

Engineering progress
Enhancing lives



Nachhaltigkeitsbericht 2023

REHAU Industries




Inhalt

- 03 → **Vorwort**
- 05 → **Unternehmen**
- 33 → **Umwelt**
- 44 → **Soziales**
- 54 → **Lieferkette**
- 61 → **EU-Taxonomie**
- 62 → **Berichtsprofil**
- 64 → **Anhang**
- 85 → **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

WE SUPPORT



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

Vorwort



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

Liebe Leserinnen und Leser,

wir erleben derzeit einen großen Umschwung in Bereich der Nachhaltigkeit. Die Anforderungen an zukunftsfähiges Wirtschaften wachsen durch die steigende Dringlichkeit, eine zunehmende Anzahl an Regularien und Richtlinien und einen sich ändernden Zeitgeist, der dies zu Recht mehr denn je einfordert. Unser Weg ist es, uns selbst zu hinterfragen und daran zu arbeiten, Stück für Stück zu einem nachhaltigen Unternehmen zu werden.

Wir möchten uns frühzeitig auf kommende Entwicklungen vorbereiten. Dabei ist uns hinsichtlich unserer Nachhaltigkeitsbemühungen Transparenz wichtig, die eine lange Historie in unserem Unternehmen hat. Denn nur, wenn wir auch offenlegen, was wir unter Nachhaltigkeit verstehen und welche Fortschritte wir erzielen, können auch unsere Kunden und Partner fundierte Entscheidungen treffen.

Deshalb haben wir bereits 2011 unsere freiwillige Nachhaltigkeitsberichterstattung gestartet und legen seitdem kontinuierlich unsere Entwicklung offen. Im Jahr 2022 haben wir unseren Bericht auf die drei ESG-Dimensionen Umwelt (Environmental), Gesellschaft (Social) und Unternehmensführung (Governance) ausgerichtet. So behalten wir ganzheitlich im Blick, welche Ziele wir erreicht haben und wo wir noch nachlegen müssen. Außerdem haben wir mit Blick auf die bevorstehenden Richtlinien bereits erste Wesentlichkeitsanalysen durchgeführt, um die Auswirkungen auf und durch uns als Unternehmen besser zu verstehen.

Mit dem aktuellen Report für das Berichtsjahr 2023 gehen wir einen weiteren Schritt: Im Austausch mit zahlreichen internen und externen Stakeholdern haben wir unsere Wesentlichkeitsanalyse vertieft und um wertvolle Perspektiven erweitert. Daneben haben wir Strukturen und Prozesse geschaffen sowie fundierte Daten erhoben, um frühzeitig auf die künftigen Anforderungen vorbereitet zu sein und unsere Berichterstattung zu optimieren. Ab dem nächsten Geschäftsjahr werden wir gemäß der dann für uns geltenden Richtlinie Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) berichten.

Mit dem Jahresende 2023 sind wir in unser Jubiläumsjahr 2024 gestartet – wir feiern 75 Jahre Pioniergeist, visionäre Kraft und unser Ziel, das Leben von Menschen auf der ganzen Welt zu verbessern. Aufbauend auf den Werten Vertrauen, Zuverlässigkeit und Innovation, möchten wir auch in Zukunft vorausschauend und proaktiv vorangehen und die Chancen ergreifen, die sich durch die Verwirklichung unserer Nachhaltigkeitsstrategie ergeben.

Wir danken allen Mitarbeitenden und unseren Kunden und Geschäftspartnern für Ihr Vertrauen und freuen uns darauf, die Zukunft weiter mit ihnen zu gestalten.

Ihr

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Uwe Böhlke', written in a cursive style.

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

Was uns bewegt.

Umwelt (Environmental)

Mit dem EU Green Deal hat die Europäische Kommission einen Maßnahmenplan ins Leben gerufen, um den existenziellen Bedrohungen durch die Klimakrise entgegenzuwirken. Das schließt eine zunehmende Anzahl an Richtlinien ein, mit denen Unternehmen ihren Beitrag leisten müssen.

