU toleriert keine Korruption und keine sonstigen strafbaren Handlungen seiner Beschäftigten. Verstöße verfolgt REHAU nach dem Null-Toleranz-Prinzip. Im Berichtszeitraum gab es einige Korruptionsverdachtsituationen. Diese wurden nach eingehender Untersuchung nicht bestätigt. Es gab 2021 außerdem kein öffentlich-rechtliches Verfahren im Zusammenhang mit Korruption gegen REHAU oder seine Angestellten. Aktuell sind bei REHAU keine Korruptionsvorfälle bekannt.

GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten

→ GRI 103: Managementansatz, S. 23 f.

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

Wettbewerbswidriges Verhalten oder sonstige Handlungen, die den freien Wettbewerb auf unzulässige Weise behindern, werden von REHAU nicht toleriert. 2021 gab es innerhalb der REHAU Gruppe diesbezüglich kein Rechtsverfahren.

Im Interesse des freien Wettbewerbs verlangen wir auch von unseren Lieferanten,

- lückenlos auf jedes wettbewerbswidrige Verhalten wie Preisabsprachen, Aufteilungen von Marktsegmenten, Preisbindungen etc. zu verzichten,
- eine Null-Toleranz bezüglich Wettbewerbsabsprachen zu verfolgen und
- ihre Belegschaft entsprechend zu schulen.

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

Wie unter GRI 205-2 angegeben, haben im Berichtszeitraum 335 (2020: 419) Beschäftigte erfolgreich den Auffrischkurs „Kartellrecht“ abgeschlossen.

GRI 419: Sozioökonomische Compliance

UN Global Compact: Prinzip 10

→ GRI 103: Managementansatz, S. 23 f.

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

2021 wurden keine erheblichen Bußgelder oder nicht monetären Sanktionen gegen REHAU verhängt.

Stakeholder

GRI 102-40: Liste der Stakeholder-Gruppen

Unternehmerische Verantwortung zu leben bedeutet auch, sich regelmäßig mit externen und internen Stakeholdern auszutauschen. Sowohl im aktiven, transparenten Dialog vor Ort als auch im Unternehmen wollen wir den vielfältigen Erwartungen und Bedürfnissen unserer Anspruchsgruppen gerecht werden. Wir sind davon überzeugt, dass nur solche Unternehmen langfristig erfolgreich sein werden, die verantwortungsvoll handeln. Dazu gehört für uns, dass wir sehr aufmerksam hinhören, was die Akteure in unserem Umfeld bewegt.

Mit folgenden Anspruchsgruppen stehen wir dabei in Kontakt:

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

GRI 102-42: Ermittlung und Auswahl der Stakeholder

REHAU pflegt Beziehungen zu Organisationen und Gruppen, die Ansprüche, Wünsche oder Anregungen an das Unternehmen herantragen. Prioritär verfolgen wir dabei den Dialog mit Stakeholdern, die die ökonomische, ökologische oder gesellschaftliche Leistung des Unternehmens merklich beeinflussen oder davon stark betroffen sind. Zusätzlich sind indirekte Stakeholder für uns interessant wie beispielsweise die lokalen Medien und die Öffentlichkeit an unseren rund 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





Der kontinuierliche übergreifende Stakeholder-Dialog wird in unserer stark vernetzten Welt ein immer wichtigeres Element der Unternehmensführung und



strategischen Ausrichtung. Auch für REHAU gewinnen diese Dialoge mehr und mehr an Bedeutung. Einerseits helfen sie uns, die Interessen und Bedürfnisse unserer Stakeholder abzufragen sowie aktuelle Impulse für unsere Ausrichtung zu erhalten. Andererseits ermöglichen sie es, auch unsere eigenen Sichtweisen darzulegen. Für unser Stakeholder-Engagement haben wir unterschiedliche Formate entwickelt, mit denen wir unsere unmittelbaren wie mittelbaren Stakeholder erreichen können. Aufgrund von COVID-19 konnten wir viele jedoch nicht wie gewohnt durchführen.

Beim Thema Nachhaltigkeit konzentrieren wir uns im externen und internen Stakeholder-Austausch auf unsere vier wichtigsten Handlungsfelder. Folgende Stakeholder-Dialoge waren dabei für uns im Berichtsjahr besonders aufschlussreich.

Unsere wichtigsten Stakeholder-Dialoge 2021

Handlungsfeld	Dialoge
 Nachhaltig wachsen	<p>Im Hinblick auf das ab 2023 geltende Lieferkettengesetz war insbesondere der seit 2020 geführte Multi-Stakeholder-Branchendialog der Automobilindustrie im Rahmen des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) wichtig. Der Branchendialog wird 2022 nach Abschluss der Handlungsanleitungen in die Umsetzungsphase der fünf Kernelemente gehen.</p>
 Klimaschutz forcieren	<p>Es gab eine große Vielfalt an Dialogen mit unterschiedlichen Stakeholder-Gruppen. Am wichtigsten war der Start unserer Lieferantendialoge zum Thema Klimaschutz bzw. Dekarbonisierung mit den Schwerpunkten Logistik, Verpackung, Recycling und Emissionen.</p>
 Kreislaufwirtschaft vorantreiben	<p>Wir haben an verschiedenen Konferenzen und Diskussionspanels mitgewirkt, um das Thema zu vertiefen und neue Netzwerke zu knüpfen. Die relevantesten Veranstaltungen waren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vortrag und Panel-Diskussion auf dem BAFA Energietag, • Multi-Stakeholder-Workshops des Instituts für ökologische Wirtschaft (IÖW) mit dem Schwerpunkt „sozial-ökologische Beschaffung“ sowie • der internationale Kongress zum Thema „Life Cycle Assessment“ der Universität Stuttgart.
 Diversität fördern	<p>Im Berichtsjahr startete das interne Projekt Global Mindset. Es soll das Handlungsfeld „Diversität fördern“ innerhalb des Unternehmens stärker verankern. Das Ziel des Projekts ist, gemeinschaftlich eine offene Denkweise zu entwickeln, die dabei hilft, die kulturellen Normen und Erwartungen aller Beteiligten zu verstehen. Das Projekt soll maßgeblich zu einer vielfältigen Belegschaft und einem flexiblen, toleranten Umfeld bei REHAU beitragen.</p>

Gespräche mit unseren Anspruchsgruppen haben uns erneut deutlich gezeigt, wie wichtig die genaue und kontinuierliche Betrachtung und Integration der unterschiedlichen Themen sind, um rechtzeitig und angemessen auf geänderte Anforderungen und neue Schwerpunkte reagieren zu können.

Unser Stakeholder-Engagement 2021 – eine Auswahl

Stakeholder	Formate	Wichtige Themen	Stakeholder	Formate	Wichtige Themen
Kunden Im Dialog mit unseren Kunden zeigt sich die Vielfalt der unterschiedlichen Schwerpunktthemen.	<ul style="list-style-type: none"> Nachhaltigkeits-Workshops Kunden-Lieferanten-Dialoge Lieferkettengesetz Multi-Stakeholder-Dialoge Nachhaltigkeitsaudits 	<ul style="list-style-type: none"> Liefersicherheit Qualität und Preise Lieferkettengesetz Rezyklateinsatz/ Circular Economy Nachhaltigkeitsziele, CO₂e-Ziele Nachhaltigkeits-Ratings und -Rankings Nachhaltigkeitsmanagement 	Beschäftigte Durch regelmäßige Befragungen erhalten wir kontinuierlich ein gutes Abbild der Stimmung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, können Anregungen aufnehmen und gegebenenfalls Maßnahmen ergreifen.	<ul style="list-style-type: none"> Global Employees Call Pulse Surveys Allgemeine und spezifische Onboarding-Seminare @-Learnings Sprechtage (Social Audits) an Standorten REHAU Daily App 	<ul style="list-style-type: none"> Gesundheitsschutz Aktuelle Geschäftsentwicklung Lohn und Gehalt Zufriedenheit der Beschäftigten Projekt Global Mindset, Diversität Remote Work Betriebliche Veränderungen Aus-/Weiterbildung Anregungen
Lieferanten Der Dialog mit unseren Lieferanten ist von starkem Interesse für unsere Kunden, Kapitalgeber sowie für die Gesellschaft.	<ul style="list-style-type: none"> Lieferantentage Lieferanten-Workshops Umwelt- und Sozialaudits Lieferantendialoge Supplier Surveys 	<ul style="list-style-type: none"> Rohstoff- bzw. Materialversorgung Preis, Qualität, Logistik, Zusammenarbeit Umgang mit Ressourcen/ Circular Economy Lieferkettengesetz Nachhaltigkeitsmanagement Dekarbonisierung (u.a. Logistik, Verpackung, Recycling) Klimawandel, EU Green Deal und CO₂e-Zielsetzungen Third Party Due Diligence 	Kapitalgeber (intern, extern) Das Interesse der internen und externen Kapitalgeber an der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten wächst. 2021 gab es erste konkrete Anfragen aufgrund der Sustainable Finance Initiative der EU.	<ul style="list-style-type: none"> Dialoge mit Kapitalgebern 	<ul style="list-style-type: none"> Konzernstrategie und -transformation Aktuelle Geschäftsentwicklung und Ausblick Nachhaltigkeitsstrategie (insbesondere Integration ins Kerngeschäft) und -aktivitäten
			Behörden	<ul style="list-style-type: none"> Behördengespräche Stadtratssitzungen 	<ul style="list-style-type: none"> Werks- und Anlagensicherheit Arbeits- und Transport-sicherheit/Logistik Genehmigungsverfahren Steuerliche Betriebsprüfungen

Ratingagenturen

REHAU pflegt einen aktiven Austausch mit den wichtigsten Agenturen und Beratungsunternehmen, unter anderem beteiligen wir uns bereits seit 2014 am CDP. 2021 konnten wir im Climate-Change-Fragebogen unsere Bewertung von B bestätigen. In einzelnen Kategorien konnten wir uns sogar verbessern. Im Water-Security-Fragebogen konnten wir uns nochmals steigern und eine Bewertung von B (2020: B-) erreichen.

→ CDP-Ergebnisse, S. 44 f.

Einen intensiven Dialog gibt es seit 2018 auch mit der internationalen Ratingagentur EcoVadis. Als Premiummitglied erhalten wir detaillierte Analysen und können so unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten in allen wesentlichen Bereichen überprüfen. 2021 konnten wir unseren Gold-Status halten und in zwei Bereichen verbessern. Wir gehören mittlerweile zum oberen Prozent der beurteilten Unternehmen unserer Branche.



Zivilgesellschaft

Unsere Kontakte auf lokaler Ebene erstrecken sich auf Städte, Bildungsinstitutionen, Kultureinrichtungen, Vereine und Verbände und vieles mehr. An unserem Hauptverwaltungsstandort in Rehau pflegen wir eine intensive Zusammenarbeit mit der Hochschule Hof, die als Green Tech University ein besonderes Gewicht auf Nachhaltigkeit legt. An einer Vielzahl unserer Standorte kooperieren wir zudem eng mit der Industrie- und Handelskammer.

Nichtregierungsorganisationen (NGOs)

Mit Nichtregierungsorganisationen diskutieren wir die möglichen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Mensch und Umwelt. Im Rahmen unserer Selbstverpflichtung unterstützen wir gleichzeitig internationale Initiativen von NGOs, um auf zentrale Handlungsfelder unserer Nachhaltigkeitsstrategie hinzuweisen, wie Ressourcenknappheit, Klimawandel und Ungleichheiten. Auch 2021 haben wir uns mit einer Diversity-Woche am deutschen „Diversity Day“ der Charta der Vielfalt sowie mit Corporate-Volunteering-Aktivitäten am „World Cleanup Day“ beteiligt.

Trotz beziehungsweise gerade wegen der durch COVID-19 hervorgerufenen Einschränkungen haben wir den Austausch im Berichtsjahr eher noch vertieft. Viele Gesprächsrunden wurden erfolgreich und konstruktiv online geführt.

Unsere 2019 festgelegten Handlungsfelder wurden dabei erneut bestätigt. Insbesondere der Klimaschutz bzw. die Reduzierung von CO₂e-Emissionen sowie der Umstieg auf die Kreislaufwirtschaft wurden sowohl von REHAU als auch von seinen Stakeholdern 2021 als sehr wichtig eingestuft. Für REHAU ist das ein klarer Auftrag, die konsequente Integration dieser Themen in das Kerngeschäft umzusetzen.

→ Nachhaltigkeitsstrategie, S. 15 ff.

Lieferkette

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

GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten

UN Global Compact: Prinzipien 7, 8

GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten

UN Global Compact: Prinzipien 1, 2, 3, 4, 5, 6, 10

Wir streben langfristige und partnerschaftliche Beziehungen mit unseren Lieferanten an. Dabei erstreckt sich unsere unternehmerische Verantwortung auf die gesamte Wertschöpfungskette. Neben Qualität und Preis sind vor allem Umwelt- und soziale Kriterien für uns ausschlaggebend, wenn es darum geht, externe Lieferanten und Dienstleister zu beauftragen.

→ GRI 102-9: Lieferkette, S. 11 f.

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

Die Hauptaufgabe des REHAU Einkaufs besteht in der Sicherstellung der Materialversorgung unserer Werke. MERAXIS übernimmt im Rahmen einer strategischen Allianz die weltweite Beschaffung und das entsprechende Supply Chain Management von definierten Produktionsmaterialien, Zukaufteilen/Handelswaren sowie Investitionsgütern in Form von Maschinen, Anlagen und Werkzeugen.

Im Rahmen der strategischen Allianz zwischen REHAU und MERAXIS wird unsere Nachhaltigkeitsstrategie sukzessive in die Lieferkette integriert. Im Berichtsjahr erfolgte ein erstes Screening der Lieferkette zu Scope 3 mit Fokus auf dem Bereich Automotive. Ausgewählte Lieferanten wurden zur Verringerung ihrer CO₂e-Emissionen bzw. zu ihrer Dekarbonisierungsstrategie befragt. Ein besonderes Augenmerk lag dabei auf Logistik, Verpackung, Recycling sowie den aktuellen Emissionen. In Workshops mit einzelnen Vertretern der Lieferkette wurden die Inhalte der Befragung weiter vertieft. Darüber hinaus wurden Handlungsfelder identifiziert, um entsprechende Maßnahmen zum Thema Nachhaltigkeit im Beschaffungsprozess Automotive zu verankern.

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

Das Lieferantenmanagement bei REHAU läuft in folgenden Schritten ab:

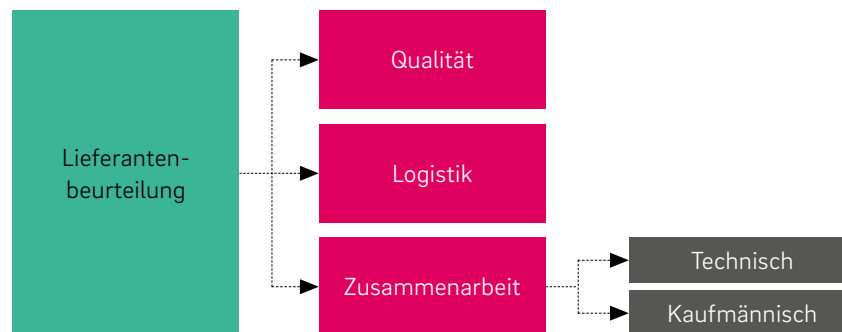
1. Lieferantenauswahl,
2. Lieferantenbeurteilung,
3. Lieferantenklassifizierung und
4. Lieferantenentwicklung.

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

→ Qualitätsmanagement bei REHAU, S. 32 f.

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

14 _ Lieferantenbeurteilung bei REHAU



- 🌐 Weiterführende Informationen zur Lieferantenbeurteilung
- 🌐 Lieferantenmanagement bei REHAU

Mit verschiedenen Regelwerken und Prozessen stellen wir elementare Standards bei Lieferanten und Dienstleistern sicher. Zentrale Grundlage aller Lieferantenvereinbarungen ist neben internen Verfahrensanweisungen zum Lieferantenmanagement bzw. Lieferantenentwicklungsprozess der Supplier Code of Conduct (SCC).

Der SCC gibt verbindlich vor, dass REHAU die Achtung der Menschen- und Persönlichkeitsrechte, die Einhaltung von Umwelt- und Arbeitsschutzstandards sowie ethisch korrektes Geschäftsverhalten auch von seinen Geschäftspartnern erwartet. Die Unterzeichnung des Codes oder vergleichbarer Regelungen ist für unsere strategischen Lieferanten obligatorisch. Verstöße gegen den SCC können zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen. Die Inhalte des SCC sowie im Fall einer möglichen Eskalation anzuwendende Elemente sind in unsere Lieferantenauditierung integriert. Die Vorlagen für Beurteilung und Auditierung werden regelmäßig aktualisiert und ergänzt. Auch den Audits zur Lieferantenauswahl liegen spezifische Nachhaltigkeitsanforderungen zugrunde. Diese fließen systematisch in die Auditergebnisse ein.

Im Berichtsjahr haben wir ein Projekt gestartet, um die Anforderungen des kommenden Lieferkettengesetzes in unser Lieferantenmanagement zu integrieren. Zusätzlich wollen wir unseren Supplier Code of Conduct überarbeiten und 2022 um entsprechende Passagen ergänzen. Nach der Aktualisierung wird er erneut an unsere relevanten Lieferanten versandt.

🌐 Supplier Code of Conduct

Das Einhalten sozialer 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. Auslöser für Auditierungen sind unter anderem Lieferantenauswahlprozesse, Produkt- und Prozessqualifizierungen oder Kundenanforderungen. Neben standardmäßig geplanten Audits können diese auch anlassbezogen durchgeführt werden. In besonderen Fällen behalten wir uns vor, bei Nichteinhalten unserer Standards die Geschäftsbeziehung zu kündigen.

Über das REHAU Hinweisgebersystem CoCoS (Compliance Communication System) können Beschäftigte sowie Lieferanten unethisches Verhalten oder gesetzeswidrige Handlungen anonym melden.

- Ethik und Compliance, S. 23 ff.
- GRI 308-2: Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen, S. 34
- GRI 414-2: Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen, S. 34

Im Rahmen des zertifizierten Umweltmanagementsystems sowie des zertifizierten Arbeits- und Gesundheitsmanagements werden von der Abteilung HSE die Auditierungen der Prozesse für den Einkauf und die Lieferantenauswahl intern organisiert sowie für die Zertifizierung durch einen externen Dienstleister (TÜV Rheinland) auditiert. Grundsätzlich verpflichten sich unsere Lieferanten für Produktionsmaterial, ein Qualitätsmanagementsystem gemäß ISO 9001 oder vergleichbar zu unterhalten.

Das REHAU Qualitätsmanagementsystem erfüllt die Anforderungen der Normen ISO 9001 und ISO 14001 sowie weiterer branchenspezifischer Qualitätsstandards, beispielsweise der Automobilindustrie (IATF 16949). Es schließt alle Unternehmensbereiche ein. Für die Einhaltung dieser Standards und Normen werden jährlich Ziele definiert, die als Grundlage für Audits durch interne Qualitätsbeauftragte sowie unabhängige externe Gutachter dienen. Außerdem prüfen auch einige unserer Kunden die Einhaltung. Alle Auditoren müssen sich regelmäßig weiterbilden und ihre Qualifikation nachweisen.

Die Zertifizierungsaudits erfolgen beim Umwelt-, Qualitäts-, Energie- sowie Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement jährlich. Dabei wird jeder Prozess auf Grundlage der jeweiligen Norm im dreijährigen Zertifizierungszeitraum betrachtet.

 Zertifikate TÜV Rheinland

2020 hat das Qualitätsmanagement in Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen der Bereiche Umwelt, Energie und Arbeitsschutz eine REHAU eigene Auditsoftware umgesetzt. Diese ermöglicht unter anderem eine systematischere Auswertung von Auditabweichungen und -schwerpunkten. Die Auditgrundlagen sind 2021 um weitere Nachhaltigkeitsaspekte ergänzt worden. Sie sollen anlassbezogene Analysen durch das Nachhaltigkeitsmanagement ermöglichen, z.B. bei Neulieferanten von Gefahrstoffen, bei Recyclingbetrieben oder bei aus HSE-Sicht relevanten ausgelagerten Prozessen. Die technische Umsetzung der Neuerungen im Lieferantenmanagementsystem ist derzeit in Arbeit und soll 2022 abgeschlossen werden.

Die systematische Risikobeobachtung seiner Lieferanten ist für REHAU ebenfalls ein wichtiges Instrument. Sie dient dazu, unsere Lieferantenbeziehungen richtig zu bewerten und unsere Beschaffungsstrategien darauf abzustimmen. Im Rahmen unserer Einkaufsstrategie und Auditplanung überprüfen wir in regelmäßigen, abteilungsübergreifenden Abstimmungen lieferantenbezogene Risiken. Die Auswahl basiert auf einer ersten Bewertung des jeweiligen Lieferanten.

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

Im Kontext der Wahrung unserer Sorgfaltspflichten haben wir im Jahr 2021 mit der Einführung eines elektronischen Systems zur Geschäftspartnerüberprüfung (Third Party Due Diligence, TPDD) unsere Maßnahmen zur Überprüfung unserer Lieferantenbasis auf Compliance-Risiken deutlich ausgeweitet. Diese Risikoanalysen setzen derzeit auf dem Lieferantensystem SLC (Supplier Life Cycle) auf. Eine Ausweitung auf weitere Lieferantensysteme soll 2022 folgen. Im Kern geht es bei diesem Prozess um die systematische und nachweisbare Überprüfung unserer Geschäftspartner unter Einbezug externer, anerkannter Datenquellen im Hinblick auf Korruptionsrisiken, Kartellrechts- oder Umweltverstöße. Aber auch die Einhaltung der Menschenrechte ist ein wichtiger Bestandteil des Prüfprozesses. Im Detail wollen wir:

- weitere Kenntnisse über den Geschäftspartner in Bezug auf mögliche Compliance-Risiken erlangen,
- auf die Zusammenarbeit mit zweifelhaften Partnern verzichten,
- unsere Geschäftspartner soweit nötig auf die Einhaltung der relevanten Gesetze sowie unserer eigenen Grundsätze verpflichten,
- das Verhalten unserer Geschäftspartner beobachten und ggf. Maßnahmen ergreifen.