Auf diese kommenden regulatorischen Anforderungen bereiten wir uns vor, zum Beispiel hinsichtlich der neuen Reporting Standards im Rahmen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) oder der Anforderungen der EU-Taxonomie. Gleichzeitig arbeiten wir daran, Erfolge aufrechtzuerhalten: Für das Jahr 2023 haben wir zum dritten Mal die Gold-Medaille des EcoVadis-Ratings erhalten und zählen damit zu den besten 5 Prozent aller Teilnehmenden und sogar zu den besten 1 Prozent der Kunststoffwarenbranche. Ebenfalls das dritte Jahr in Folge wurden wir beim CDP-Rating mit der Note B ausgezeichnet und lagen damit sowohl über dem weltweiten Durchschnitt als auch dem der Kunststoffherstellung von C.



Gesellschaft (Social)

Die letzten Jahre sind geprägt von Herausforderungen, denen wir uns menschlich und unternehmerisch stellen müssen. Krisen wie die Kriege in der Ukraine und Israel oder das Erdbeben in der Türkei und Syrien erzeugen ein Gefühl von Instabilität und Hilflosigkeit und zeigen die Volatilität auf, der wir alle gegenüberstehen.

„Family for Families“ wurde 2022 als Spendenfonds ins Leben gerufen, um schnell Hilfe für vom Krieg betroffene Familien in der Ukraine zu leisten. Mittlerweile ist er zum Überbegriff für die Maßnahmen geworden, die den REHAU Mitarbeitenden und ihren Familien seit Kriegsbeginn zugutekommen. Das Solidaritätsprojekt wird von vielen engagierten Kollegen und Kolleginnen seit Beginn an weiterentwickelt. 2023 haben wir die Unterstützung auf Mitarbeitende und deren Angehörige in der Türkei ausgeweitet, die von den Erdbeben betroffen waren. 2024 sind wir den nächsten Schritt gegangen und haben einen Verein gegründet, um in Zukunft soziales Engagement für Familien noch besser zu bündeln und schnell zu reagieren.



Unternehmensführung (Governance)

Die schwierige wirtschaftliche Entwicklung, die sich insbesondere in Deutschland abzeichnet, stellt uns wie viele andere Unternehmen vor Herausforderungen. Zum einen aufgrund der geopolitischen Spannungen und den damit einhergehenden Verzögerungen bei Lieferketten. Zum anderen, weil viele unserer Kunden aus Industrie und Baugewerbe ebenfalls die Auswirkungen spüren.

Mit gezielten Gegenmaßnahmen navigieren wir das Unternehmen durch die aktuelle Situation. Dabei handeln wir mit Weitsicht und legen durch strategische Investitionen den Grundstein für zukünftige Innovationen und Wachstum. Denn durch bedachte Investitionen in moderne Technologien und Prozesse möchten wir unsere Effizienz steigern, uns widerstandsfähig gegenüber schwankenden Marktbedingungen aufstellen und langfristige Wettbewerbsvorteile erzielen.