→ Ziele Nachhaltig wachsen, S. 37

→ Managementansatz Diversität und Menschenrechte, S. 71 ff.

→ REHAU HSE-Managementsystem, S. 42 f.

Durch COVID-19 bedingte mögliche Auswirkungen auf die globalen Lieferketten beobachten wir genau, um diese frühzeitig zu erkennen und gegebenenfalls eingreifen zu können.

Zu diesen Auswirkungen gehören auch die Reisebeschränkungen, die die Durchführung von Lieferantenaudits erschwert haben. Wir haben laufend priorisiert, welche Vor-Ort-Maßnahmen absolut notwendig sind und welche Maßnahmen wir auch online durchführen können. Dabei hat sich gezeigt, dass eine Videokonferenz eine andere Vorgehensweise und einen klaren Fokus verlangt. Deshalb haben wir zum Beispiel statt eines Audits mehrere Maßnahmen als Qualitätsgespräch durchgeführt, nehmen jedoch nur vollständig abgehaltene Audits in die Statistik auf.

Auch bei der Bewertung der Neulieferanten mussten wir COVID-19-bedingt neue individuelle Ansätze erarbeiten. Mit Hilfe einer Risikobetrachtung bestimmen wir, welche Informationen aus dem bestehenden Auditfragenkatalog benötigt werden, um eine Freigabe erteilen zu können.

In den Abstimmungen mit unseren Lieferanten wurde deutlich, wie ernst diese den Gesundheitsschutz ihrer Belegschaft nehmen. So gewähren zum Beispiel viele Unternehmen ausschließlich ihren Beschäftigten Zutritt zum Firmengelände.

GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten

UN Global Compact: Prinzipien 7, 8

→ GRI 103: Managementansatz, S. 31 ff.

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

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

Wir überprüfen unter anderem mögliche von unseren Lieferanten ausgehende Umweltauswirkungen mittels Auditierungen vor Ort. Insgesamt haben wir im

Berichtsjahr 60 Auditmaßnahmen durchgeführt. Bei diesen Auditierungen wurden wie im Vorjahr keine Verstöße gegen unsere Richtlinien festgestellt.

GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten

UN Global Compact: Prinzipien 1, 2, 3, 4, 5, 6, 10

→ GRI 103: Managementansatz, S. 31 ff.

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

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

REHAU verfolgt eine Null-Toleranz-Strategie im Zusammenhang mit unethischem Geschäftsverhalten wie Diskriminierung, Kinder- und Zwangsarbeit, korruptem Geschäftsverhalten und Kartellabsprachen. Die Unterzeichnung unseres SCC ist für unsere strategischen Lieferanten obligatorisch.

→ Ethik und Compliance, S. 23 ff.

Wir haben die Einhaltung des SCC auch in Bezug auf soziale Kriterien bei allen unseren Lieferanten im Blick und behalten uns vor, dies durch geeignete Maßnahmen zu überprüfen. 2021 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. Mit unseren Teilkonzernen REHAU Automotive und REHAU Industries sowie dessen vier Divisionen Building Solutions, Interior Solutions, Industrial Solutions und Window Solutions agieren wir international in den Bereichen Automotive, Bau und Industrie. Unsere über Jahrzehnte gewachsene Kompetenz und Innovationsfreude in Bezug auf eine zirkulär organisierte Produktion sowie unsere hohe Entwicklungsleistung im Bereich Polymertechnik bilden die Grundlage, auf der wir die Zukunftsthemen im Sinne einer nachhaltigen Unternehmens- und Gesellschaftsentwicklung angehen wollen.

→ GRI 102-2: Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen, S. 06

An rund 170 Standorten tragen rund 20.000 Beschäftigte in 54 Ländern zu Wachstum und Erfolg unseres Unternehmens bei. Auf fünf Kontinenten baut REHAU sein Netzwerk kontinuierlich aus, um als Partner vor Ort tätig sein zu können. Auch in Zukunft will unser Familienunternehmen unabhängig bleiben und sich an mittel- und langfristigen Zielen orientieren, statt den kurzfristigen Gewinn in den Vordergrund zu stellen. Wir lassen uns von drei starken Megatrends inspirieren, die wir durch Marktanalysen und Kundenumfragen ermittelt haben: Individualisierung, Konnektivität und Kreislaufwirtschaft. Für uns als produzierendes Unternehmen spielt dabei die zukünftige Transformation von der Linear- in die zirkuläre Wirtschaft eine besonders wichtige Rolle für unsere strategische Ausrichtung sowie insbesondere für die Produktentwicklung.

Wir denken und handeln 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. Außerdem wollen wir als aktiver Teil der Gesellschaft unser Umfeld positiv mitgestalten. Hierfür stehen unsere vielfältigen Produkte und Services, zum Beispiel Systeme für die dezentrale Energiewende wie vorgedämmte Rohrsysteme, die Unterstützung der Mobilitätswende durch polymere Stromschienensysteme für den ÖPNV oder auch Leichtbauteile für unterschiedlichste Anwendungen in der Industrie. Darüber hinaus engagieren wir uns auch an unseren Standorten vor Ort.

→ Unser gesellschaftliches Engagement, S. 79

Bei REHAU galten Produktionsabfälle schon immer als Wertstoffe und wurden als solche in verschiedene Kategorien eingeteilt. So entstanden bereits in den 1950er Jahren die ersten werksübergreifenden Materialkreisläufe. Auch als Reaktion auf das veränderte Umweltbewusstsein in den 1980er Jahren haben wir unsere Bemühungen im Bereich Recycling kontinuierlich ausgeweitet. So wurden zum Beispiel im Tiefbau durch Rücknahmekonzepte für alte Rohrleitungen erste externe Kreisläufe etabliert. Vor rund 20 Jahren haben wir diese Konzepte auf die klassischen Endverbraucherprodukte erweitert. Mittlerweile betreiben wir vier eigene Recyclinganlagen für interne und externe Bedarfe in Europa.

Hinzu kommen neue Richtlinien und weitere Entwicklungen auf politischer Ebene. So wurde zum Beispiel in Deutschland, unserem wichtigsten Markt, die Circular Economy Roadmap verabschiedet. Zudem hat die neue Bundesregierung das Thema Kreislaufwirtschaft im Koalitionsvertrag verankert. Auf europäischer Ebene wurde das Recht auf Reparatur im Bereich Elektronikgeräte eingeführt und Kreislaufwirtschaft als eine von sechs Zielsetzungen der EU-Taxonomie definiert. All das ist für uns ein klares Signal für den Paradigmenwechsel von der linearen zur zirkulären Wirtschaft und bestärkt uns in unserem eingeschlagenen Weg. Diesen setzen wir mit der aktuellen Nachhaltigkeitsstrategie konsequent fort.

Der mögliche Einsatz von Sekundärmaterial ist mittlerweile für alle Teilkonzerne und Divisionen relevant, da er uns hilft, die Abhängigkeit von begrenzten Ressourcen zu minimieren bzw. den derzeitigen Preisanstieg bei Rohwaren abzufedern. Zudem liegt darin ein wesentlicher Schritt zur Erreichung unserer 2021 neu definierten Zielsetzungen beim CO₂e-Fußabdruck. Im Berichtsjahr wurden deshalb erste Projekte gestartet, um die Circular Design Principles und die Circular Scorecard (CS) in den Entwicklungsprozess zu integrieren.

→ Circular Design Principles, S. 49

Ab 2022 sollen die Zielvorgaben des Handlungsfelds „Kreislaufwirtschaft vorantreiben“ und damit die Kennzahl für wiederverwertbare Produkte erweitert werden. Mit der Circular Scorecard wollen wir die Umsetzung der Prinzipien einer integralen Kreislaufwirtschaft innerhalb der REHAU Gruppe fördern und beschleunigen. Im ersten Schritt soll das Produktmanagement vorhandene Produkte anhand der CS bewerten. Bei neuen Produkten sollen sich die Entwicklungsabteilungen an diesen Prinzipien orientieren sowie bestehende Produkte kontinuierlich im Sinne der CS weiterentwickeln. Gleichzeitig sollen die vorhandenen hohen Qualitäts- und Sicherheitsstandards erhalten bleiben.

Kern der CS sind die vier Kategorien Energieversorgung (Circular Energy Supply), Entwicklung (Circular Products), Produktion (Circular Production) und Gesellschaft (Circular Society). Diese sollen den ganzheitlichen Ansatz bei der Bewertung sicherstellen. Die Einführung der CS und ihrer Bewertungsmatrix in den Entwicklungsprozess wird 2022 erfolgen. Auf diese Weise wollen wir die Geschäftsmodelle und internen Abläufe noch stärker mit den Grundsätzen der Stakeholder-Ökonomie, der Sustainable Development Goals und des UN Global Compact in Einklang bringen.

- Kreislaufwirtschaft vorantreiben, S. 46 ff.
- GRI 102-14: Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers, S. 03
- GRI 102-44: Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen, S. 27 ff.

15 _ REHAU Circular Scorecard



Circular Energy Supply

Energieeffizienz und Anteil Erneuerbare bei der Energieversorgung (SDG: 7, 13 / GRI: 302, 305)



Circular Products

Kreislauffähigkeit der verwendeten Materialien, Inhaltsstoffe, Designs und Verpackungen (SDG: 12 / GRI: 301, 306)



Circular Production

Anwendung des Kreislaufprinzips in der Produktion (SDG: 3, 6, 12 / GRI: 303, 306, 403)



Circular Society

Systemische Nachhaltigkeit und Einbindung von Stakeholdern (SDG: 16, 17 / GRI: 102-43, 414)



Circular Rating

Wir sind uns bewusst, dass unser Handeln und Verhalten Auswirkungen auf die gesamte Wertschöpfungskette hat. Bei der Beschaffung von Waren und Dienstleistungen wenden wir ein transparentes, faires und wettbewerbsorientiertes Verfahren an. Dies ermöglicht uns, sowohl den besten Wert zu erzielen als auch hohe ethische Standards anzuwenden. Perspektivisch wollen wir in unseren

Geschäftsbeziehungen vom klassischen Preis-Leistungs-Verhältnis hin zu einem Preis-Nachhaltigkeits-Verhältnis kommen. Im Herbst 2021 haben wir ein Projekt zur Verbesserung der Verantwortung und Transparenz in unserer Lieferkette gestartet. Als Teil des Projekts wird im Frühjahr 2022 ein neuer Verhaltenskodex für Lieferanten eingeführt. Außerdem entwickeln wir zurzeit ein Risikobewertungsinstrument, um mögliche ESG-Risiken in unserer Lieferkette zu identifizieren.

Dem Kapitel Ökonomie ist das Handlungsfeld „Nachhaltig wachsen“ zugeordnet. Intern beinhaltet dieses Handlungsfeld auch Themen wie Lieferkette und Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die Ziele, die wir zu diesen Themen formuliert haben.

→ Lieferkette, S. 31 ff.

→ Arbeits- und Gesundheitsschutz, S. 63 ff.



Ziele Nachhaltig wachsen

Ziele	Termin	Status	Erreicht	Seite
Nachhaltiges Wachstum von 1 bis 3 % bezogen auf den Durchschnitt der letzten fünf Berichtsjahre bei REHAU Automotive sowie in den vier Divisionen von REHAU Industries	bis 2030	Im Berichtsjahr haben wir mit einem Umsatz von 3,5 Mrd. Euro wieder das Niveau von 2019 erreicht. Das angestrebte jährliche Wachstum von 1 bis 3 % wurde COVID-19-bedingt knapp verfehlt.	○	17
Sukzessive Umstellung von Linear- auf Kreislaufwirtschaft	laufend	Das Thema Kreislaufwirtschaft ist als wesentliches Handlungsfeld und zukünftige Basisstrategie bestätigt. Mittlerweile haben REHAU Automotive sowie die vier Divisionen von REHAU Industries konkrete Umsetzungsstrategien und erste Maßnahmen entwickelt.	◐	17 f., 35 f.

Ziele	Termin	Status	Erreicht	Seite
Lieferantenmanagement – feste Verankerung der Anforderungen zur Nachhaltigkeit in den Beziehungen zu Geschäftspartnern	laufend	Alle strategischen sowie ausgewählte neue Lieferanten sollen den Supplier Code of Conduct von REHAU unterzeichnen. Im Berichtsjahr wurde ein Projekt gestartet, um die Verankerung des Themas in die operative Tätigkeit weiter zu vertiefen und auch die soziale Verantwortung zu integrieren. Bei ersten Lieferantenaudits bzw. -dialogen wurden 2021 verschiedene Aspekte der Nachhaltigkeit überprüft.	◐	31 ff.
Arbeits- und Gesundheitsschutz – kontinuierliche Reduzierung der Arbeitsunfälle (Vision Zero)	laufend	2021 lag die Unfallrate bezogen auf Unfälle mit mehr als drei Ausfalltagen pro 1 Mio. Arbeitsstunden bei 6,83 (2020: 7,66). Das Ziel von 6,64 wurde knapp verfehlt. Die ISO 45001 wurde an vier weiteren Standorten eingeführt.	◐	63 ff.

● Ziel erreicht ◐ Ziel teilweise erreicht ○ Ziel nicht erreicht ▷ Neues Ziel



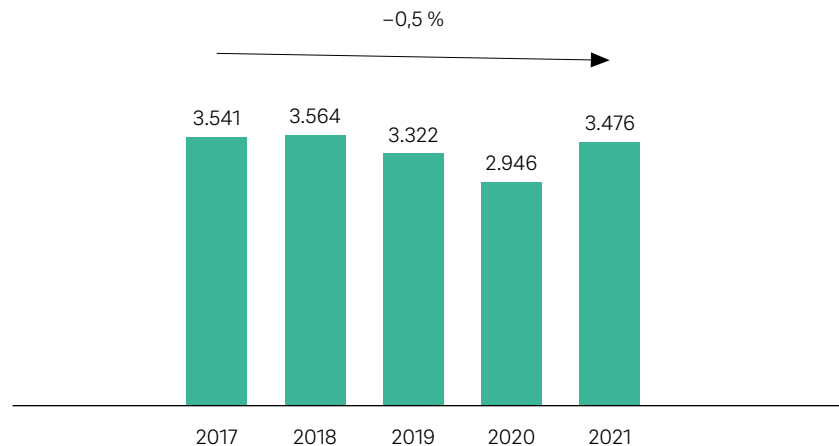
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung

(Handlungsfeld Nachhaltig wachsen)

→ GRI 103: Managementansatz, S. 35 ff.

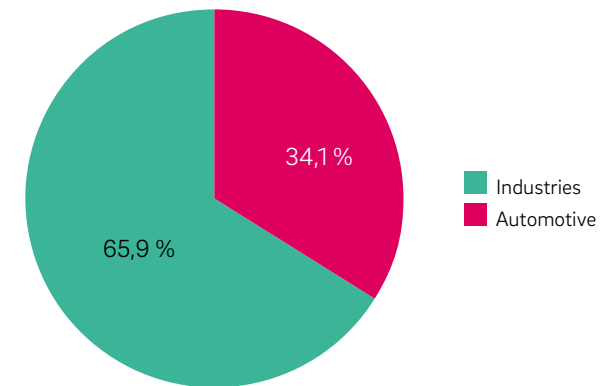
GRI 201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

16 _ Umsatzzahlen (in Mio. €)



🌐 Informationen zur größten Einzelgesellschaft siehe Lageberichte der REHAU AG + Co (veröffentlicht auf www.bundesanzeiger.de)

17 _ Umsatzverteilung 2021



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

UN Global Compact: Prinzipien 7, 8

Im Berichtsjahr gab es mehrere richtungsweisende Entscheidungen der Politik im Zusammenhang mit den Beschlüssen von Paris (COP 21) sowie den Green-Deal-Zielen der Europäischen Union. Zusätzlich hat die EU-Kommission Ende 2021 technische Prüfkriterien (TSC) für Aktivitäten beschlossen, die wesentlich zu den Zielen der Abschwächung und Anpassung an die Klimakrise beitragen. Für die sechs Umweltziele wurden Kriterien zur Bewertung der Umweltleistung festgelegt. Diese umfassen circa 80 Aktivitäten zur Eindämmung des Klimawandels und circa 100 Aktivitäten zur Anpassung an den Klimawandel. Anhand dieser ersten Entscheidung der EU-Taxonomie können sich Investoren und Unternehmen ab 2022 ausrichten. Damit gibt es zum ersten Mal einen Maßstab zur Einstufung der Umweltleistung eines Unternehmens. Bemühungen zum Klimaschutz werden künftig als aktiver Teil der Unternehmensbilanzen transparent und vergleichbar.

Das hilft sowohl der (Finanz-)Wirtschaft als auch der Öffentlichkeit bei der Definition, wann eine Wirtschaftstätigkeit nachhaltig ist.

Um Schwankungen bzw. volatile Entwicklungen auszugleichen und unsere ambitionierten CO₂e-Ziele zu erreichen, beziehen wir seit 2015 TÜV-zertifiziertes Ökostrom im Umfang von mehr als 100 Gigawattstunden pro Jahr. Zukünftig werden wir noch stärker auf die direkte Nutzung erneuerbarer Energien setzen und damit die oben beschriebenen finanziellen Risiken verringern, Kosten durch Eigenstromnutzung sparen und unsere CO₂e-Emissionen kontinuierlich senken. So wurde im Berichtsjahr die Ausführungsplanung für insgesamt drei Photovoltaikanlagen am Verwaltungsstandort Erlangen sowie an dem Produktionsstandort und der Hauptverwaltung in Rehau auf den Weg gebracht. Die Realisierung und Inbetriebnahme werden 2022 erfolgen.

→ GRI 305: Emissionen, S. 55 ff.

Die Klimakrise wird sich für REHAU auf alle Bereiche der industriellen Produktion sowie auf die regionalen klimatischen Rahmenbedingungen auswirken. Bei der Rohstoffversorgung, in den Lieferketten, in den Entwicklungs- und Produktionsprozessen sowie in den neuen Geschäftsmodellen sind diese Veränderungen bisher wenig berücksichtigt bzw. im Risikomanagement nicht ausreichend verankert. Im Berichtsjahr haben wir ein erstes Grobkonzept zur Erarbeitung einer Klimaanpassungsstrategie entwickelt. 2022 wollen wir die Auswirkungen der Klimakrise für einzelne Standorte analysieren. Es sollen zudem auf dieser Grundlage Prozesse definiert werden, wie Standorte zukünftig evaluiert werden.

Die Ausrichtung der Entwicklungs- und Marktaktivitäten auf das Leitthema Nachhaltigkeit mit einem Schwerpunkt auf Circular Products und zirkulär organisierte Produktionsabläufe eröffnet solide Chancen für kontinuierliches, moderates Wachstum sowie eine Vielzahl von Innovationen und Geschäftsmodellen innerhalb der Kreislaufwirtschaft. Im Berichtsjahr haben wir eine eigene Circular Scorecard entwickelt.

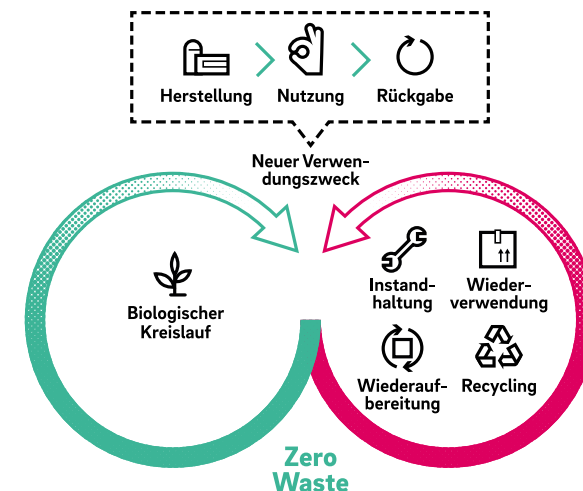
→ Circular Scorecard, S. 36

Zugleich haben wir damit begonnen, unsere KPIs im Handlungsfeld „Kreislaufwirtschaft vorantreiben“ zu überarbeiten. Wir wollen unser Know-how bezüglich Aufbereitung und Einsatz von Rezyklaten erweitern, damit wir die Chancen und Risiken der unterschiedlichen Kreisläufe erkennen und nutzen können. Dabei unterscheiden wir zwei Stoffströme:

- In biologischen Kreisläufen befinden sich ausschließlich Materialien, die wieder in die Natur zurückgeführt werden können.
- Materialien in technischen Kreisläufen gelangen dagegen nicht wieder in die Umwelt, sondern werden in den Loop zurückgeführt.

Beide Kreisläufe vermindern die Abhängigkeit von Primärressourcen und tragen damit wesentlich dazu bei, Reduktionsziele im Bereich der CO₂e-Emissionen zu erreichen.

18 _ Stoffströme der Kreislaufwirtschaft



ZIELE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG



GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen

(Handlungsfeld Nachhaltig wachsen)

→ GRI 103: Managementansatz, S. 35 ff.

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 ihren Anliegen an uns wenden, erhalten eine schnelle und verständliche Antwort. Dafür stehen zentrale Ansprechpartner aus unterschiedlichen Abteilungen wie beispielsweise dem Nachhaltigkeitsmanagement bereit. In regelmäßigen Abständen laden wir zu Tagen der offenen Tür ein. Aufgrund von COVID-19 konnten solche Veranstaltungen im Berichtsjahr nicht stattfinden.

→ Stakeholder, S. 27 ff.

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. 2021 hat die deutsche REHAU AG + Co insgesamt für ein Volumen von mehr als 320 Mio. Euro bei lokalen Lieferanten eingekauft.

Unser Engagement an unseren rund 170 Standorten im Zusammenhang mit der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie trägt auf vielfältige Weise zur nachhaltigen Entwicklung der jeweiligen Region bei. Vor allem unsere ambitionierten Ziele im Bereich Klimaschutz und Kreislaufwirtschaft wirken sich bereits heute positiv auf das lokale Umfeld aus:

- Umbau und Erweiterung einer Demonstrationsanlage für geschlossene Industriekreisläufe im Sinne einer zirkulären Produktion zur Schulung interner und externer Auszubildender (Beispiel Ausbildungszentrum Prolin, Rehau)
- Beitrag zur lokalen, klimaneutralen Wärmewende durch Bau einer Holzhackschnitzelanlage (Beispiel Werke Viechtach)
- Roll-out von E-Mobilität als Teil der Nachhaltigkeitsstrategie durch Installation von 40 Ladestationen im Berichtsjahr beschlossen und 2022 umgesetzt (Beispiel Verwaltungen Rehau und Erlangen)
- Beitrag zur lokalen Energiewende durch den Bau von großflächigen Photovoltaikanlagen 2022 (Beispiel Verwaltungen Rehau und Erlangen)

→ Unser gesellschaftliches Engagement, S. 79

Ökologie

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

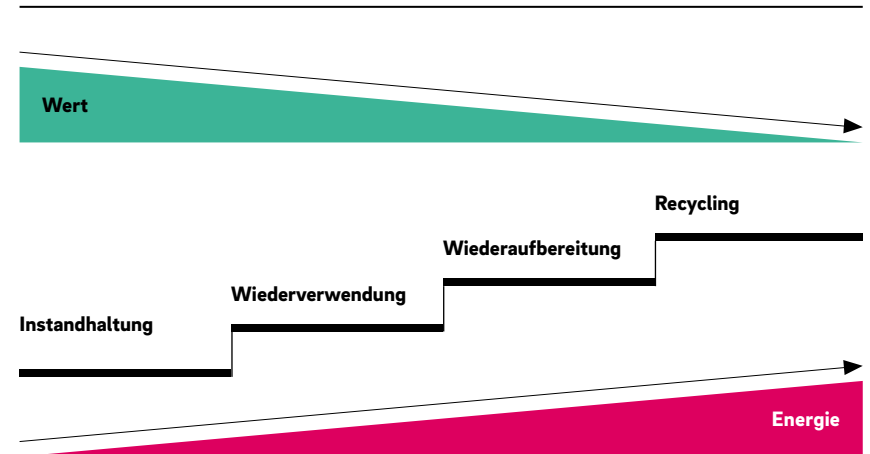
UN Global Compact: Prinzipien 7, 8, 9

Der betriebliche Umweltschutz und die systematische Minimierung des Ressourcenverbrauchs sind essenzielle Bestandteile unseres Nachhaltigkeitsverständnisses. Für REHAU war und ist Kunststoff immer auch ein Wertstoff. Im Bereich der Ressourceneffizienz galt dabei in unseren Werken bisher der Grundsatz „reduce – reuse – recycle“. Im Berichtsjahr haben wir uns unter anderem verstärkt mit der Notwendigkeit eines zirkulären Designs unserer Produkte auseinandergesetzt. Neben dem Recycling wird dieses zukünftig eine immer wichtigere Rolle spielen – sowohl in der Produktentwicklung als auch beim „Redesign“ nach dem ersten Produktlebenszyklus. Für die globalen, nationalen und unternehmerischen Nachhaltigkeitsziele müssen Klimaschutz und Kreislaufwirtschaft zusammen gedacht und entwickelt werden. Dabei wird zukünftig die möglichst zerstörungsfreie Wiederverwertung eine wichtige Rolle spielen.

Konkrete, größere Ökologieprojekte konnten im Berichtsjahr nicht umgesetzt werden, da der aufgrund von COVID-19 für das Jahr 2020 verhängte Investitionsstopp auf 2021 ausgeweitet wurde.

Bei REHAU verstehen wir nachhaltiges Handeln als Führungsaufgabe. Deshalb sind alle Führungskräfte – angefangen bei den Geschäftsleitungen (AEB und IEB) – dafür verantwortlich, dass die vereinbarten Umweltziele umgesetzt werden. Dies soll 2022 konkretisiert und messbar gemacht werden. Auch die individuellen Zielvereinbarungen der Führungskräfte (Ebenen E2 bis E0) sollen diese Aspekte fortan enthalten.

19 _ Die vier Stufen der Kreislaufwirtschaft bei REHAU



Stufe

01

Erhalt der Nutzungsphase durch Services, um das Produkt so lange wie möglich in der Nutzung zu halten. Auf dieser Stufe ist der Werterhalt am höchsten und der Energiebedarf am geringsten.

Stufe

02

Erneute Nutzung des Produkts oder einzelner Komponenten für denselben Zweck.

Stufe

03

Das Produkt wird in einen guten Arbeitszustand zurückversetzt. Hauptkomponenten, die erste Mängel bzw. Fehler aufweisen, werden repariert oder ersetzt. Das wiederaufbereitete Produkt entspricht einem neuen Produkt.

Stufe

04

Zerstörung des Produkts und Wiederaufbereitung der Wertstoffe zu einem neuen Produkt. Dabei werden Abfallströme reduziert. Auf dieser Stufe ist der Energiebedarf am höchsten.

Zur Unterstützung und Digitalisierung dieser Maßnahme haben wir 2021 beschlossen, unser zentrales Kennzahlensystem zu erweitern. Dazu wurde auch die Einteilung unseres internen Berichtssystems verändert: Neben den Aspekten Qualität, Kosten, Beschäftigte und Prozess kommt nun als eigenständiger fünfter Bereich Nachhaltigkeit hinzu. So können ab 2022 erste wichtige KPIs in der Berichterstattung für die Geschäftsleitungen und den Aufsichtsrat bis auf Werkebene heruntergebrochen werden. Im ersten Schritt dieses langfristig ausgelegten Projekts fließen Kennzahlen zu CO₂e-Emissionen aus Scope 2 in die Betrachtung und das weltweite Monitoring ein. Im nächsten Schritt ist die Erweiterung des Kennzahlensystems um werkspezifische Rezyklatquoten geplant. Ziel ist eine vollständige und mittelfristig automatisierte Erfassung aller wichtigen Nachhaltigkeitsziele.

Das Umwelt- und Energiemanagement bei REHAU ist seit 2019 beim Chief Operation Officer (COO) angesiedelt, der direkt an den CEO berichtet. Dies wird auch bei REHAU Automotive und REHAU Industries so gehandhabt. Es ist aufgeteilt in die Abteilungen Energy Management (EM) und Real Estate Management (REM). Beide Abteilungen sind in der Regel durch dezentrale Vertreter mit allen Werken, Niederlassungen und Verwaltungen weltweit vernetzt. So können wir die Umsetzung der Umweltleitlinien steuern und Einfluss auf die tägliche Umweltpaxis des Unternehmens nehmen.

Maßnahmen im Umwelt- und Energiebereich werden über die Linienfunktionen bis hin zu den Geschäftsleitungen von REHAU Automotive und REHAU Industries getroffen. Hierfür liefert das Umwelt- und Energiemanagementsystem der jeweiligen Geschäftsleitung in regelmäßigen Abständen Berichte als erweiterte Entscheidungsgrundlage.

20 _ Verantwortlichkeiten Umwelt- und Energiemanagement

Energy Management (EM)

- Gestaltung, Führung und Pflege des Energiemanagementsystems
- Erarbeitung und Aktualisierung von Energiegrundsätzen, Zielen und Standards
- Erstellung und Pflege der Energiemanagementabläufe und -anweisungen (inkl. Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten)
- Monitoring der wichtigsten KPIs Energie/Brennstoffe, CO₂e-Emissionen und Wasser
- Beratung der operativen Einheiten zu Projekten (z.B. Energieverbräuche, Messsysteme, Anlagenkonfiguration)
- Erarbeitung alternativer Energieversorgungslösungen für bestehende und neue Standorte
- Organisation und Durchführung der internen Energiemanagementaudits
- Organisation und Durchführung regelmäßiger Netzwerktreffen der dezentralen Energiebeauftragten (Workshops)
- Unterstützung und Beratung des Einkaufs bei der Beschaffung von Strom, Gas und Herkunftsnachweisen

Umweltmanagement im Rahmen von Health, Safety und Environment (HSE)

- Gestaltung, Führung und Pflege des Health-Safety-Environment(HSE)-Managementsystems
- Erarbeitung und Aktualisierung von HSE-Grundsätzen, Zielen und Standards
- Erstellen und Pflege der HSE-Abläufe und HSE-Anweisungen (inkl. Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten)
- Beratung bei Projekten (z.B. Gesundheitsschutz, Unfallverhütungs-, Umwelt- und Notfallkonzepte)
- Organisation und Durchführung der internen HSE-Audits
- Proaktive Information der Verantwortlichen, Beratung im Bedarfsfall
- Organisation der Zertifizierungen nach ISO 14001 und ISO 45001

Die Bedeutung des Umweltschutzes und einer umweltverträglichen Geschäftstätigkeit betonen wir in folgenden Grundsätzen:

- 🌐 REHAU Grundsätze – Nachhaltigkeit, Umweltschutz, Arbeits- und Gesundheitsschutz
- 🌐 REHAU Grundsätze – Energiemanagement

Im Berichtszeitraum haben wir an verschiedenen Maßnahmen zur Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie sowie an der Verbesserung unserer HSE- und Energiemanagementsysteme gearbeitet. Dies betrifft die Themen Materialien, Energie, Wasser, Emissionen sowie Abfall. Ein weiterer Schwerpunkt lag auf dem Ausbau des Energiemonitoringsystems.

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 Abteilungen fördern wir jährlich mit zwei internen Energiemanagement-Workshops. 2021 ging es dabei um Neuerungen bei der ISO 50001, um Energiekennzahlen und Energie-Benchmarks sowie die Anwendung der Energiemonitoring-Software WiriTec.

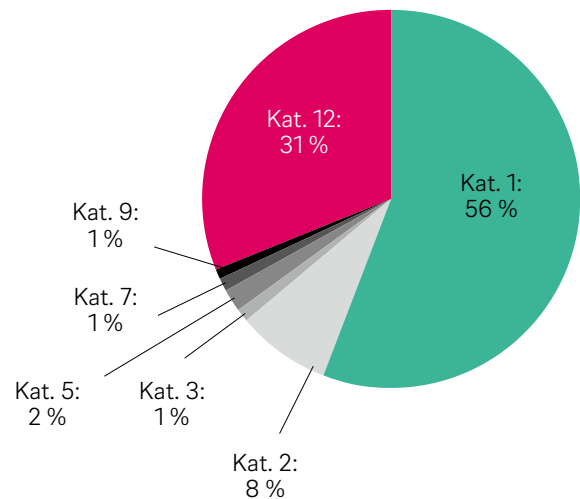
Sowohl das HSE- als auch das Energiemanagementsystem sind nach den Standards ISO 14001, ISO 45001 und ISO 50001 zertifiziert. Die Abteilungen HSE und BES stellen die kontinuierliche Bearbeitung und Weiterentwicklung der Normanforderungen sicher. Wie auch im Vorjahr arbeiten wir weiterhin vorrangig an der Zertifizierung aller REHAU Werke nach ISO 14001 sowie an der weiteren Verbreitung der Zertifizierung nach ISO 50001 und ISO 45001.

- 🌐 ISO-Zertifikate



Für die Ermittlung der Umweltdaten wurden verschiedene Quellen herangezogen. Daten zum Gas- und Heizölverbrauch, zum CO₂-Ausstoß und zum Wasserverbrauch werden monatlich in allen Werken weltweit ermittelt. Der Stromverbrauch wird detailliert über verschiedene Messpunkte beziehungsweise Sensoren in den Werken gemessen. Eine weltweite Berichterstattung unserer Emissionen nach Scope 1 und 2 ist möglich. Zur ersten Ermittlung unserer Scope-3-Emissionen wurde 2019 eine Relevanzanalyse aller 15 Kategorien gestartet, um die Emissionsschwerpunkte zu bestimmen und die Datengrundlage als Basis für die Berechnung der Emissionen zu klären. Im Berichtszeitraum konnte die Relevanzanalyse abgeschlossen werden. Mittlerweile ist für die Teilkonzerne REHAU Automotive und REHAU Industries ein Folgeprojekt aufgesetzt. Dieses dient zur detaillierteren Analyse der Gesamtbereiche. Im Automotive-Bereich besteht zusätzlich die Aufgabenstellung, für ein komplexes Bauteil eine erste Gesamtbetrachtung des CO₂e-Fußabdrucks zu erstellen.

21 _ Relevanzanalyse Scope-3-Emissionen*



- Kat. 1: Gekaufte Waren und Dienstleistungen
- Kat. 2: Investitionsgüter
- Kat. 3: Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten
- Kat. 4: Vorgelagerter Transport und Vertrieb
- Kat. 5: Betriebsbedingte Abfälle
- Kat. 6: Geschäftsreisen
- Kat. 7: Pendeln der Mitarbeiter
- Kat. 8: Vorgelagerte geleaste Anlagen
- Kat. 9: Nachgelagerter Transport und Vertrieb
- Kat. 12: End-of-Life-Behandlung von verkauften Produkten

* Auf Basis der für Scope 3 vorgegebenen 15 Kategorien.

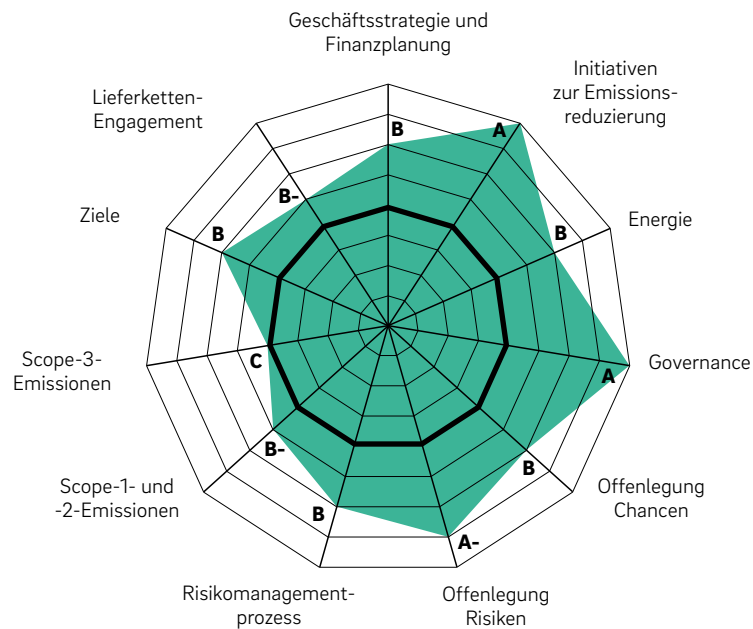


Die schrittweise Auswahl erfolgt auf Basis der Kriterien Beeinflussbarkeit, Betroffenheit und Umfang der Emissionen. Für 2022 planen wir, den Teilkonzern MERAXIS in die Berechnung der Scope-1-, -2- und -3-Emissionen einzubeziehen.

→ GRI 305: Emissionen, S. 55 ff.

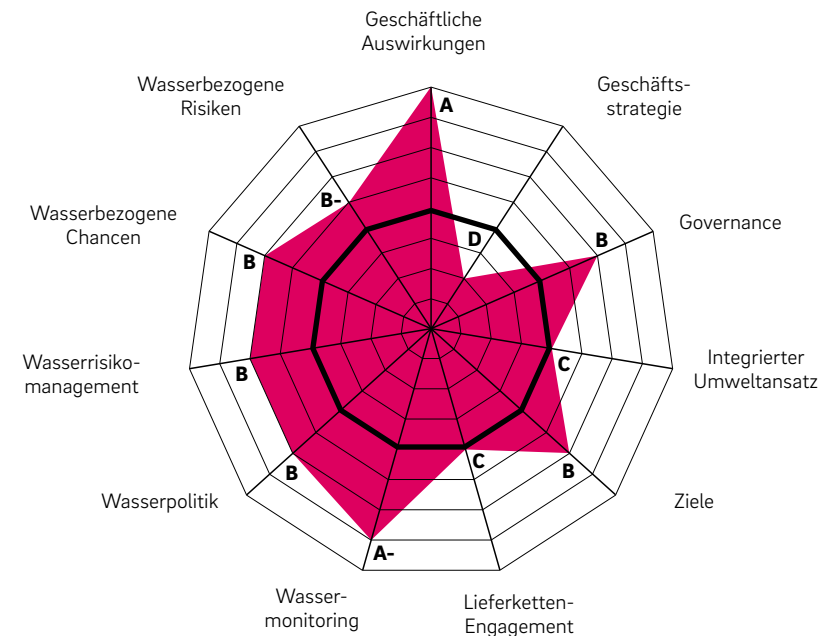
Darüber hinaus beteiligen wir uns seit 2014 am CDP. 2021 haben wir uns beim Climate-Change-Fragebogen in einzelnen Bereichen weiter verbessert und wie im Vorjahr die Bewertung B erhalten.

22 _ CDP-Ergebnis Climate-Change-Fragebogen REHAU 2021



Auch beim Energie- und Wassermonitoring arbeiten wir weiter an der Verbesserung der Datenqualität unserer Niederlassungen und Werke weltweit. 2021 wurden für die Werke in Klaipėda (Litauen) und Buenos Aires (Argentinien) die entsprechenden Maßnahmen zum Aufbau eines umfassenden Monitorings umgesetzt, sodass diese 2022 in die Überwachung aufgenommen werden können.

23 _ CDP-Ergebnis Water-Security-Fragebogen REHAU 2021



Beim Water-Security-Fragebogen des CDP konnten wir uns im Berichtsjahr nochmals verbessern und wurden mit B bewertet.

→ GRI 303: Wasser und Abwasser, S. 50

Kreislaufwirtschaft

UN Global Compact: Prinzipien 7, 8, 9

GRI 301: Materialien

GRI 303: Wasser und Abwasser

GRI 306: Abfall

GRI 307: Umwelt-Compliance

→ Managementansatz, S. 41 ff.



Ziele Kreislaufwirtschaft vorantreiben

Ziele	Termin	Status	Erreicht	Seite	Ziele	Termin	Status	Erreicht	Seite
Den durchschnittlichen Rezyklatanteil in unseren Produkten bis 2025 in der Region EMEA auf 15 % erhöhen	2025	Der durchschnittliche Rezyklatanteil in allen REHAU Produkten betrug im Berichtszeitraum 15,2 %.	●	17, 47 f.	▷ Neues Ziel Reduzierung des Wasserverbrauchs pro Euro Werkerlös um 10 % (Basisjahr 2019)	bis 2025	Der Wasserverbrauch wurde 2021 um 3,5 % reduziert.	●	50
Mindestens ein nachhaltiges Leuchtturmprojekt in jeder Division umsetzen	2025	Interior Solutions hat 2021 mit RAUKANTEX eco.protect eine nachhaltige Produktlinie auf Basis von Rezyklaten und biobasierten Materialien auf den Markt gebracht. Window Solutions hat mit der Window ID einen digitalen Ausweis entwickelt, um die Nachverfolgbarkeit des Fensters über den gesamten Produktlebenszyklus von der Produktion bis zum Recycling gewährleisten zu können.	●	48	Reduzierung des Abfallaufkommens in der Produktion um 2 % auf Basis des Vorjahres, bezogen auf die Ausbringung in Tonnen (Werke weltweit)	laufend	Das Ziel für gefährliche Abfälle wurde erreicht. Für nicht gefährliche Abfälle konnte eine Verringerung erreicht werden, die Zielsetzung von 2 % wurde aber verfehlt. Ab 2021 wird die Menge der gefährlichen und nicht gefährlichen Abfälle zusätzlich in die Kategorien „verwertet“ und „beseitigt“ aufgeteilt.	●	51 f.

● Ziel erreicht ● Ziel teilweise erreicht ○ Ziel nicht erreicht ▷ Neues Ziel



GRI 301: Materialien

(Handlungsfeld Kreislaufwirtschaft vorantreiben)

UN Global Compact: Prinzipien 7, 8, 9

→ GRI 103: Managementansatz, S. 41 ff.

GRI 301-1: Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen

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



Insgesamt lag die Ausbringungsmenge aller REHAU Werke 2021 bei 534.763 Tonnen. Gegenüber 2020 ist ein weltweit um ca. 16 Prozent erhöhter Materialaufwand zu verzeichnen. Dies ist auf gestiegene Umsätze in allen Divisionen des Teilkonzerns REHAU Industries zurückzuführen. Im Teilkonzern Automotive wurde die Ausbringung im Berichtsjahr nicht gesteigert.