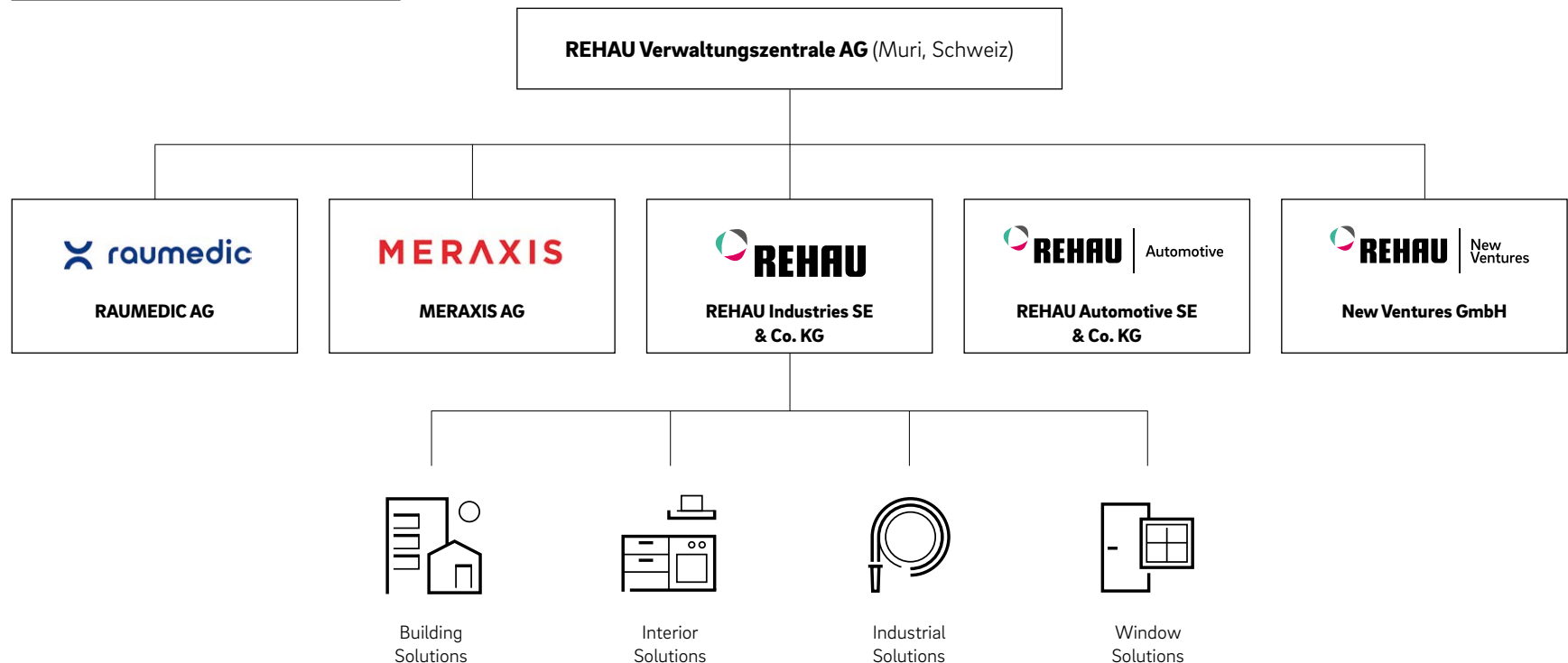


Unternehmen

Unternehmensstruktur und Geschäftstätigkeit

Die REHAU Gruppe, bestehend aus der REHAU Verwaltungszentrale AG und allen ihren Tochtergesellschaften, ist ein globaler und führender System- und Dienstleistungsanbieter für polymerbasierte Lösungen in den Bereichen Bau, Automotive, Industrie und Medizintechnik mit rund 21.000 Mitarbeitenden an mehr als 180 Standorten weltweit. Die Muttergesellschaft REHAU Verwaltungszentrale AG bildet die Spitze der Managementstruktur, die marktorientiert in die Teilkonzerne REHAU Industries, REHAU Automotive, MERAXIS, RAUMEDIC und REHAU New Ventures gegliedert ist. Wird in diesem Bericht über REHAU gesprochen, sind damit die gesamte REHAU Group und ihre Teilkonzerne gemeint.

01 Unternehmensstruktur REHAU Group



Der Nachhaltigkeitsbericht 2023 bezieht sich auf die Aktivitäten des weltweit agierenden Teilkonzerns REHAU Industries. REHAU Industries besteht aus den Divisionen Building Solutions, Interior Solutions, Industrial Solutions und Window Solutions sowie den divisionsübergreifenden Zentralfunktionen. Weitere allgemeine Angaben und Grundlagen befinden sich im Kapitel Berichtsprofil.

- Berichtsprofil, S. 61 ff
- Kennzahlen Belegschaft, S. 79 ff.
- 🌐 Lageberichte der jeweils größten Gesellschaften REHAU Industries SE & Co. KG (jeweils veröffentlicht auf www.bundesanzeiger.de)

Unternehmensführung

Das Supervisory Board von REHAU (SB Group) übt die Oberaufsicht und Leitung von REHAU und ihrer Teilkonzerne aus. In dieser Aufgabe lässt es sich vom Ziel der nachhaltigen Unternehmensentwicklung leiten. Das SB Group verabschiedet jeweils Vision, Mission und Strategien. Es legt die zu erreichenden Ziele von REHAU und für die Teilkonzerne wie REHAU Industries fest und definiert den strategischen und finanziellen Rahmen für die Erreichung dieser Ziele. Im Berichtsjahr wurde beschlossen, dass im jährlichen Strategieprozess für den Teilkonzern Industries zukünftig auch die Nachhaltigkeitsstrategie integriert wird. Das SB Group kontrolliert, überwacht und beaufsichtigt unabhängig die Auswirkungen, Risiken und Chancen, die sich aus den Wirtschaftsaktivitäten der Teilkonzerne ergeben und greift bei Abweichungen ein. Es regelt die Grundzüge der Organisation von REHAU und der Teilkonzerne und ernennt die obersten Führungskräfte.