GRI 301-2: Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe

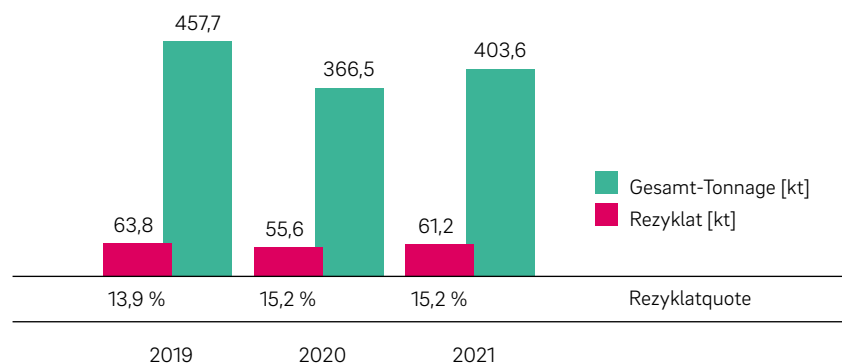
Wiederverwendbares Material, das während der Produktion anfällt, so genanntes Rück- oder Umlaufmaterial, wird erfasst, klassifiziert und entsprechend der Bewertung erneut kontrolliert in die Fertigung eingebracht.

REHAU unterscheidet bei diesem Vorgehen verschiedene Materialströme. Diese werden in Anlehnung an die EN ISO 14021 wie folgt kategorisiert:

- internes wiederverwendbares Material:
 - Rücklaufmaterial A (RLM A): bereits verarbeitetes, ohne Einschränkungen wiedereinsatzfähiges Material im gleichen Prozess (gleicher Artikel oder Artikel gleicher Rezeptur)
 - Rücklaufmaterial B (RLM B): Polymere, die aus dem Abfallstrom abgetrennt wurden und nicht im gleichen Prozess wiederverwendet werden können oder durch ein aufwendiges Recyclingverfahren aufbereitet wurden. Polymere, die durch einfache Verfahren (z. B. Mahlen) wiederverwendet werden, gehören nicht in diese Kategorie
- externes Material: bereits verarbeitetes Material aus externen Quellen oder Prozessen (Post-Consumer- beziehungsweise Post-Industrial-Material)

Für REHAU gilt dabei nur das Rücklaufmaterial B sowie extern bezogenes wiederverwendbares Material als Rezyklat. Die interne Definition für dieses Material haben wir nochmals geschärft. Diese Materialströme bilden die Basis für die Ermittlung unserer Rezyklatquote, die den Anteil recycelter Materialien in einem Produkt benennt. Rücklaufmaterial A wird hingegen im gleichen Prozess zugeführt und gilt nicht als Rezyklat.

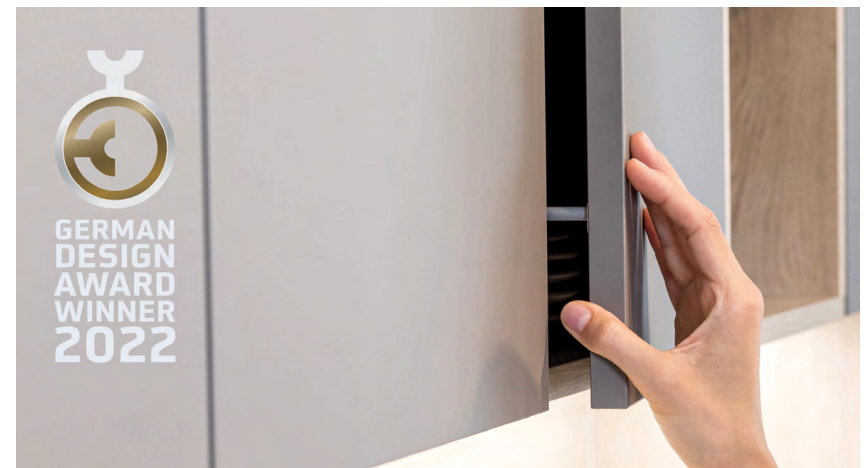
24 _ Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe (Region EMEA)



Die betrachtete Gesamt-Tonnage ist im Berichtszeitraum wieder gestiegen und bewegt sich im Teilkonzern REHAU Industries auf einem ähnlichen Niveau wie vor COVID-19. Für die Divisionen von REHAU Industries können wir weiterhin nur die Rezyklatquote für die Region EMEA abbilden. Für den Teilkonzern REHAU Automotive nennen wir die weltweiten Zahlen.

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 Recyclinganlagen wollen wir den Einsatz von Sekundärrohstoffen stetig erhöhen. Aktuell haben wir über alle Divisionen und Produkte einen durchschnittlichen Anteil von mehr als 15,2 Prozent innerhalb der erfassten Region EMEA. Damit wurde auch 2021 die ursprüngliche Zielsetzung für 2025 bereits erreicht, obwohl mit dem Verkauf des Geschäftsfelds Telekommunikation ein signifikanter Beitrag der Rezyklatquote

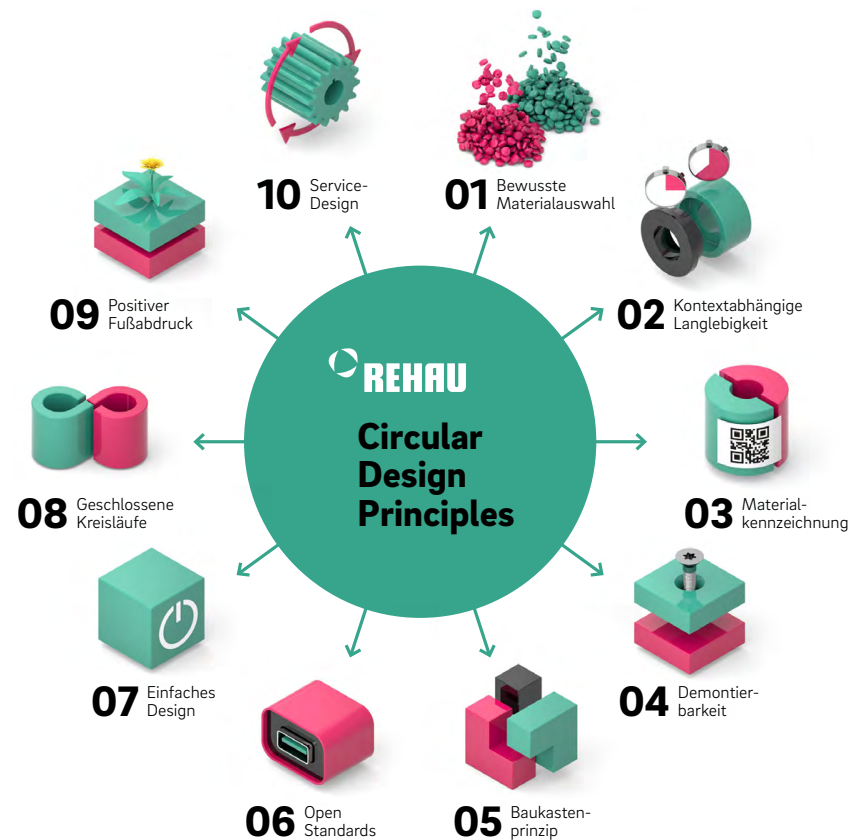


in der Division Building Solutions weggefallen ist. Zur Zielerreichung hat unter anderem die 2021 eingeführte nachhaltige Produktlinie RAUKANTEX eco der Division Interior Solutions beigetragen. Das Kantenband RAUKANTEX eco besteht zu 50 Prozent aus Post-Industrial-Rezyklaten und ist hinsichtlich Design, Qualität und Verarbeitung mit einer klassischen Polypropylen-Kante vergleichbar.

Im Berichtsjahr hat die Geschäftsleitung entschieden, ab 2022 die Zielvorgaben des Handlungsfelds „Kreislaufwirtschaft vorantreiben“ zu erweitern. Die neu entwickelte REHAU Circular Scorecard bildet den Rahmen für die Bewertung und Umsetzung des Closed-Loop-Ansatzes innerhalb der REHAU Gruppe und soll dazu beitragen, unsere Produkte und Dienstleistungen kontinuierlich im Sinne verschiedenster Nachhaltigkeitsaspekte zu verbessern.

→ Circular Scorecard, S. 36

25 _ REHAU Circular Design Principles



Die REHAU Circular Design Principles gehören als Leitlinien der Produktentwicklung zu unserem Circular Design Guide. Diese zehn Prinzipien bestehen jeweils aus einer Definition, Beispielen und Leitfragen, mit denen sich das Thema Circular Design systematisch ohne Vorwissen angehen lässt. Damit können wir die Kreislauffähigkeit unserer Produkte bereits in einer sehr frühen Entwicklungsphase sicherstellen bzw. bestehende Produkte bewerten.

Im Bereich Verpackung liegt unser Schwerpunkt nach wie vor auf dem Dreiklang „reduce – reuse – recycle“, denn 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

Im Berichtsjahr haben wir weiter die Stärke diverser Verpackungsfolien verringert, um den Volumenanteil im Bereich Kunststoff zu reduzieren. Unser wichtigstes Projekt war die Reduzierung der Transportverpackung unseres schalldämmenden Hausabflussrohrs RAUPIANO. Durch Investitionen von insgesamt mehr als 2 Mio. Euro in eine neue Anlagentechnik kann die Dicke der notwendigen Schutzfolie um fast 50 Prozent reduziert werden. Zusätzlich werden pro Jahr mehr als 700.000 Abstandhalter eingespart.

Insgesamt konnte durch die erhöhten Umsätze in Geschäftsbereichen, die vorrangig Kunststofffolien verwenden, der Anteil an Verpackungen aus nachhaltigen Rohstoffquellen nur gehalten, aber nicht reduziert werden. Das heißt, Verpackungen aus Papier und Wellpappe sowie Holz- und Pappspulen hatten auch 2021 einen Anteil von 65 Prozent.

GRI 303: Wasser und Abwasser

UN Global Compact: Prinzipien 7, 8, 9

→ GRI 103: Managementansatz, S. 41 ff.

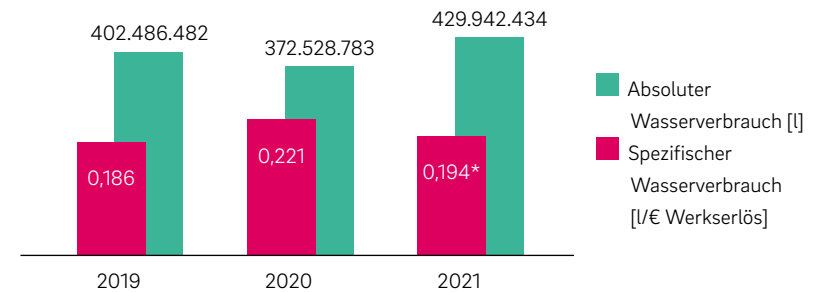
GRI 303-5: Wasserverbrauch

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

Wir arbeiten kontinuierlich an der Reduzierung von Wasserverlusten, beispielsweise durch einen effizienteren Werkzeugwechsel oder den Umbau auf geschlossene beziehungsweise halboffene Systeme. Diese Maßnahmen verringern beispielsweise die Häufigkeit des Rückspülens von Filtern oder die Verdunstung. Zum Teil lassen wir aber auch bewusst Wasser ab (ca. 2 bis 3 Kubikmeter pro Woche), um einen gewissen Wasserwechsel zu erreichen. Die Kreislaufnutzung von Wasser ist allerdings endlich. Konkret bedeutet das für uns, dass eine weitere Reduzierung des Wasserverbrauchs bzw. eine Erhöhung der Kreisläufe zulasten der Produktqualität gehen würde.

Im Berichtszeitraum wurden an unseren Produktions- und Verwaltungsstandorten weder die Wasserqualität noch die Wasserverfügbarkeit erheblich durch die Wasserentnahme beeinträchtigt. Die Divisionen von REHAU Industries erreichten eine ähnliche Wassereffizienz-Kennzahl wie 2019. In den Werken von REHAU Automotive kam es durch mangelnde Auslastung und längere Lockdowns mehrfach zu Produktionsstillständen. Um daraus resultierende Ablagerungen vollständig auszuspülen, wurde ein häufigerer Austausch des Prozesswassers notwendig. Durch die Inbetriebnahme des neuen Werks Újhartyán (Ungarn) und der dortigen Lackieranlage kam es zusätzlich zu einem erhöhten Wasserverbrauch. Aus diesem Grund verschlechterte sich 2021 die Wassereffizienz-Kennzahl des Teil Konzerns und damit die Gesamtkennzahl gegenüber 2019 auf 0,194 Liter/Euro.

26 _ Spezifischer und absoluter Wasserverbrauch



* Davon 0,021 l/€ Werkserlös im neuen Werk Újhartyán (Ungarn). Dort hat das Anfahren der Lackieranlage einen höheren Wasserverbrauch erzeugt.

In unserem Werk Blaenau in Wales entlasten wir aktiv die lokale Wasserversorgung, indem wir dem Betriebswasser für die Produktion unserer Fensterextrusion aufbereitetes Regenwasser zugeben.





GRI 306: Abfall

(Handlungsfeld Kreislaufwirtschaft vorantreiben)

UN Global Compact: Prinzipien 7, 8, 9

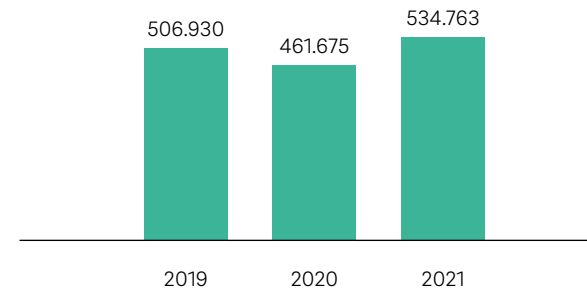
→ GRI 103: Managementansatz, S. 41 ff.

GRI 306-3: Angefallener Abfall

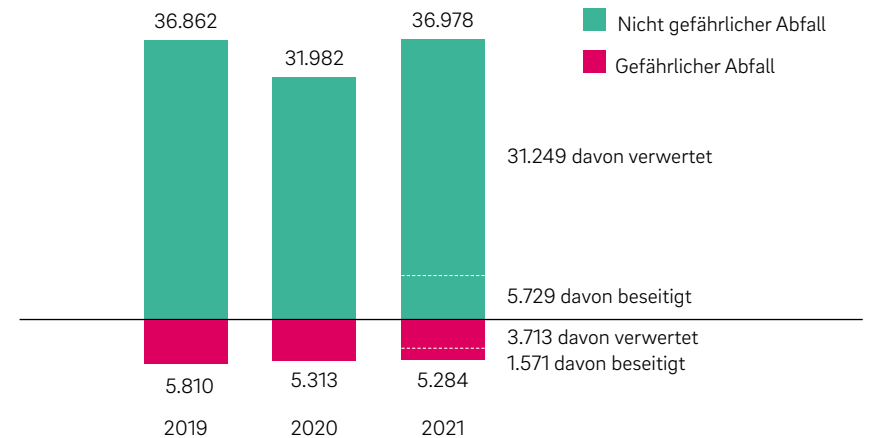
REHAU ist bestrebt, im gesamten Lebenszyklus eines Produkts Abfall zu vermeiden. Konzernweit erfassen wir die Menge des angefallenen Abfalls mindestens halbjährlich, aufgeschlüsselt nach den Kriterien „gefährlich“ und „nicht gefährlich“ sowie ab diesem Berichtsjahr zusätzlich auch nach den Kriterien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



27 _ Gesamtausbringung Material weltweit (in Tonnen)



28 _ Abfallstoffe weltweit (in Tonnen)





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 beispielsweise Kriterien wie die rechtssichere Dokumentation sowie die Plausibilität der Menge, der Art und der Kosten der Entsorgung.

Seit 2017 werden die Abfallkennzahlen der REHAU Werke weltweit dargestellt. Zusätzlich zum Ziel, die Abfallmengen um 2 Prozent im Vergleich zum Vorjahr zu reduzieren, setzt sich jedes Werk individuelle Ziele, um den werksspezifischen sowie produktionsbedingten Abhängigkeiten gerecht zu werden. In einem unserer Werke konnte die Menge an gefährlichen Abfällen durch Prozessverbesserung deutlich reduziert werden.

Die Menge an nicht gefährlichen Abfällen bezogen auf die Ausbringung konnte leicht reduziert werden, das Ziel der Reduzierung um 2 Prozent wurde jedoch nicht erreicht. Ursache hierfür war u.a. die deutliche Produktionserhöhung in Werken mit höherem spezifischen Abfallanfall. Für 2022 soll die Zielsetzung, das gesamte Abfallaufkommen über alle Kategorien um 2 Prozent zu reduzieren, bestehen bleiben.



GRI 307: Umwelt-Compliance

(Handlungsfeld Klimaschutz forcieren)

UN Global Compact: Prinzipien 7, 8, 9

→ GRI 103: Managementansatz, S. 41 ff.

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.

Klimaschutz

UN Global Compact: Prinzipien 7, 8, 9

GRI 302: Energie

GRI 305: Emissionen

→ Managementansatz, S. 41 ff.



Ziele Klimaschutz forcieren

Ziele	Termin	Status	Erreicht	Seite	Ziele	Termin	Status	Erreicht	Seite
Reduzierung CO ₂ e-Emissionen aus Energieverbrauch (Scope 1 + 2 – marktbasierend) um 30 % (Basisjahr 2018)	2025	Stand 2021 konnten die CO ₂ e-Emissionen um 42,6 % reduziert werden. Das Ziel wurde vorzeitig erreicht und neue Ziele für REHAU Industries und REHAU Automotive definiert.	●	17, 55 f.	Reduzierung des primären Energieverbrauchs pro Tonne Ausbringung um 30 % (Basisjahr 2009)	2020	Bis 2019 waren 25,7 % erreicht. Das Ziel wurde 2020 mit 20,6 % verfehlt. Es wird durch ein neues Ziel ersetzt (s.u.).	○	54
▷ Neues Ziel REHAU Automotive: Reduzierung CO ₂ e-Emissionen aus Energieverbrauch (Scope 1 + 2 – marktbasierend) um 100 % bilanziell (Basisjahr 2018)	2025	Scope 1: Das Ziel wurde noch nicht erreicht. Erste Projekte in Planung. Scope 2: Das Ziel wurde für die Region EMEA erreicht.	◐	56 f.	▷ Neues Ziel REHAU Automotive und REHAU Industries: Reduzierung des primären Energieverbrauchs pro Euro Werkserlös um 15 % (Basisjahr 2019)	2025	Stand 2021 konnte der primäre Energieverbrauch um 0,5 % reduziert werden.	○	54
▷ Neues Ziel REHAU Industries: Reduzierung CO ₂ e-Emissionen aus Stromverbrauch (Scope 2 – marktbasierend) um 100 % bilanziell (Basisjahr 2018)	2025	Das Ziel wurde für die Divisionen Industrial Solutions, Building Solutions und Interior Solutions erreicht.	◐	56 f.					

● Ziel erreicht ◐ Ziel teilweise erreicht ○ Ziel nicht erreicht ▷ Neues Ziel



GRI 302: Energie

(Handlungsfeld Klimaschutz forcieren)

UN Global Compact: Prinzipien 7, 8, 9

→ GRI 103: Managementansatz, S. 41 ff.

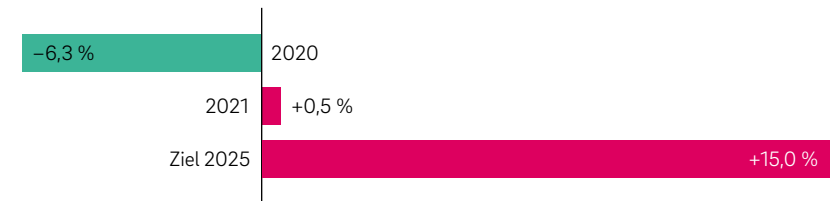
GRI 302-1: Energieverbrauch innerhalb des Unternehmens

2020 wurden neue Zielsetzungen zur Reduzierung des Primärenergieverbrauchs definiert. Basisjahr für die Berechnung der diesbezüglichen Kennzahlen ist 2019. Berichtet wird lediglich der Primärenergieverbrauch für Brennstoffe und Strom. Diese Vorgehensweise soll zum einen das Monitoring vereinfachen und zum anderen die Anzahl der Nachhaltigkeitskennzahlen reduzieren.

Im Basisjahr 2019 lag der Gesamtverbrauch von Strom, Gas und Heizöl bei 640 Gigawattstunden und damit ca. 85 Gigawattstunden über dem ursprünglichen Basisjahr 2009. Durch strikte Energieeffizienzmaßnahmen konnte trotz stetigen Wachstums der Energie-Fußabdruck (gemessen in kWh/Euro Werkserlös) kontinuierlich gesenkt werden.

Um unseren konsequenten Einsatz für den Klimaschutz zu bekräftigen, haben wir die Anforderungen in unseren Zielsetzungen verschärft. Ab 2022 werden die Scope-2-Emissionen monatlich unter dem neuen KPI Sustainability zusammen mit den KPIs für Qualität, Prozess, Kosten und Beschäftigte an die Geschäftsleitung berichtet. Für Scope 1 ist dieses Controlling ab 2023 in Planung. Im Zuge dieser Entscheidung wurde ein Budget von jährlich jeweils ca. 1 Mio. Euro für Energieeffizienzmaßnahmen in den Teilkonzernen REHAU Automotive und REHAU Industries beschlossen.

29 _ Prozentuale Verringerung Primärenergieverbrauch gegenüber 2019



* Bedingt durch COVID-19 konnte im Berichtsjahr sowie im Vorjahr keine signifikante Verbesserung ggü. dem neuen Basisjahr erreicht werden.

Der operative Schwerpunkt im Energiemanagement lag 2021 auf der Aufrechterhaltung der ISO-Zertifizierung, der ISO-50001-Rezertifizierung sowie dem Ausbau des Energiemonitoringsystems. Diese Maßnahmen betreffen die Werke Feuchtwangen und Śrem (Polen). Zudem werden 2022 Projekte im Bereich der nachhaltigen Energieerzeugung umgesetzt. Konkret sind dies Photovoltaikanlagen an den Verwaltungsstandorten Rehau und Eltersdorf sowie eine Holzhackschnitzelanlage in Viechtach. Im Werk Feuchtwangen 2 beziehen wir von einem Landwirt Biogas, das in einem Blockheizkraftwerk in regenerativen Strom und Wärme bzw. Kälte umgewandelt wird. Das gleiche Konzept soll 2022 in Kooperation mit der Stadt Feuchtwangen für unser größtes Automotive-Werk Feuchtwangen 15 umgesetzt werden.

Bis 2025 sollen alle REHAU Standorte weltweit mit Strom aus regenerativen Energien betrieben werden. Dazu wurden umfangreiche Investitionen freigegeben, um mittelfristig nur noch klimaneutral zu produzieren und zusätzliche Potenziale im Bereich Energieeffizienz zu erschließen.



GRI 305: Emissionen

(Handlungsfeld Klimaschutz forcieren)

UN Global Compact: Prinzipien 7, 8, 9

→ GRI 103: Managementansatz, S. 41 ff.

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

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

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

GRI 305-5: Senkung der THG-Emissionen

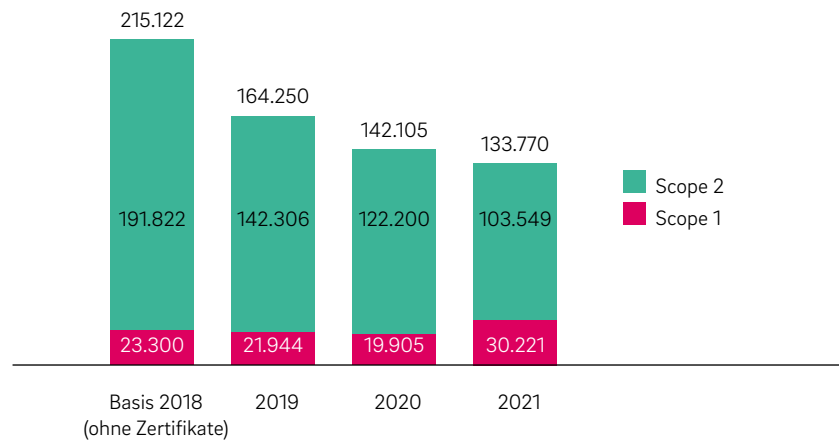
REHAU richtet sich bei der Ermittlung der THG-Emissionen nach den internationalen Vorgaben der Umwelt- und Klimaberichterstattung wie dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol, CDP sowie der Global Reporting Initiative (GRI). Die Emissionen werden als CO₂-Äquivalente berechnet. Das heißt: Neben CO₂ werden weitere Klimagase wie Methan (CH₄) und Stickoxide (NO_x) bei der Berechnung der Emissionen berücksichtigt und die Klimaschädlichkeit in den Referenzwert CO₂ umgerechnet. Aktuell berichten wir nur zu CO₂e-Emissionen gemäß GHG Scope 1 (alle direkten durch Verbrennung in den eigenen Anlagen erzeugten Emissionen) und Scope 2 (indirekte Emissionen aus eingekaufter Energie). Die 2019 gestartete Relevanzanalyse zur Verbesserung der Datenlage unserer Scope-3-Emissionen (alle übrigen indirekten Emissionen aus durch Dritte erbrachten Dienstleistungen sowie vor- und nachgelagerten Prozessen) konnte 2021 abgeschlossen werden.

→ Relevanzanalyse Scope-3-Emissionen, S. 44

48,7 Prozent des verbrauchten Stroms unserer Werke stammten 2021 aus regenerativen Energiequellen. Die Herkunftsnachweise für unseren Grünstrom werden von unseren Energielieferanten im Herkunftsnachweisregister ordnungsgemäß entwertet, sodass eine Doppelvermarktung ausgeschlossen ist.



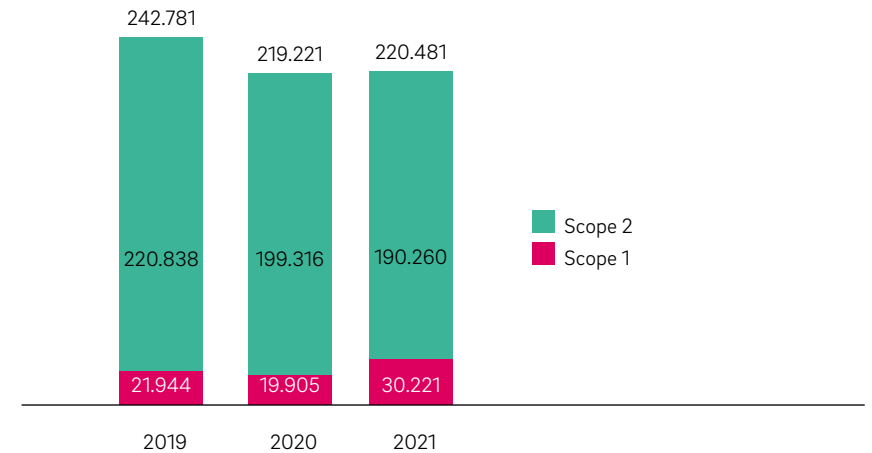
2021 konnten die Emissionen um 42,6 Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2018 reduziert werden. Damit wurde das Ziel vorzeitig erfüllt. Das liegt vor allem daran, dass wir immer mehr Standorte mit CO₂e-neutralem Strom versorgen. Bei den Scope-1-Emissionen gab es bedingt durch die Inbetriebnahme der Lackieranlage in unserem neuen Werk in Újhartyán (Ungarn) bzw. erhöhte Volatilität bestehender Lackieranlagen eine deutliche Steigerung bei den Emissionen. Die Auswirkungen von COVID-19 ergaben in Summe im Berichtsjahr nur noch einen geringen Sonder-effekt.

30 _ Marktbasierete Treibhausgasemissionen (in Tonnen CO₂e)

„Marktbasierete“ = sämtliche Vereinbarungen mit Energieversorgern und deren individuelle Emissionsfaktoren werden einbezogen.

Daten REHAU Industries und REHAU Automotive ohne Produktionsstandort Cullman (Alabama, USA).

Wir haben daher 2021 die bisherigen Zielsetzungen und die entsprechende Roadmap angepasst. Das Ziel ist für beide Teilkonzerne REHAU Automotive und REHAU Industries, unabhängig vom Unternehmenswachstum bis spätestens 2025 keine Emissionen im Scope 2, das heißt bilanziell null Tonnen CO₂e zu erreichen. REHAU Automotive strebt dies weltweit bereits bis Ende 2022 an und will es bis 2025 auch für Scope 1 erreichen. Im Zuge dieser Entscheidung

31 _ Ortsbasierete Treibhausgasemissionen (in Tonnen CO₂e)*

* Ortsbasierete Angaben sind erst seit dem Jahr 2018 möglich.

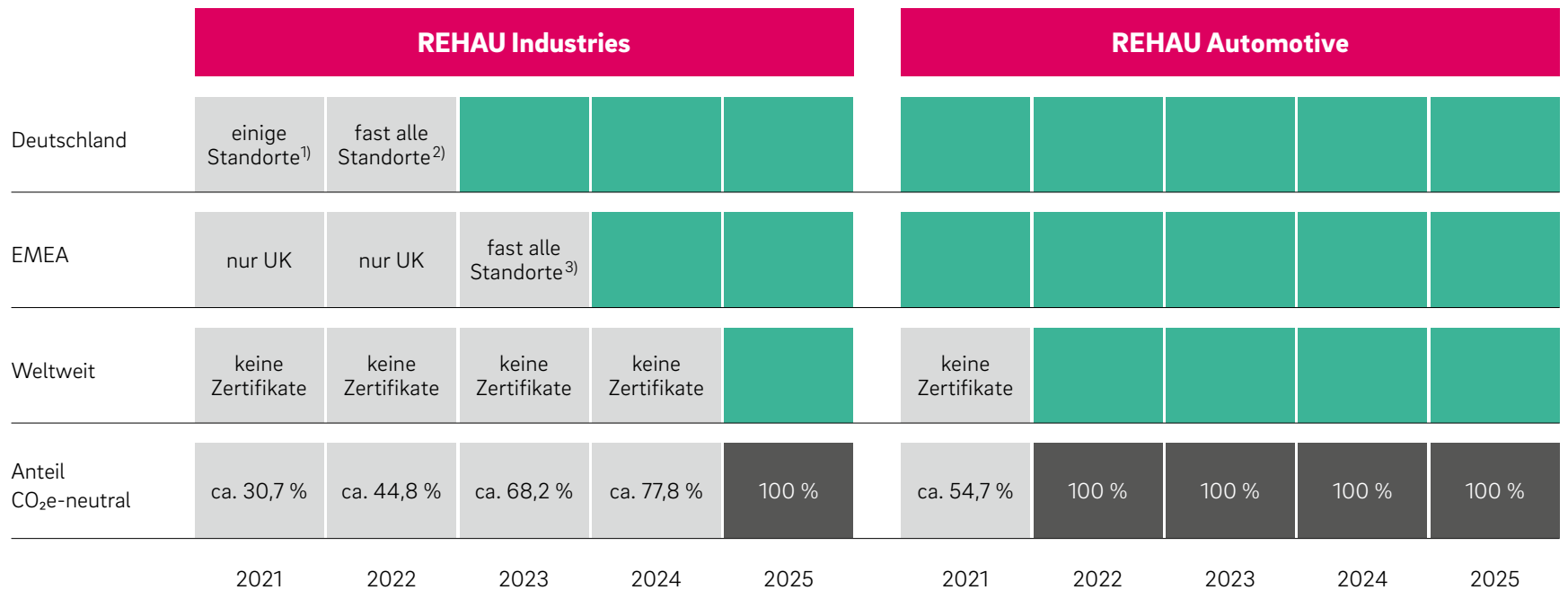
„Ortsbasierete“ = zur Berechnung der Emissionen werden die durchschnittlichen Emissionsfaktoren der jeweiligen Länder, in denen REHAU produziert, herangezogen.

Daten REHAU Industries und REHAU Automotive ohne Produktionsstandort Cullman (Alabama, USA).

wurden langfristige umfangreiche Budgets für Energieeffizienzmaßnahmen, Projekte zur Nutzung regenerativer Energien und den Bezug von Grünstrom (mit Herkunftsnachweis) festgelegt.

→ Klimaschutz als Teil der Nachhaltigkeitsstrategie, S. 15 ff.

32 _ Roadmap zur CO₂e-Neutralität (Scope 2)



¹⁾ Feuchtwangen (Werk 2), Viechtach (Werk 5), Verwaltung Rehau. ²⁾ Außer Wittmund. ³⁾ Außer Gschel, Russland. ■ Vollständig

Neben der sukzessiven Umstellung aller weltweiten Standorte auf CO₂e-neutralen Strom planen wir in Zusammenarbeit mit externen Investoren den Aufbau von Eigenstromerzeugung und Wärme aus regenerativen Energien – dazu zählen beispielsweise Photovoltaikanlagen, aus „Grüngas“ erzeugte Nahwärme,

Holz hackschnitzel- oder Windkraftanlagen. 2022 werden wir unter anderem im Rahmen eines PPA-Modells (Power Purchase Agreement) eine 2-Megawatt-Peak-Photovoltaikanlage an unserem Verwaltungsstandort in Erlangen aufstellen.

Beschäftigte

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

GRI 401: Beschäftigung

GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis

GRI 404: Aus- und Weiterbildung

Die Werte Vertrauen, Zuverlässigkeit und Innovation bilden das Fundament unserer Unternehmenskultur. Gleichzeitig sind sie die Basis unserer Führungsgrundsätze und des Umgangs mit unseren Beschäftigten. Wir wollen unserer Belegschaft ein zuverlässiger Partner sein und richten dementsprechend unser Handeln nach den intern definierten, kommunizierten und dokumentierten Werten aus.

Der Bereich Human Resources ist traditionell strategisch direkt in der Geschäftsleitung verankert. Die operative Umsetzung obliegt dem Global Head of Human Resources. Den Rahmen der Personalarbeit bildet die jährlich unternehmenszielorientiert abgestimmte HR-Funktionalstrategie. Deren Schwerpunkte im Berichtsjahr waren insbesondere:

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

Ziel unserer Personalpolitik ist, die Entwicklung der einzelnen Beschäftigten ebenso wie die kollegiale Zusammenarbeit im Konzern zu fördern – auch in einem wirtschaftlich herausfordernden Umfeld. Zugleich muss sich das Unternehmen unter anderem den Anforderungen der Digitalisierung, neuen Trends im Bereich Mobilität und generell einer zunehmend volatileren Wirtschaftssituation stellen, um zukunftsfähig zu bleiben. Eine der zentralen Aufgaben der Personalarbeit im

Unternehmen besteht nach wie vor darin, die laufenden Transformationsprozesse und zukunftsgerichteten Restrukturierungen in einzelnen Teilbereichen erfolgreich und fair zu gestalten. Gleichzeitig sind wir bestrebt, in einem engen Arbeitnehmermarkt unsere Beschäftigten zu halten sowie junge, fähige Talente insbesondere für den digitalen Wandel zu gewinnen.

Gerade um auf die unterschiedlichen Anforderungen optimal reagieren zu können, möchten wir die Bedürfnisse unserer Beschäftigten bestmöglich kennen. Dafür haben wir verschiedene Formate entwickelt:

- an allen Standorten weltweit regelmäßige Sprechtag (Consultation Days),
- so genannte Round Tables mit Mitgliedern der Geschäftsleitung bzw. Managern der oberen und obersten Führungsebene an wechselnden Standorten,
- interaktive virtuelle und globale „All Employee Calls“ (Deutsch/Englisch). Mit diesem 2018 eingeführten Format kann die Geschäftsführung schnell alle Beschäftigten zeitgleich über aktuelle Entwicklungen informieren. Auch Bedürfnisse, Probleme und Fragen können in dieser Runde über ein spezielles Online-Tool besprochen und direkt geklärt werden. Im Berichtszeitraum wurden turnusgemäß vier dieser Calls durchgeführt, in denen der CEO der REHAU Gruppe allen Beschäftigten die aktuellen Geschäftsentwicklungen sowie -ergebnisse aus erster Hand erläutert hat,
- bereichsspezifische Townhall-Meetings zur Unterstützung einer guten Kommunikation und Einbindung der Beschäftigten insbesondere an den Werksstandorten. Aufgrund von COVID-19 werden sie auch virtuell durchgeführt,
- regelmäßige Pulse Surveys, ein digitales „Instant Feedback Tool“ mit standardisierten Fragen und einem Freitextfeld, mit dem unsere Belegschaft gezielt und anonym Vorschläge, Anregungen und Kritik adressieren kann.

Bei REHAU kommen verschiedene Personalführungsinstrumente zum Einsatz. Durch ihre Anwendung wird unter anderem sichergestellt, dass die Beschäftigten ihr Handeln an den strategischen Zielen des Unternehmens ausrichten.

→ Unsere Personalführungsinstrumente, S. 70

Die Erkenntnisse aus den unterschiedlichen Formaten und Instrumenten fließen in unsere Überlegungen zur Unternehmensentwicklung ein.

Für REHAU ist die Identifikation und kontinuierliche Entwicklung von Potenzialträgern aus dem eigenen Unternehmen ein maßgeblicher Erfolgsfaktor. Dazu haben wir für alle Managementebenen weltweit einen ganzheitlichen Prozess implementiert, der die Themen Performance Management, individuelle Entwicklung und Nachfolgeplanung umfasst. Er ist so konzipiert, dass gleichzeitig das Führungsverhalten bei REHAU verbessert sowie der angestrebte kulturelle Wandel konsequent vorangetrieben wird. Eine strukturierte Selbstbewertung ermöglicht es den Beschäftigten zudem, ihre eigene Entwicklung im Unternehmen aktiv zu gestalten.

Wir streben langfristige Beschäftigungsverhältnisse an. Fähigkeiten und Qualifikationen unserer Beschäftigten 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 und -manager.

Auch unsere Aktivitäten rund um das Thema Beruf und Privatleben bauen wir kontinuierlich seit Jahren aus. Es gibt weltweit abhängig von länderspezifischen Rahmenbedingungen und Ressourcen verschiedene Programme für jede Lebenslage unserer Beschäftigten. Teilzeitmodelle ermöglichen eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Zudem können unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter längere Freistellungsphasen (Sabbatical) in Anspruch nehmen.

Für uns als Arbeitgeber ist es ein wichtiger Zukunftsfaktor, Elemente wie Arbeitszeit und Arbeitsort so flexibel wie möglich zu gestalten. Wir haben unseren Beschäftigten im Berichtsjahr auch aufgrund von COVID-19 bei der Wahl des Arbeitsortes und der Arbeitszeit noch mehr Freiräume gewährt. Die Geschäftsleitung hat 2020 auf Basis der REHAU Vertrauenskultur für alle geeigneten Arbeitsplätze an Verwaltungsstandorten, in Verkaufsbüros und Werken offiziell beschlossen: „Alle Beschäftigten, deren Aufgabenbereich mobiles Arbeiten zulässt, können mobiles Arbeiten nach eigenem Ermessen einsetzen, um ihre eigene und die Effizienz des Teams zu erhöhen.“

Im Berichtsjahr wurde die REHAU AG + Co in Deutschland erneut für ihre Personalarbeit als Top Employer zertifiziert.



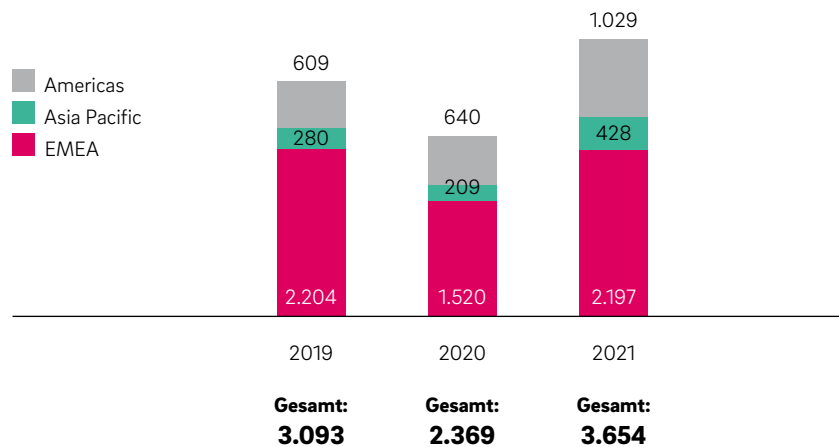
GRI 401: Beschäftigung

→ GRI 103: Managementansatz, S. 58 f.

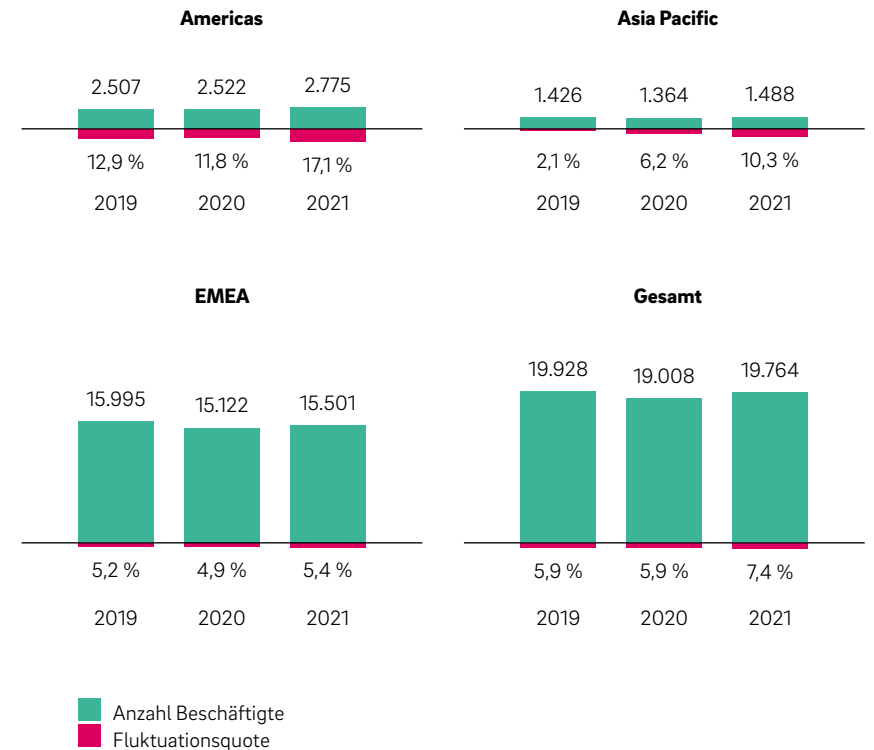
GRI 401-1: Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation

Die weltweite Fluktuationsquote lag 2021 bei 7,4 Prozent. REHAU bedauert das Ausscheiden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, da wir bestrebt sind, unsere Beschäftigten langfristig an unser Unternehmen zu binden.

33 _ Neueinstellungen

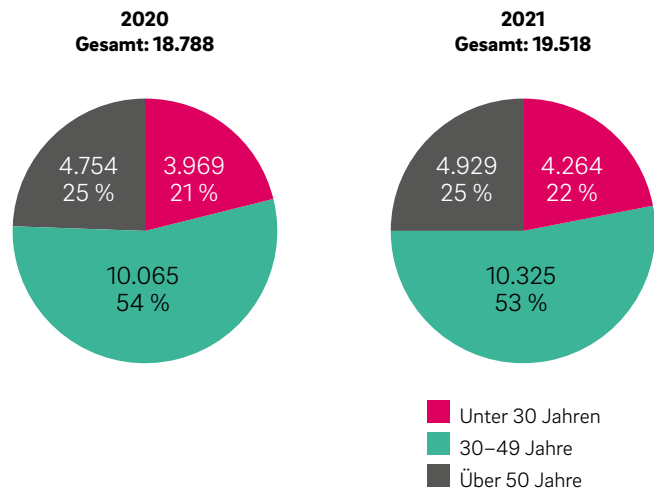


34 _ Anzahl Beschäftigte und Fluktuationsquote



→ GRI 102-8: Informationen zu Angestellten und sonstigen Beschäftigten, S. 08 ff.