Das SB Group besteht derzeit aus fünf Mitgliedern: dem Präsidenten Dr. Veit Wagner, dem Vizepräsidenten Jobst Wagner sowie den drei Beisitzern Prof. Dr. Grünig, Prof. Dr. Klinkner und Prof. Dr. Nösberger. Geleitet wird das SB Group durch den Präsidenten des SB Group. Dieser kann durch den Vizepräsidenten des SB Group vollständig vertreten werden. Beide sind Vertreter der Eigentümerfamilie mit langjährigen operativen Erfahrungen innerhalb von REHAU. Als Beisitzer im Gremium fungieren unabhängige, langjährige externe Experten und Berater aus dem Bereich der Natur- bzw. Wirtschaftswissenschaften. Die Mitglieder des SB Group werden durch die Generalversammlung der REHAU Verwaltungszentrale gewählt.

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

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

Das für REHAU Industries bestellte Industries Executive Board (IEB) nimmt die Geschäftsführung, soweit gesetzlich möglich, für den gesamten Teilkonzern wahr.

→ Diversitätsangaben s. Anhang, S. 81

Das SB SG von REHAU Industries regelt die Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen des Executive Boards in dem für REHAU Industries erlassenen Organisationsreglement.

Das SB Group wählt auf Antrag des SB SG für REHAU Industries den Vorsitzenden des Executive Boards (CEO) sowie auf dessen Antrag die Mitglieder. Das Executive Board muss aus mindestens drei Mitgliedern bestehen.

02 Führungsstruktur

Verwaltungsrat Gruppe	Supervisory Board Group
Verwaltungsrat Teilkonzern	Supervisory Board IND
Geschäftsleitung Teilkonzern	Industries Executive Board

Das SB SG von REHAU Industries ist das Supervisory Board REHAU Industries (SB RH IND). Es besteht derzeit aus fünf Mitgliedern: dem Vorsitzenden Dr. Veit Wagner sowie den Beisitzern Prof. Dr. Rudolf Grünig, Prof. Raimund Klinker, Prof. Nösberger und Jobst Wagner, die alle langjährige operative Erfahrungen innerhalb von Industrieunternehmen mitbringen.

Das IEB von REHAU Industries besteht aktuell aus acht Mitgliedern. Geleitet wird das IEB vom CEO. Unterstützt wird dieser durch die CFO. Neben den genannten Mitgliedern sind sowohl die vier Leiter der Divisionen sowie die beiden Leiter der Regionen Americas und Asia Pacific Mitglied des IEB.

Das IEB ist für die operative Umsetzung von Vision, Mission und Strategien des Teilkonzerns verantwortlich. Im Berichtsjahr wurde vom IEB beschlossen und vom SB SG bestätigt, dass die Nachhaltigkeitsstrategie des Teilkonzerns zukünftig in den Strategieprozess des Teilkonzerns inkludiert wird. Dies erfolgt im Rahmen des vom SB SG definierten strategischen und finanziellen Rahmens. In diesem definiert und verabschiedet es auch die übergeordneten mittel- und langfristigen Ziele zur Nachhaltigkeit in den als wesentlich definierten Handlungsfeldern.

Die Bewertung der wesentlichen Nachhaltigkeitsinformationen für diesen Bericht wird zukünftig auf Basis der doppelten Wesentlichkeitsanalyse ermittelt. Mindestens einmal jährlich erhält das IEB über diese und die Zielsetzungen der definierten Handlungsfelder einen Statusbericht des Nachhaltigkeitsbeauftragten sowie bei Bedarf Vorschläge zur Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements, der Nachhaltigkeitsstrategie sowie der Zielsetzungen. Auf dieser Grundlage kann es Anpassungen vornehmen und bei starken Abweichungen gegenüber dem gesetzten Rahmen eingreifen.

Seit 2021 gibt es bei der variablen Vergütung eine Spaltung zwischen Führungs- und Individualziel der Ebene E0 bis E2. Seitdem sind auch nachhaltigkeitsbezogenen Leistungen als Teil der variablen Vergütung möglich. Diese müssen

messbar sein und auf die mittel- und langfristigen Zielsetzungen der definierten Handlungsfelder einzahlen. So wurde ein Anreizsystem für alle Führungskräfte zur Umsetzung von Nachhaltigkeit in ihrem Verantwortungsbereich geschaffen.