35 _ Mitarbeiterzahl in Altersgruppen*



* Exklusive Zukäufen ohne SAP-HR-Anbindung, da dort keine Detaildaten zur Altersstruktur vorliegen (Beschäftigte 2020: 220, Beschäftigte 2021: 246).

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

Alle betrieblichen Leistungen werden sowohl vollzeit- als auch teilzeitbeschäftigten Angestellten gewährt. So können beide Gruppen zum Beispiel die umfangreichen Möglichkeiten des mobilen Arbeitens nutzen. Die genaue Ausgestaltung der Modalitäten variiert dabei von Land zu Land.

In Deutschland bietet REHAU z.B. folgende Vorsorgemaßnahmen an:

- Angebote zur betrieblich organisierten Altersvorsorge und vermögenswirksame Leistungen
- Modelle für den vorzeitigen Renteneintritt sowie für Freistellungsphasen via Zeitwertkonten
- zusätzliche Unfall- und Auslandskrankenversicherung für Arbeitsunfälle auf Dienstreisen
- Unterstützung im Todesfall
- diverse Gesundheitsangebote

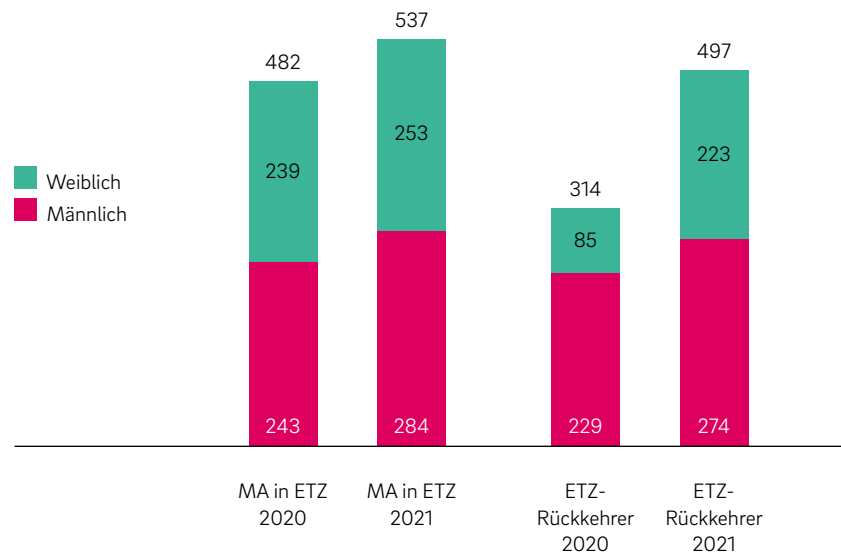
Zudem können Beschäftigte REHAU Produkte über unseren „Kleinverkauf“ im Haus beziehen und erhalten über unsere Partner Sonderkonditionen bei:

- Bauleistungen (Fenster, Möbel)
- Versicherungen (Lebens-, Berufsunfähigkeits-, Zusatzkrankenversicherung)
- Bankdarlehen
- Fahrrad-Leasing über Entgeltumwandlung
- PC-/Mobilgeräte-Leasing über Entgeltumwandlung
- Einkaufen bei vielen externen Anbietern via „Corporate Benefits“

GRI 401-3: Elternzeit

Eine ausgeglichene Work-Life-Balance zu ermöglichen, ist für uns als Arbeitgeber selbstverständlich. Entsprechend setzen wir uns dafür ein, dass unsere Beschäftigten ihren Beruf und ihre persönliche Lebensplanung gut miteinander vereinbaren können. Das Thema Elternzeit ist arbeitsrechtlich länderspezifisch geregelt. Als internationaler Konzern versuchen wir gleichwohl, den unterschiedlichen Anforderungen gerecht zu werden.

36 _ Elternzeit in Deutschland*



* Die Daten beziehen sich auf die deutschen Tochterunternehmen REHAU Automotive SE + Co. KG, REHAU Industries SE + Co. KG sowie die REHAU Montage und Logistic GmbH (zusammen rund 47 Prozent der REHAU Gruppe im Jahr 2021). Basis für die Berechnung ist das betrachtete Kalenderjahr. Entsprechend werden Beschäftigte berücksichtigt, die während des Kalenderjahres in Elternzeit gegangen sind und bis zum 31.12. noch nicht zurückgekehrt waren. Die Dauer der Elternzeit kann zwischen einem Monat und vier Jahren betragen. Zudem können sich Eltern die Elternzeit auch teilen. Daraus folgt, dass Beschäftigte in bis zu vier Kalenderjahren mehrfach erfasst werden können.



GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis

→ GRI 103: Managementansatz, S. 58 f.

GRI 402-1: Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen

Gemäß unseren Werten Vertrauen, Zuverlässigkeit und Innovation kommunizieren wir direkt und transparent mit unseren Beschäftigten und binden sie frühzeitig in betriebliche Veränderungsprozesse ein. Dabei werden gesetzliche und sonstige geltende Regelungen konsequent beachtet. Für unsere Kommunikationsstrategie in Bezug auf die Aufspaltung der deutschen REHAU AG + Co und die damit einhergehenden gesellschaftsrechtlichen Veränderungen im Berichtsjahr haben wir von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchweg positives Feedback erhalten.

GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

GRI 103: Managementansatz Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

GRI 403-1*: Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

GRI 403-2*: Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen

GRI 403-3*: Arbeitsmedizinische Dienste

GRI 403-4*: Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

GRI 403-5*: Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

GRI 403-6*: Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter

GRI 403-7*: Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz

* Gemäß aktuellem GRI-Standard gelten die gekennzeichneten Indikatoren als Teil des Managementansatzes.

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

Weltweit führen wir an unseren Produktionsstandorten schrittweise ein HSE-Managementsystem (HSE = Health, Safety, Environment) ein. Dabei geht es darum, die Gesundheit unserer Beschäftigten zu erhalten, arbeitsbedingte Verletzungen zu verhindern, die Umwelt zu schützen und Schäden für Mensch und Unternehmen durch kriminelle Aktivitäten abzuwenden. Das HSE-Managementsystem basiert auf den Standards ISO 14001 (Umweltmanagement) und ISO 45001 (Arbeitsschutzmanagement).

→ Managementansatz Ökologie, S. 41 ff.

Nach ISO 14001 sind bereits nahezu alle Standorte weltweit extern zertifiziert. Die Umsetzung der 2018 neu veröffentlichten DIN-Norm ISO 45001 erfolgt sukzessive. 2021 wurden die Werke Fort Jackson und Port Elizabeth (Südafrika), Győr (Ungarn) sowie Poix (Frankreich) nach ISO 45001 extern zertifiziert, insgesamt sind es somit 15 Standorte. Die Werke Celaya (Mexiko), Baie-d'Urfe (Kanada), Klaipėda (Litauen), Śrem (Polen) und Visbek (Deutschland) sollen 2022 folgen.

Das HSE-Managementsystem wird durch die Abteilung HSE verwaltet, laufend aktualisiert und weltweit koordiniert. Die Abteilung HSE beziehungsweise die dezentralen HSE-Koordinatoren, die es an jedem Werksstandort gibt, unterstützen die jeweiligen Führungsverantwortlichen bei der Beurteilung von möglichen Gefährdungen für Beschäftigte in Produktion und Verwaltung.

→ GRI 403-8: Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind, S. 65

Wir wollen die Sicherheit am Arbeitsplatz weiter erhöhen und setzen dazu – neben jährlichen Mitarbeiterschulungen – verschiedene Maßnahmen um. Beispielsweise sollen so genannte COMET-Analysen (REHAU System zur globalen standardisierten Unfallanalyse) helfen, die grundsätzlichen Ursachen von Arbeitsunfällen zu ermitteln.

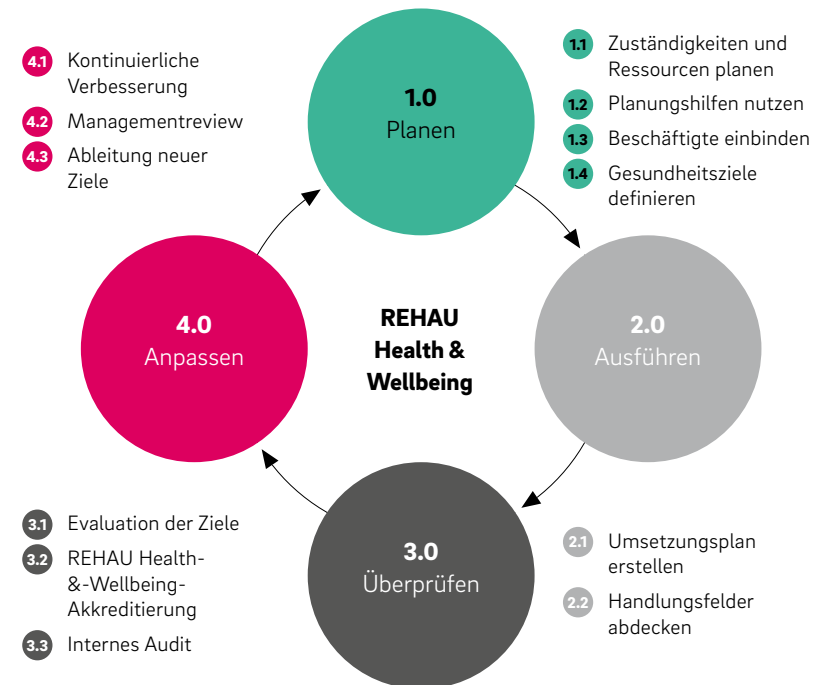
→ GRI 403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen, S. 65

Um alle Beschäftigten an den Standorten weltweit über relevante HSE-Vorgänge auf dem Laufenden zu halten, tagt einmal pro Quartal an allen Werksstandorten das HSE-Steuerungskomitee. Dieses besteht aus den HSE-Koordinatoren, Gesundheitsbeauftragten, Betriebsärzten/medizinischem Personal, Werksleitern, Mitgliedern der Führungsebene sowie den Sicherheitsbeauftragten. Dort wird beispielsweise inhaltlich über relevante Änderungen, Vorfälle und KPIs/Ziele diskutiert sowie über wichtige Neuerungen informiert. An den Standorten geben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Informationen und Beschlüsse im Rahmen ihrer Tätigkeiten an die gesamte Belegschaft weiter.

Unser betriebliches Gesundheitsmanagementsystem (BGM) ist Teil des HSE-Managementsystems. Die globale Steuerung des BGM sowie dessen Integration in alle betrieblichen Prozesse obliegt REHAU Health & Wellbeing. Aufgabe des BGM ist, durch eine höhere Leistungsbereitschaft und die Reduzierung krankheitsbedingter Kosten die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu erhöhen und langfristig eine gelebte Gesundheitskultur zu schaffen.

Unser BGM durchläuft einen jährlichen vierstufigen Prozess, den so genannten PDCA-Zyklus – Planen, Ausführen, Überprüfen, Anpassen. Dieser wird sowohl weltweit als auch an den Standorten eingesetzt.

37 _ Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)



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

Wir bestärken unsere Belegschaft und Führungskräfte zudem darin, eigenverantwortlich Ressourcen aufzubauen, um den Anforderungen des Arbeitsalltags besser zu begegnen. Dabei unterstützen wir sie weltweit mit verschiedenen Programmen zur mentalen und physischen Gesundheitsförderung wie zum Beispiel Resilienz-Workshops. Je nach Region und lokalen Ressourcen unterscheidet sich die Ausgestaltung und Vielfalt der Angebote. Neben regelmäßigen Sprechstunden unseres Betriebsarztes findet weltweit mindestens einmal jährlich an jedem Standort ein Gesundheitstag statt.

Darüber hinaus gibt es an allen unseren Standorten vielfältige sportliche Eigeninitiativen, die wir lokal fördern. Beispielsweise beteiligen wir uns an den Mitgliedsbeiträgen für Fitness-Studios vor Ort, sponsern regionale Firmenläufe und unterstützen Sportgruppen unserer Beschäftigten.

Im Berichtszeitraum konnten firmeninterne Veranstaltungen zur Gesundheitsvorsorge wie beispielsweise die Gesundheitstage an unseren Standorten aufgrund von COVID-19 nicht wie gewohnt durchgeführt werden. Stattdessen gab es Ersatzangebote für Online-Kurzseminare und -Übungen sowie weiterführende Informationen im Intranet, die von der Belegschaft gut angenommen wurden.

- GRI 403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen, S. 66
- Ziel Arbeits- und Gesundheitsschutz, S. 37
- 🌐 Grundsätze – Nachhaltigkeit, Umweltschutz, Arbeits- und Gesundheitsschutz
- 🌐 Arbeitsschutz bei REHAU

GRI 403-8: Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind

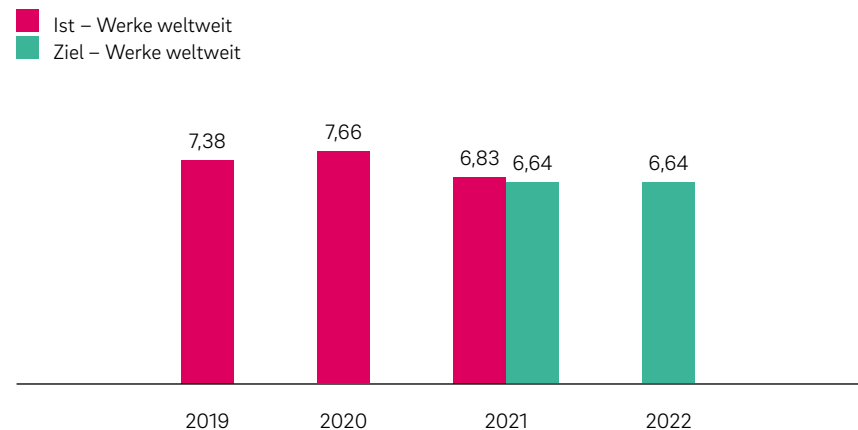
Im Rahmen des REHAU HSE-Managementsystems werden alle Beschäftigten bezüglich der Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz einbezogen, regelmäßig informiert und bei Bedarf geschult.

GRI 403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

Die Unfallrate ist 2021 im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Die Standorte sollen fortan gezielt Maßnahmen implementieren, die auf die spezifischen Unfallursachen zugeschnitten sind, um die Unfallrate weiter zu senken.

Um eine Vergleichbarkeit zu gewährleisten, wird die Anzahl der Unfälle auf die Arbeitsstunden bezogen.

38 _ Unfälle mit > 3 Ausfalltagen pro 1 Mio. Arbeitsstunden



GRI 403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Es gibt bei REHAU derzeit keinen Hinweis darauf, dass Beschäftigte aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit eine hohe Krankheitsrate oder ein erhöhtes Gesundheitsrisiko haben. Daten in Bezug auf arbeitsbedingte Erkrankungen werden nicht erhoben.

- GRI 404-2: Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe, S. 67 ff.

GRI 404: Aus- und Weiterbildung

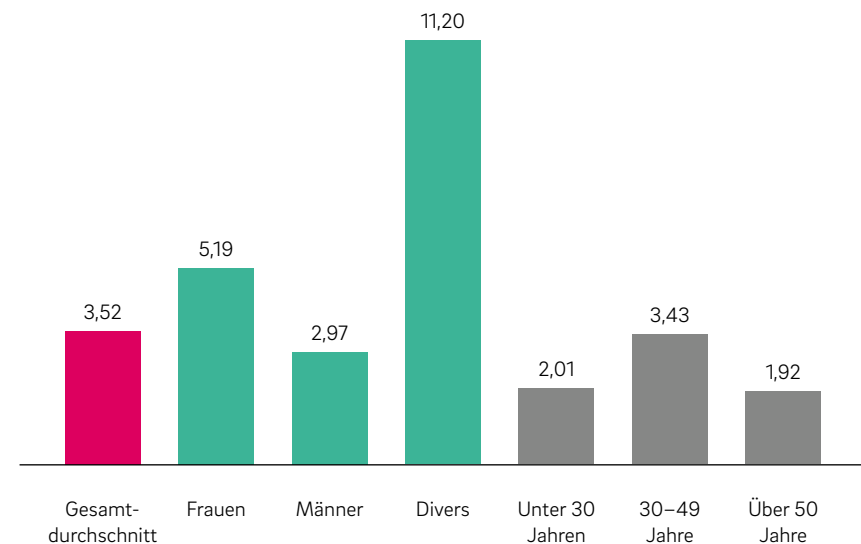
- GRI 103: Managementansatz, S. 58 f.

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

REHAU bietet umfassende Kompetenzentwicklungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, die von der Belegschaft, den Führungskräften und bei Bedarf auch von Auszubildenden genutzt werden können. Die Angebote können zudem von RAUMEDIC und MERAXIS Beschäftigten besucht werden.

2021 wurden weltweit insgesamt 10.520 Angestellte geschult, davon 6.492 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus der Region EMEA. Aufgrund der COVID-19-Kontakt- und -Hygienevorschriften fand ein Großteil der geplanten Schulungen als Live-Online-Training statt. Bedingt durch die sukzessive Anbindung der Regionen Americas und Asia Pacific an das Learning-Management-System können wir erst ab dem Berichtsjahr 2023 ein weltweites Reporting generieren.

39 _ Durchschnittliche Stundenzahl für Weiterbildung in Präsenz- oder Live-Online-Trainings pro beschäftigte Person in der Region EMEA nach Geschlecht und Altersgruppe*



* Keine Aufschlüsselung der Daten nach Angestelltenkategorie verfügbar.

Zudem wurden im Berichtszeitraum weltweit E-Learning-Kurse mit insgesamt 15.838 Teilnehmerinnen und Teilnehmern zu Themen wie z. B. Compliance, REHAU Rules and Procedures, personenbezogener Datenschutz – Anforderungen der DSGVO und Umgang mit E-Mails durchgeführt. Dabei hatte die Datenschutz-Schulung mit 2.559 Teilnahmen den größten Anteil.

Von den am 31. Dezember 2021 beschäftigten 19.764 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (2020: 19.008) befanden sich 659 (2020: 598) in einer Berufsausbildung (inkl. Verbundstudium). Dies entspricht einer globalen Ausbildungsquote von 5,0 Prozent (2020: 5,6 Prozent).

Die Anzahl der Auszubildenden bei REHAU hat sich von 595 im Jahr 2020 auf 659 im Jahr 2021 erhöht. Der Anteil weiblicher Auszubildender liegt konstant bei 22 Prozent.

2021 hat die REHAU AG + Co von den insgesamt 169 (2020: 158) ausgelerten Auszubildenden in Deutschland 79 Prozent (2020: 74 Prozent) ins Unternehmen übernommen.

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

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

2021 lag ein Schwerpunkt darauf, die Struktur der Angebote zur Verbesserung der Führungskompetenzen zu überarbeiten und analog der Leistungsbeurteilung im integrierten Performance-and-Talent-Management-Prozess (IPTM) aufzubauen. Das neu eingeführte Leadership System schafft einen weltweit gültigen Rahmen und strukturiert Qualifizierungsmaßnahmen neben den Kompetenzen aus IPTM auch gemäß der individuellen Erfahrung der Führungskräfte.

Das Format „Virtual Leadership Impulses“ zur internationalen Vernetzung von Führungskräften wurde im Berichtsjahr mit dem Thema „Leading by example – how to be a healthy leader“ fortgesetzt.

Für unsere neuen Beschäftigten führen wir regelmäßig mehrtägige Onboarding-Seminare in deutscher und englischer Sprache durch. Aufgrund von COVID-19 fanden sie 2021 vollständig im Live-Online-Format statt. Ein Element ist die

Einführung in die Themen Nachhaltigkeit und Kreislaufwirtschaft. Mit Hilfe von Diskussionen, Videomaterial und einem interaktiven Spiel wird dabei das komplexe Thema für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erlebbar gemacht. Beschäftigte, die erstmalig Führungsverantwortung übernehmen, werden mit dem „BECOME FIT“-Training geschult.

Im Berichtsjahr wurden für die deutschen Standorte neue, für alle Ausbildungen gültige Inhalte aus der Standardberufsbildposition „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“ definiert. 2021 haben Ausbilder von REHAU an einem Pilotprogramm im Rahmen des Projekts „Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE)“ der Bundesregierung teilgenommen. REHAU hat die Themen Umweltschutz und Nachhaltigkeit bereits seit 2018 fest im Ausbildungsplan verankert. In dem Projekt geht es darum, den Ausbildern vertiefende Kenntnisse zum Thema Nachhaltigkeit zu vermitteln und von den bisherigen praktischen Erfahrungen zu profitieren. Gleichzeitig sollen Ansätze gefunden werden, um Umweltschutz und Nachhaltigkeit noch stärker in die Ausbildung zu implementieren. Zu den bestehenden Ausbildungsinhalten kommen ab dem Ausbildungsjahr 2022 folgende hinzu:

- Recycling, Reduzierung und Wiederverwendung von Abfall,
- ökologischer Fußabdruck von Produkten,
- Auseinandersetzung mit Zielkonflikten,
- lösungsorientiertes Denken,
- nachhaltigkeitsrelevante Prüfsiegel kennen,
- Lieferkette von Produkten nachvollziehen,
- faire Arbeitsbedingungen schaffen,
- der REHAU Nachhaltigkeitsbericht.

Generell wollen wir unserer Belegschaft ein produktives und vielfältiges Arbeitsumfeld bieten, Talente fördern und alle dabei unterstützen, ihre Karriereziele zu erreichen. Darüber hinaus investieren wir in spezielle Entwicklungsprogramme zum Aufbau eines diversen Talent Pool bei REHAU und unterstützen damit auch die Zielsetzungen des Handlungsfelds „Vielfalt fördern“.

Seit 2020 wenden wir bei der Teilnehmerauswahl „Diversity Dimensions“ an. Diese fünf Dimensionen helfen uns dabei, eine gute Durchmischung in Bezug auf fachlichen Hintergrund, Teilkonzern, Division, Werk, Vertrieb, Verwaltung, Geschlechterverteilung und Internationalität zu erreichen. Erste positive Entwicklungen werden bereits sichtbar: Die Frauenquote für die letzte Gruppe unseres Entwicklungsprogramms GROW, mit dem Nachwuchskräfte gefördert und entwickelt werden, konnte im Vergleich zur Vorgruppe deutlich von 8 Prozent auf 42 Prozent erhöht werden.

40 _ „Diversity Dimensions“ für unsere Entwicklungsprogramme



Zusätzlich wurde im Berichtszeitraum das E-Learning „Global Business“ eingeführt, das allen Beschäftigten die Grundlagen interkultureller Kommunikation vermitteln soll. Darin werden die häufigsten Fehlerquellen sowie praxiserprobte Strategien für die erfolgreiche interkulturelle Zusammenarbeit vorgestellt.

Außerdem stehen länderspezifische E-Learnings sowie der Online-Kurs „Unconscious Bias: Unbewusste Vorurteile erkennen und vermeiden“ für alle Beschäftigten zur Verfügung.

Weitere Programme im Überblick:

Internationales Trainee-Programm

Dieses Programm ist fester Bestandteil des integrierten REHAU Personalentwicklungssystems. Damit soll der Nachwuchs systematisch gefördert sowie ein internationaler, bereichsübergreifender Pool an Fachkräften und möglichen zukünftigen Führungskräften aufgebaut werden. Neben dem jeweiligen Fachgebiet umfasst das Programm einen Einblick in verwandte Abteilungen. Im Rahmen von Off-the-job-Maßnahmen werden die Teilnehmer in sozialer, methodischer und interkultureller Kompetenz geschult. 2021 wurden sechs Masterabsolventen für die Teilnahme am Programm ausgewählt. Die drei Frauen und drei Männer stammen aus Afghanistan, Argentinien, Deutschland und der Türkei.

Management Development Program (MDP)

Mit dem MDP werden weltweit Führungskräfte aus den eigenen Reihen weiterentwickelt und damit eine solide Nachfolge für Schlüsselpositionen aufgebaut. Das Programm fördert internationale, bereichsübergreifende Netzwerke sowie den Wissensaustausch im gesamten Unternehmen. Es findet alle zwei Jahre statt und besteht aus mehreren Off-the-job-Modulen, die an verschiedenen REHAU Standorten weltweit durchgeführt werden. Ziel ist die Stärkung der Führungs-, Strategie- und Veränderungskompetenz. Die Module kombinieren verschiedene didaktische Ansätze und Methoden wie Präsenztrainings, Coaching, Mentoring, Peer-to-Peer Learning, Feedback, virtuelle Trainingseinheiten und Projektarbeiten. Darüber hinaus finden Kunden- und Werksbesuche statt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer nehmen das Erlernete mit an ihren Arbeitsplatz und sind somit Multiplikatoren für themen- und divisionsübergreifendes Denken. 2021 wurde das 7. MDP mit 16 Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus acht verschiedenen Ländern gestartet.

Durch die Einführung des integrierten Performance-and-Talent-Management-systems (IPTM) und einer standardisierten Nachfolgeplanung bei REHAU ist es einfacher geworden, potenzielle Talente im Unternehmen zu finden und zu fördern. Die Geschäftsführung hat deshalb im Berichtszeitraum beschlossen, MDP zukünftig jährlich und das GROW-Programm bei Bedarf zweimal jährlich zu starten.

Entwicklungsprogramm GROW

Das GROW-Programm richtet sich an angehende Führungskräfte und Spezialisten in EMEA. Nachwuchskräfte aus unterschiedlichen Disziplinen und Kulturkreisen arbeiten im Team daran, ihre individuellen Stärken weiterzuentwickeln sowie Kompetenzen in den Bereichen Leadership, Change Management und Sozialkompetenz auf- und auszubauen. Daneben ist die divisions- und länderübergrei-

fende Vernetzung der Beschäftigten das Hauptanliegen. Das Programm umfasst insgesamt fünf Module, die verteilt über 15 Monate stattfinden. Aufgrund von COVID-19 wurde das Konzept flexibel an die aktuellen Rahmenbedingungen angepasst. So konnten 2021 fast alle als Präsenzveranstaltung geplanten Module als Live-Online-Training durchgeführt werden.

Im Berichtszeitraum wurde kein neues GROW-Programm gestartet, da bereits mehrere Gruppen parallel liefen. Unter den 23 Beschäftigten der beiden Gruppen, die das Programm 2021 erfolgreich abschließen konnten, waren sechs Nationalitäten vertreten: Neben Beschäftigten aus Deutschland waren Kolleginnen und Kollegen aus Russland, Polen, Österreich, England und der Ukraine dabei. 2022 starten zwei GROW-Programme.

→ GRI 405: Diversität und Chancengleichheit, S. 74 ff.



LEAD – Executive Leadership Program

LEAD richtet sich an erfahrene Führungskräfte der Director-Ebene (E2). Das Programm wurde 2020/2021 neu eingeführt und bereitet die Teilnehmerinnen und Teilnehmer individuell auf eine Funktion unterhalb der Vorstandsebene (E1) vor. Außerdem soll LEAD einen Beitrag zur nachhaltigen Kulturveränderung mit Fokus auf Vielfalt in der REHAU Gruppe leisten. Weitere Inhalte sind ausgewählte Aspekte der Mitarbeiterführung sowie der Unternehmensführung. Die drei mehrtägigen Module Leadership & Transformation, Strategy for Entrepreneurs sowie Steering Business Operations finden innerhalb von zwölf Monaten statt. Das Programm umfasst in der Regel Präsenztrainings, Online-Workshops, Peer Sparings, Business Coaching, einen 360°-Feedback-Prozess sowie Projektarbeiten. Neben den inhaltlichen Impulsen stehen der Erfahrungsaustausch und die internationale Vernetzung innerhalb von REHAU im Mittelpunkt. Die erste Gruppe setzte sich aus elf Teilnehmern und einer Teilnehmerin zusammen, die aus sieben unterschiedlichen Ländern kamen. So waren neben Beschäftigten aus Deutschland auch Führungskräfte aus Serbien, Rumänien, der Ukraine, Brasilien, China und den USA vertreten. Die Pilotgruppe konnte im Dezember 2021 erfolgreich abgeschlossen werden.

Erstmals nahmen im Berichtsjahr Führungskräfte von REHAU an einem externen Fachseminar für Nachhaltigkeit teil. Das Pilotprojekt „Leadership in Sustainability“ der deutschen Industrie- und Handelskammer umfasst neben Grundlagenmodulen spezifische Fachmodule, u.a. zu Kommunikation, Produktion, Personal und Einkauf. Der Zertifikatslehrgang endet mit einer Prüfung im Frühjahr 2022. Daran wollen wir anknüpfen und 2022 ein eigenes Bildungsprogramm für Führungskräfte aufsetzen.

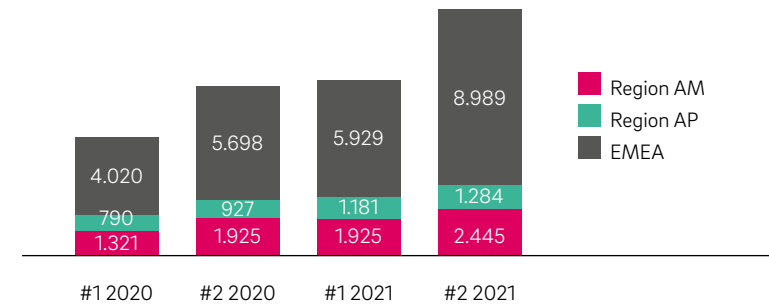
GRI 404-3: Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten

REHAU möchte als attraktiver Arbeitgeber überzeugen und fördert eine konstruktive Feedbackkultur. Wir nutzen dazu verschiedene Personalführungsinstrumente, wie beispielsweise:

- die jährliche Leistungsbeurteilung (JBU) für alle Beschäftigten,
- die Zielvereinbarung für das untere (E3), mittlere (E2) und obere (E1, E0) Management,
- das 360°-Feedback zur persönlichen Standortbestimmung und Personalentwicklung,
- die verschiedenen Führungsinstrumente unseres Baukastensystems „Feedback2Managers“ innerhalb der Abteilungen,
- das integrierte Performance-and-Talent-Management (IPTM),
- regelmäßige Feedbacks über Pulse Surveys (halbjährlich) als Ergänzung zu den aufwendigeren und größeren Mitarbeiterbefragungen (Workplace Culture Surveys mit Great Place to Work).

2021 haben wir den Wert „Vertrauen“ (Kommunikation, Feedback, Wertschätzung, Einbeziehung) als wichtigstes und dringendstes Thema definiert und in unseren halbjährlichen Pulse Surveys abgefragt. Zielsetzung war, diesen Wert weltweit um 5 Prozent zu verbessern, bezogen auf die Pulse Surveys im November 2020. Als Gruppe haben wir Ende 2021 einen durchschnittlichen Vertrauenswert von 57,4 Prozent erreicht, das heißt eine Gesamtverbesserung von 6,3 Prozent im Vergleich zu November 2020. Gleichzeitig konnten wir im Berichtsjahr die

41 _ Rücklaufzahlen unserer Pulse Surveys nach Region



Rücklaufquote auf 65 Prozent steigern. Zudem haben wir mit REHAU Kolumbien eine erste Ländergesellschaft, die den Titel „Great Place to Work“ tragen darf.

Ziel dieser Maßnahmen ist, die Kommunikation und den Austausch von Feedback auf allen Ebenen des Unternehmens zu verbessern. So haben im Jahr 2020 40 Führungskräfte der Ebenen E3 bis E0 an einem 360°-Feedback teilgenommen, 2021 waren es 85 Führungskräfte. 2021 haben wir zudem das Tool Feedback2Managers eingeführt, an dem 226 Führungskräfte, vorrangig der untersten Führungsebene (E3), teilgenommen haben.

Für E3-Führungskräfte wurde 2020 das stärker leistungs- und ergebnis-, aber auch potenzialorientierte Vergütungssystem eingeführt. Für die Ebenen E0 bis E2 war dies bereits in den Vorjahren Teil der Vertragsvereinbarungen. Die jeweiligen Zielvereinbarungen enthalten neben klar ergebnisorientierten KPIs auch individuelle Zielsetzungen zur Förderung eines werteorientierten Führungsverhaltens.

Diversität und Menschenrechte

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

UN Global Compact: Prinzipien 1, 2, 3, 4, 5, 6

GRI 405: Diversität und Chancengleichheit

GRI 406: Diskriminierungsfreiheit

GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

GRI 408: Kinderarbeit

GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit

GRI 411: Rechte der indigenen Völker

GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

Wir sind davon überzeugt, dass ein Umfeld wechselseitiger Toleranz und Wertschätzung unverzichtbar ist, wenn wir unsere Ziele als Unternehmen erreichen wollen. Das Thema Vielfalt hat daher einen hohen Stellenwert und ist bereits 2017 explizit als eine der Säulen unserer Unternehmenskultur in den internen Rules and Procedures von „YOUR REHAU“ definiert worden. Wir haben es in der aktuellen Broschüre zur Unternehmenskultur („The REHAU Group – The REHAU Way“) hervorgehoben sowie als Teil der Initiative „Global Mindset“ verankert. Die Förderung von Vielfalt ist eines der vier wesentlichen Handlungsfelder unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

Unter der Schirmherrschaft einiger Geschäftsleitungsmitglieder wurde im Berichtsjahr eine Initiative zum Thema Diversität und Inklusion ins Leben gerufen. Ab Anfang 2022 wird die erstmals berufene REHAU Diversitäts- und Inklusionsbeauftragte für die operative Umsetzung im Unternehmen sorgen.

Die wesentlichen 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 Beschäftigten arbeitet in Mitgliedsstaaten der Europäischen Union. Diese Länder haben die Standards der ILO gesetzlich verankert. Selbstverständlich setzt REHAU je nach Standort die geltenden nationalen gesetzlichen Vorgaben um. Als Unternehmen mit Sitz in Deutschland ist REHAU zudem an die Leitsätze für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) gebunden.

Seit 2020 sind wir Teilnehmer des UN Global Compact. Im Berichtsjahr haben wir unseren ersten Fortschrittsbericht 2020 eingereicht, der den Zeitraum von April 2020 bis September 2021 abdeckt. Die zehn Prinzipien des Global Compact haben wir bereits davor anerkannt und dies auch in unserem Code of Conduct verankert. 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.

- 🌐 Fortschrittsbericht UN Global Compact 2020
- Übersicht Prinzipien UN Global Compact, S. 84 f.
- Lieferkette, S. 31 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 z.B. aufgrund von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Identität oder anderen personenbezogenen Merkmalen bei REHAU keinen Platz haben darf.

- 🌐 Mitarbeiter-Code of Conduct



Ziele Diversität fördern

Ziele	Termin	Status	Erreicht	Seite	Ziele	Termin	Status	Erreicht	Seite
Mindestens 15 % Frauenanteil in Führungspositionen	2025	Im Berichtszeitraum gab es einen leichten Anstieg auf 13,0 %. (Exklusive Zukäufen ohne SAP-HR-Anbindung, da dort keine Detaildaten zu Führungsverantwortung und Geschlecht vorliegen (Beschäftigte 2020: 220, Beschäftigte 2021: 246).)	○	17, 74	Regelmäßige Konsultationen sowie Dialogformate zur Erhöhung von Mitarbeiterzufriedenheit und Mitarbeiterbindung	laufend	2021 wurden die regelmäßigen All Employee Calls und Pulse Surveys weitergeführt.	●	58, 70
Angebot vielfältiger Weiter- und Ausbildungsmöglichkeiten für alle Beschäftigten	laufend	Live-Online-Formate ermöglichen es allen Beschäftigten weltweit, an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen. 2021 kamen neue E-Learning-Kurse hinzu, die ebenfalls allen Beschäftigten zur Verfügung stehen, meist in mehreren Sprachen. Zur Förderung von Diversität und Inklusion wurden zudem E-Learnings zur Verbesserung der interkulturellen Zusammenarbeit in mehreren Sprachen eingeführt. Das E-Learning „Unconscious Bias“ unterstützt alle Beschäftigten dabei, unbewusste Vorurteile zu erkennen und zu vermeiden.	●	67 ff.	Durchmischte Teams als Standard in Projektteams sowie Aus- und Weiterbildungsprogrammen	laufend	Im GROW- sowie im Trainee-Programm wurden die erarbeiteten Diversitätskriterien für Mixed Teams 2021 erneut umgesetzt.	◐	68 f.

● Ziel erreicht ◐ Ziel teilweise erreicht ○ Ziel nicht erreicht ▷ Neues Ziel

Die Einhaltung der Menschenrechte ist für REHAU selbstverständlich und als Teil des Code of Conduct fest verankert. Der 2019 berufene Menschenrechtsbeauftragte ist im Bereich Human Resources angesiedelt. Personalabteilung und Nachhaltigkeitsmanagement haben in den vergangenen Jahren gemeinsam ein Grobkonzept zum Thema Menschenrechte für REHAU entwickelt, um die Vorgaben des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) umsetzen zu können. Kernstück ist die Risikoabschätzung von Werken außerhalb Europas in Kombination mit der internen Auditierung „HR Quality Check & Social Audit Plants“. Dabei werden die zu prüfenden Standorte vom Nachhaltigkeitsmanagement mit Hilfe des öffentlich zugänglichen MVO CSR Risiko-Checks ausgewählt. Diese Risikoeinschätzung wird jährlich für Länder außerhalb Europas aktualisiert.

 MVO CSR Risiko-Check

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

2021 wurde der Multi-Stakeholder-Branchendialog der Automobilindustrie im Rahmen des NAP fortgesetzt. Daran haben der REHAU Menschenrechtsbeauftragte sowie zwei Vertreter des Nachhaltigkeitsmanagements teilgenommen und Handlungsempfehlungen für alle fünf Kernelemente zur Achtung der Menschenrechte entlang der Liefer- und Wertschöpfungskette erarbeitet.

 CSR – fünf Kernelemente der Sorgfaltspflicht

Der Hauptfokus liegt auf der Entwicklung von Managementansätzen zur Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht, auf der Achtung der Menschenrechte in Rohstoff-Wertschöpfungsketten und -Liefernetzwerken sowie auf dem Aufbau eines unternehmensübergreifenden Beschwerdemechanismus (UBM). Auf Grundlage der gewonnenen Erkenntnisse hat REHAU im Berichtsjahr ein bereichsübergreifendes Projekt gestartet. Bis Ende 2022 soll ein detailliertes Konzept entwickelt werden, um den Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes nachzukommen und eine gute Abdeckung bei der Prüfung und Überwachung potenzieller Menschenrechtsrisiken in der Lieferkette zu erreichen.

→ GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte, S. 78

Neben bereits umgesetzten Maßnahmen zur Prüfung, Vermeidung und Verfolgung von Menschenrechtsverletzungen arbeitet REHAU ergänzend und vertiefend u.a. an folgenden Projekten:

- Grundsatzerklärung zur REHAU Menschenrechtspolitik,
- systematische Risikoanalyse,
- Präventionsmaßnahmen durch gezielte Schulungen,
- professionelle und kontinuierliche Kommunikation,
- erweiterter Beschwerdemechanismus.

2022 soll sukzessive die operative Umsetzung im Unternehmen erfolgen.



GRI 405: Diversität und Chancengleichheit

(Handlungsfeld Diversität fördern)

UN Global Compact: Prinzipien 1, 2, 6

→ GRI 103: Managementansatz, S. 71 ff.

GRI 405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

Wir wollen an allen Standorten 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, unterschiedliche Geschlechtsidentitäten gleichzustellen.



Vor diesem Hintergrund haben wir unter anderem die „Diversity Dimensions“ definiert, die als Orientierungsleitlinie zur Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer für unsere Entwicklungsprogramme dienen.

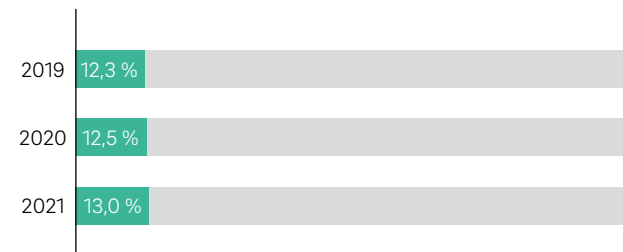
→ Diversity Dimensions, S. 68

Im Berichtszeitraum waren 5.334 Frauen (2020: 5.180) bei REHAU beschäftigt, davon 658 (2020: 655) in Teilzeit. Die Anzahl der Beschäftigten mit der Geschlechtsangabe divers betrug im Berichtsjahr 21 (2020: 12).

→ GRI 102-8: Informationen zu Angestellten und sonstigen Beschäftigten, S. 08 ff.

Den Anteil von Frauen in Führungspositionen konnten wir von 12,5 Prozent im Jahr 2020 auf aktuell 13,0 Prozent leicht steigern.

42 _ Frauen in Führungspositionen



43 _ Anzahl Beschäftigte nach Altersstruktur und Geschlecht*

	2019	2020	2021
Unter 30 Jahren	4.488	3.969	4.264
Divers	3	3	5
Weiblich	1.226	1.102	1.112
Männlich	3.259	2.864	3.147
30–49 Jahre	10.475	10.065	10.325
Divers	2	9	13
Weiblich	3.005	2.888	2.950
Männlich	7.468	7.168	7.362
Über 50 Jahre	4.754	4.754	4.929
Divers	2	–	3
Weiblich	1.192	1.190	1.272
Männlich	3.560	3.564	3.654
Gesamt	19.717	18.788	19.518

* Exklusive Zukäufen ohne SAP-HR-Anbindung, da dort keine Detaildaten zu Altersstruktur und Geschlecht vorliegen (Beschäftigte 2019: 211, Beschäftigte 2020: 220, Beschäftigte 2021: 246).

44 _ Altersstruktur nach Anzahl Beschäftigte und Region*

	2019	2020	2021
Unter 30 Jahren	4.488	3.969	4.264
Americas	25 %	24 %	25 %
Asia Pacific	32 %	28 %	31 %
EMEA	22 %	20 %	20 %
30–49 Jahre	10.475	10.065	10.325
Americas	54 %	54 %	53 %
Asia Pacific	62 %	66 %	64 %
EMEA	52 %	52 %	52 %
Über 50 Jahre	4.754	4.754	4.929
Americas	22 %	22 %	22 %
Asia Pacific	5 %	6 %	6 %
EMEA	26 %	28 %	28 %
Gesamt	19.717	18.788	19.518

* Exklusive Zukäufen ohne SAP-HR-Anbindung, da dort keine Detaildaten zur Altersstruktur vorliegen (Beschäftigte 2019: 211, Beschäftigte 2020: 220, Beschäftigte 2021: 246).

45 _ Behindertenquote*

* Die Zahlen werden nur in Deutschland und Frankreich erhoben, da es hierfür keine international übereinstimmenden Maßstäbe gibt.
Exklusive Zukäufen ohne SAP-HR-Anbindung, da dort keine Detaildaten zu Behinderung vorliegen (Beschäftigte 2020 in DE und FR: 166, Beschäftigte 2021 in DE und FR: 179).

Aufgrund der Relevanz des Themas Vielfalt unterstützen wir seit 2018 aktiv die „Charta der Vielfalt“, das Netzwerk „Unternehmen integrieren Flüchtlinge“ sowie die Deutsche Entwicklungshilfe für soziales Wohnungs- und Siedlungswesen e.V.

Seit Jahrzehnten kooperieren unsere Verwaltungen und Werke mit Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Wir arbeiten allein in Deutschland mit mehr als zehn Einrichtungen zusammen.

GRI 405-2: Grundgehalt und Vergütung

REHAU nutzt einheitliche Lohn- und Gehaltsgruppen, die sich allein auf die Tätigkeit beziehen und auf die alle Beschäftigten zugreifen können. Gemäß unserem Leistungsprinzip legen wir Wert auf eine transparente, leistungsorientierte und diskriminierungsfreie Vergütung und gehen Zweifelsfällen oder Beschwerden konsequent nach.

**GRI 406: Diskriminierungsfreiheit**

(Handlungsfeld Diversität fördern)

UN Global Compact: Prinzipien 1, 2, 6

→ GRI 103: Managementansatz, S. 71 ff.

GRI 406-1: Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

Diskriminierung beinhaltet für uns jedwede Form sowohl von verbalen oder körperlichen Übergriffen als auch von sexuellem Missbrauch. Inakzeptabel ist bereits die Androhung einer Belästigung oder die Schaffung eines einschüchternden Umfeldes. Beschäftigte haben die Freiheit, ohne Repressalien die existierenden Beschwerdeprozesse zu nutzen. Im Jahr 2019 wurde ein Projekt zur Schaffung einer besseren Transparenz im Umgang mit sexueller Belästigung gestartet. Durch unser Regelwerk, das 2020 mit Hilfe einer diversen Arbeitsgruppe entwickelt und eingeführt wurde, haben wir Folgendes erreicht:

- klare und transparente Grundsätze und verbindliche Verhaltensmaßgaben,
- verbessertes Bewusstsein unserer Beschäftigten,
- schnelle Unterstützung von Betroffenen durch einfach zugängliche und auf Wunsch vertrauliche/anonymisierte Beschwerdeprozesse.

Im Berichtszeitraum wurden uns keine Diskriminierungsvorfälle gemeldet.

→ Ethik und Compliance, S. 23 ff.

GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

UN Global Compact: Prinzip 3

→ GRI 103: Managementansatz, S. 71 ff.

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

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

GRI 102-41: Tarifverhandlungsvereinbarungen

Unseren Beschäftigten bieten wir attraktive Vergütungspakete aus funktionsbezogenen Grundgehältern bzw. -löhnen und variablen erfolgsorientierten Zahlungen an. Hinzu kommen zahlreiche Zusatzleistungen, die sich am relevanten Arbeitsmarkt inkl. einschlägiger und nahestehender Tarifverträge (in Deutschland z.B. 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 weltweit ein.

GRI 408: Kinderarbeit

UN Global Compact: Prinzipien 1, 2, 5, 6

GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit

UN Global Compact: Prinzipien 1, 2, 4, 6

→ GRI 103: Managementansatz, S. 71 ff.

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

GRI 409-1: Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit

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

GRI 411: Rechte der indigenen Völker

UN Global Compact: Prinzipien 1, 2, 6

→ GRI 103: Managementansatz, S. 71 ff.

GRI 411-1: Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden

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

→ Lieferkette, S. 31 ff.

GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

UN Global Compact: Prinzipien 1, 2, 3, 4, 5, 6

→ GRI 103: Managementansatz, S. 71 ff.

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

Nachdem 2019 und 2020 in Werken in Indien und in den USA die interne Prüfung „HR Quality Check & Social Audit Plants“ durchgeführt worden war, konnten aufgrund von COVID-19 keine weiteren Werksbesuche erfolgen. Die für 2021 geplante systematische Auditierung der Werke, für die unsere Analyse ein erhöhtes Risiko ergeben hatte, musste auf 2022 verschoben werden. Alle anderen Werke sollen ab 2023 alle zwei Jahre geprüft werden.

Generell bestehen für die Kunststoffbranche in Indien und China weiterhin die höchsten Risiken im Bereich Umwelt, gefolgt von Risiken in Bezug auf Arbeits- und Menschenrechte. Ähnliches gilt für unsere Standorte in Südafrika sowie Südamerika. Die 2019 erstellte Risikoeinschätzung unserer Werksstandorte besteht ohne gravierende Veränderungen fort.

Über die vorhandenen Berichts- und Beschwerdewege wurden 2021 keine Fälle von Menschenrechtsverletzungen gemeldet.

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

In Bezug auf die interne Auditierung „HR Quality Check & Social Audit Plants“ für Standorte mit einem erhöhten Risiko von Menschenrechtsproblematiken sind die durchführenden Kolleginnen und Kollegen gezielt sensibilisiert worden. Interne und externe Schulungen erfolgten 2021 in den Bereichen Einkauf sowie Legal and Compliance. Weitere auf Menschenrechtsthemen spezialisierte Schulungen sind



in Vorbereitung. Diese sollen im Rahmen eines Grundlagenmoduls „Nachhaltigkeit“ für relevante Führungskräfte ab 2022 angeboten werden. Die Nachhaltigkeitsbeauftragten sowie der Ethik- und Menschenrechtsbeauftragte bilden sich laufend zu dem Thema weiter.

→ Schulungen und Entwicklungsprogramme bei REHAU, S. 66 ff.

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

Gesellschaftliches Engagement

GRI 413: Lokale Gemeinschaften

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

Als international tätiges Unternehmen sind wir uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Deshalb wollen wir uns gemäß unserem unternehmerischen Prinzip „Think global, act local“ auch über unsere eigentliche Geschäftstätigkeit hinaus engagieren. Weltweit setzen wir uns an unseren rund 170 Standorten für ökologische, ökonomische, soziale oder kulturelle Belange ein. Unser lokales Engagement haben wir anhand der 17 Sustainable Development Goals (SDGs) geclustert. Die ausgewählten SDGs sind die Schwerpunkte für unser soziales und kulturelles Engagement an unseren internationalen Standorten:



2022 wollen wir unsere internationale Rolle als „Good Corporate Citizen“ weiter stärken und eine organisatorische und finanzielle Grundlage zur Unterstützung unseres gesellschaftlichen Engagements schaffen. Ein wichtiger Aspekt wird dabei ein ganzheitliches Konzept sein, das es allen wesentlichen internen Stakeholdern ermöglicht, einen aktiven Beitrag zu definierten Projekten im Rahmen des gesellschaftlichen Engagements von REHAU zu leisten. Mit dem Projekt #FamilyforFamilies zur Unterstützung von Familien aus der Ukraine haben wir dazu Anfang 2022 ein erstes internationales Leuchtturmprojekt umgesetzt.

→ #FamilyforFamilies, S. 04

46 _ Aufwendungen für Spenden und Sponsoring (Deutschland)

	2019	2020	2021
Spenden	29.111 €	58.151 €	61.087 €
Sponsoring	240.821 €	124.620 €	185.540 €

Ein wichtiger Teil unseres lokalen Engagements ist das Corporate Volunteering. Dieses wollen wir 2022 weiter ausbauen. Bisher haben wir unsere Beschäftigten vor allem durch Freistellungen oder das Bereitstellen von Infrastruktur unterstützt, zum Beispiel bei der Feuerwehr, in Schulen, in Werkstätten für behinderte Menschen oder in den Handelskammern. Dieser persönliche Einsatz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Richtlinie für Spenden und Sponsoring 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.

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 unterstützen.

Berichtsprofil

Im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht bilanzieren wir die Aktivitäten von REHAU im Jahr 2021 und geben einen Überblick über unsere Werte, Ziele sowie unser Nachhaltigkeitsengagement. Der Bericht umfasst die Teilkonzerne REHAU Automotive und REHAU Industries, die seit Januar 2022 in Gesellschaften geführt werden. Zu REHAU Industries gehören die vier Divisionen Building Solutions, Interior Solutions, Industrial Solutions und Window Solutions. Diese Neustrukturierung unseres Unternehmens war 2021 das zentrale Thema.

→ Unternehmensstruktur, S. 21

2020 haben wir damit begonnen, unsere Nachhaltigkeitsstrategie in das Kerngeschäft zu integrieren.

Unabhängig vom Umbau des Konzerns wollen wir die Bedeutung des Themas Nachhaltigkeit in der gesamten Gruppe kontinuierlich steigern. Unsere vier wesentlichen Handlungsfelder „Nachhaltig wachsen“, „Klimaschutz forcieren“, „Kreislaufwirtschaft vorantreiben“ und „Diversität fördern“ bilden dabei die Grundlage unserer Nachhaltigkeitsstrategie und des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts.

→ Strategie, S. 15 ff.

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

REHAU schont Ressourcen in der Produktion, im Vertrieb und in der Verwaltung. Dafür werden seit 2011 sukzessive alle Produktionsstandorte nach dem Umweltmanagementsystem ISO 14001 zertifiziert. Aktuell werden bereits ca. 98 Prozent der Produktionsmenge in Werken hergestellt, die nach Normfassung 14001:2015 zertifiziert sind.



→ Ökologie, S. 41 ff.

Der Nachhaltigkeitsbericht folgt inhaltlich den GRI-Standards der Global Reporting Initiative (GRI) in Übereinstimmung mit der Option „Kern“. So wollen wir unsere Stakeholder transparent über wesentliche Handlungsfelder, Maßnahmen, Ziele und Kennzahlen informieren.


Alle für diesen Bericht relevanten GRI-Standards sowie deren Platzierung im Bericht listen wir unter GRI 102-47 auf.

- GRI 102-47: Liste der wesentlichen Themen, S. 82
- GRI 102-54: Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards, S. 83


Neben einer Vielzahl interner Grundsätze und Leitlinien bekennen wir uns seit 2015 zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact und sind diesem im April 2020 beigetreten. Die Nachhaltigkeitsstrategie 2030 mit den oben beschriebenen vier Handlungsfeldern leitet sich aus den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen ab. Auch REHAU sieht sich in der Verantwortung, einen Beitrag zu den SDGs zu leisten. In diesem Bericht dokumentieren wir die für die einzelnen Themenbereiche relevanten SDGs und zeigen, wie REHAU zu einer nachhaltigen Entwicklung beiträgt.

- Unternehmenswerte, S. 19 f.
- Übersicht Prinzipien UN Global Compact, S. 84 f.
-  UN Global Compact
-  Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen

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

-  ISO-Zertifikate

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

 REHAU Nachhaltigkeit

Unser letzter Nachhaltigkeitsbericht erschien im Juli 2021 unter dem Titel „Nachhaltigkeitsbericht 2020“. Der aktuelle Nachhaltigkeitsbericht ist am 17. Juni 2022 erschienen und trägt den Titel „Nachhaltigkeitsbericht 2021“. Redaktionsschluss dieses Berichts war der 10. Juni 2022. Unser nächster Bericht wird 2023 veröffentlicht.

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 enthaltenen Entitäten sind im Finanzbericht für das Geschäftsjahr 2021 beschrieben. Der Bericht wird nicht veröffentlicht.

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

Die wesentlichen Handlungsfelder unserer Nachhaltigkeitsstrategie wurden 2019 in einem systematischen Prozess unter Einbeziehung der 17 Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen festgelegt:

1. Nachhaltig wachsen (SDG 8: Nachhaltiges Wirtschaftswachstum und menschenwürdige Arbeit),
2. Klimaschutz forcieren (SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz),
3. Kreislaufwirtschaft vorantreiben (SDG 12: Nachhaltige/r Produktion und Konsum) sowie
4. Diversität fördern (SDG 10: Weniger Ungleichheiten).

2021 haben wir diese Themen in engem Austausch mit internen und externen Stakeholdern sowie beispielsweise durch gezielte Desktop-Analysen, Medienanfragen, Teilnahme an Konferenzen und Panel Discussions erneut überprüft. Dabei haben uns insbesondere folgende Fragen interessiert:

- Wie müssen die bisherigen KPIs der vier Handlungsfelder auf Basis der Anforderungen der EU-Taxonomie, des Green Deals mit den Schwerpunkten FitFor55 und Circular Economy Action Plan weiterentwickelt werden?
- Welche organisatorischen Strukturen benötigen wir in den Teilkonzernen und Divisionen, um eine effektive Implementierung der Nachhaltigkeitsstrategie und der Ziele zu gewährleisten?
- Wie müssen wir die (Nachhaltigkeits-)Standards in unseren Lieferketten weiterentwickeln, um die Anforderungen des deutschen Lieferkettengesetzes zu erfüllen?
- Welche REHAU Rules and Procedures müssen angepasst bzw. erweitert werden, um wichtige Nachhaltigkeitsaspekte aus den Handlungsfeldern zu berücksichtigen?

→ Strategie, S. 15 ff.

→ Stakeholder, S. 27 ff.

47 _ Wesentlichkeitsanalyse



GRI 102-47: Liste der wesentlichen Themen

Handlungsfelder	Themenspezifische Standards	Seite
Nachhaltig wachsen	GRI 201: Wirtschaftliche Leistung	38 f.
	GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen	40
	GRI 205: Korruptionsbekämpfung	25 f.
	GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten	26
	GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten	34
	GRI 419: Sozioökonomische Compliance	26
Menschenrechtsthemen im Zusammenhang mit der Lieferkette verorten wir in diesem Handlungsfeld.		
Kreislaufwirtschaft vorantreiben	GRI 301: Materialien	47 ff.
	GRI 303: Wasser und Abwasser	50
	GRI 306: Abfall	51 f.
	GRI 307: Umwelt-Compliance GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten	52 34
Klimaschutz forcieren	GRI 302: Energie	54
	GRI 305: Emissionen	55 ff.
Diversität fördern	GRI 401: Beschäftigung	60 ff.
	GRI 404: Aus- und Weiterbildung	66 ff.
	GRI 405: Diversität und Chancengleichheit	74 ff.
	GRI 406: Diskriminierungsfreiheit	76
	GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	77
	GRI 408: Kinderarbeit	77
	GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit	77
	GRI 411: Rechte der indigenen Völker	77
GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte	78	

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

- GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis
- GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- GRI 413: Lokale Gesellschaften

Weitere Informationen

GRI 102-48: Neudarstellung von Informationen

Ressourcenschonung: 2021 haben wir den Prozess zur standardisierten elektronischen Ermittlung der Recyclingkennzahlen weitergeführt. Das Projekt wurde im ersten Quartal 2022 abgeschlossen.

→ GRI 301-2: Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe, S. 47 f.

GRI 102-49: Änderungen bei der Berichterstattung

Die allgemeine Struktur und Methodik unseres Berichts wurde beibehalten. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wird zum vierten Mal nach den GRI-Standards erstellt. Die Kapitelstruktur des Berichts orientiert sich an der Einteilung der GRI-Standards in allgemeine Angaben und themenspezifische Angaben.

GRI 102-50: Berichtszeitraum

1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021.

GRI 102-51: Datum des letzten Berichts

Der letzte Bericht wurde im Juli 2021 veröffentlicht. Berichtszeitraum: 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020.

GRI 102-52: Berichtszyklus

Der Nachhaltigkeitsbericht erscheint jährlich.

GRI 102-53: Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht

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

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

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

→ Impressum, S. 86

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.


Die aufgeführten GRI-Standards wurden mit wenigen Ausnahmen 2016 veröffentlicht. 2018 wurden die GRI-Standards 303: Wasser und Abwasser sowie GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz überarbeitet und 2020 der GRI-Standard 306: Abfall.

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 des TÜV Rheinland die Daten für gültig erklärt.

 ISO-Zertifikate

UN Global Compact

Prinzipien	Commitment und ausgewählte Maßnahmen	Seite
Menschenrechte		
Prinzip 1 Unterstützung der Menschenrechte	<ul style="list-style-type: none"> Unter anderem unternehmensweiter Code of Conduct mit explizitem Bekenntnis zu den Prinzipien des UN Global Compact inkl. der Menschenrechte 	20, 23
	<ul style="list-style-type: none"> The REHAU Way – unsere Werte: Vertrauen, Zuverlässigkeit, Innovation und Grundsätze des REHAU Personalkonzepts „YOUR REHAU“ 	19 f., 71
	<ul style="list-style-type: none"> Kernarbeitsnormen der ILO (International Labour Organization) sowie OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, eingebettet in Unternehmensrichtlinien sowie in den Supplier Code of Conduct 	71, 77
Prinzip 2 Ausschluss von Menschenrechtsverletzungen	<ul style="list-style-type: none"> EcoVadis-Rating 2021: In der Kategorie „Labour and Human Rights“ gehört REHAU zu den weltweit oberen 6 Prozent bei den Herstellern von Kunststoffprodukten 	30
Arbeitsnormen		
Prinzip 3 Wahrung der Vereinigungsfreiheit	<ul style="list-style-type: none"> Strategisches Nachhaltigkeitsmanagement der REHAU Gruppe 	18, 22
	<ul style="list-style-type: none"> REHAU Supplier Code of Conduct 	11, 32
	<ul style="list-style-type: none"> Lieferantenmanagementsystem: Lieferantenauswahl, -beurteilung, -klassifizierung und -entwicklung und allgemeine Einkaufs- und Vertragsbedingungen 	11, 31 ff.
Prinzip 4 Abschaffung aller Formen von Zwangsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> Siehe dazu auch unter Prinzip 1 und 2 aufgeführte Positionen 	
	<ul style="list-style-type: none"> Deutsches Lieferkettengesetz, Modern Slavery Act (UK) 	28 f.
	<ul style="list-style-type: none"> 2021 wurde keine Verletzung/Gefährdung der Vereinigungsfreiheit bzw. von Tarifverhandlungen an einem unserer Standorte oder bei einem unserer Lieferanten gemeldet 	77
Prinzip 5 Abschaffung der Kinderarbeit	<ul style="list-style-type: none"> Es gab zudem, auch bei den Audits, keine Hinweise auf ein erhebliches Risiko von Kinder- oder Zwangsarbeit 	77
	<ul style="list-style-type: none"> Die Frauenquote bei den Beschäftigten lag 2021 bei 27 Prozent, im Management betrug sie 13 Prozent 	74
Prinzip 6 Vermeidung von Diskriminierung	<ul style="list-style-type: none"> Die jährliche, gruppenweite Überprüfung ergab keinen Fall von Diskriminierung 	76

Prinzipien		Commitment und ausgewählte Maßnahmen	Seite
Umweltschutz			
Prinzip 7	Vorsorgender Umweltschutz	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Matrix-Zertifizierung gemäß DIN EN ISO 14001, DIN EN ISO 45001, DIN EN ISO 50001 ▪ REHAU Grundsätze zu Nachhaltigkeit, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Security und Umweltschutz 	43 43
Prinzip 8	Initiativen für größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gruppenweite, verbindliche Nachhaltigkeitsziele 2021 im Fokusfeld Klimaschutz und Kreislaufwirtschaft ▪ Es wurden neue mittel- und langfristige CO₂e-Ziele bis 2025 (Industries SE) und 2030 (Automotive SE) festgelegt. Die bisherigen Zielsetzungen bei den absoluten CO₂e-Emissionen (Scope 1 und 2) wurden bereits erreicht 	46, 53 53
Prinzip 9	Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien	<ul style="list-style-type: none"> ▪ EcoVadis-Rating 2021: In der Kategorie „Environment“ gehört REHAU zu den weltweit oberen 2 Prozent bei den Herstellern von Kunststoffprodukten ▪ CDP-Rating 2021: Wir konnten im Climate-Change-Fragebogen und im Water-Security-Fragebogen eine Bewertung von B erreichen und uns dabei in einzelnen Bereichen steigern 	30 44 f.
Korruptionsbekämpfung			
Prinzip 10	Maßnahmen gegen Korruption	<ul style="list-style-type: none"> ▪ REHAU Code of Conduct ▪ Supplier Code of Conduct ▪ Antikorruptionsrichtlinie ▪ Korruptionsrisiken werden weltweit geprüft und in der Risk-Management-Datenbank erfasst bzw. aktualisiert. Rund die Hälfte aller ermittelten Compliance-Risiken entfallen auf das Thema Korruption. Für 2021 wurden keine erheblichen Korruptionsrisiken gemeldet ▪ EcoVadis-Rating 2021: In der Kategorie „Ethics“ gehört REHAU zu den weltweit oberen 4 Prozent bei den Herstellern von Kunststoffprodukten 	20, 23 11, 32 25 25 f. 30



Impressum

Herausgeber

REHAU Industries SE & Co. KG
Otto-Hahn-Straße 2
95111 Rehau

Projektleitung

Andreas Jenne

Projektteam

Christopher Beil, Andreas Pinkernelle,
Corinna Seeger

Beratung und Konzeption

SLau Konzepte & Kommunikation

Gestaltung

TEAMKOM Kommunikation+Design

Fotografie

Thomas Leichsenring, Jörg Gulden;
Getty Images: Geber86 (S. 1), Markus Thoma (S. 3),
Audi AG, J. Ruder, privat (S. 5),
Interne Art Creator (S. 11, 19, 22, 23, 52, 86),
Unsplash (S. 14), Pepper Arts (S. 16), oxygen (S. 43),
Yuri_Arcurs (S. 47), Getty Images (S. 62, S. 74);
Adobe Stock: photoschmidt (S. 44), Vinyl Plus (S. 51),
S. v. Hertell (S. 78)

AV0700 DE 06.2022

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