Im Berichtsjahr gab es eine generelle Verpflichtung für die Führungskräfte der Ebene E0 bis E2 zu einem nachhaltigen Individualziel.

Unternehmensstrategie

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

- REHAU Industries entwickelt als Spezialist für polymerbasierte innovative Produkte und Systeme neuartige, kosteneffiziente, langlebige und qualitativ hochwertige Lösungen.
- Durch die sukzessive Ausrichtung auf die Kreislaufwirtschaft reduziert REHAU Industries den direkten und indirekten CO₂-Fußabdruck kontinuierlich.

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

- Für REHAU Industries und alle Divisionen sind die Recycling- und Kreislaufwirtschaft und die damit verbundenen internen und externen Kreislaufsysteme ein Kernthema. Entsprechende Ziele auf den Werks-, Divisions- und Teilkonzern-ebenen sind definiert.
- Des Weiteren ist die Digitalisierung ein Querschnittsthema für alle Divisionen und ebenso wie die Kreislaufwirtschaft eng verbunden mit dem Thema Nachhaltigkeit, etwa im Bereich der Produktion, Logistik oder des Produktpasses.

- In der Division Interior Solutions haben darüber hinaus Individualisierung, Langlebigkeit und New Work eine herausragende Bedeutung bei den Produktschwerpunkten.
- Für die Division Industrial Solutions steht unter anderem die globale Mobilität der Zukunft beziehungsweise die Mobilitätswende im Fokus.
- Für die Division Window Solutions ist die Entwicklung zu einem vollständigen Systemanbieter („All-in-One-Partner“) im Fensterbereich das Leitthema. Dabei übernimmt sie eine Vorreiterrolle beim Thema Kreislaufwirtschaft und hat einen der stärksten Recyclinganteile in der Branche.
- Die Schwerpunkte der Division Building Solutions leiten sich insbesondere aus den Themen Wasser, Energieeffizienz und erneuerbare Energien ab und konzentrieren sich auf die Entwicklung ganzheitlicher und nachhaltiger Lösungen, die speziell für die Langlebigkeit von Gebäuden und Infrastrukturen ausgelegt sind.

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

Geschäftsfelder der Divisionen

REHAU Industries ist führender System- und Serviceanbieter polymerbasierter Lösungen in den Bereichen Bau und Industrie. Die Marke REHAU steht bei Kunden, Lieferanten sowie Beschäftigten für Leistungsstärke, Qualität, Innovationskraft und Designkompetenz. Das Produktangebot von REHAU Industries hat sich im Berichtszeitraum grundsätzlich nicht verändert.

Hergestellt werden sowohl Produkte nach spezifischen Kundenanforderungen als auch Standardprodukte für unterschiedliche Anwendungen im Business-to-Business-Bereich.

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

REHAU Building Solutions ist ein weltweit führender System- und Dienstleistungsanbieter für ganzheitliche Lösungen in den Bereichen Gebäudetechnik und Tiefbau. In der Gebäudetechnik ist REHAU Experte für Hauswassertechnik und thermischen Komfort. Die Subdivision entwickelt hochwertige integrierte und intelligente Lösungen, um Wasser in Gebäuden hygienisch, sicher und einwandfrei fließen zu lassen. Ergänzt wird das Produktportfolio durch Systeme zur Wärmeverteilung und -versorgung innerhalb und außerhalb des Gebäudes. Wichtige Geschäftspartner sind vor allem Installateure der Sanitär- und Heizungsbranche, der Sanitär-Fachgroßhandel sowie Planer, Architekten, Investoren und öffentliche Institutionen. REHAU Tiefbau bietet nachhaltige Infrastrukturlösungen in den Bereichen Regenwasser, Abwasser und Kläranlagentechnik sowie Stromleitungsbau. Das Produktportfolio umfasst höchst zuverlässige und perfekt aufeinander abgestimmte Kanalisations- und Regenwassermanagementsysteme. Indem die Subdivision neuste Technologien, ein innovatives Produktportfolio und Software-Expertise zusammenbringt, entwickelt sie langlebige und nachhaltige Lösungen. In enger Zusammenarbeit mit Partnern, Planern, Ingenieurbüros, Bauunternehmern und Kommunen werden Projekte in der Regel von der Vorplanung bis zur Fertigstellung des Projektes begleitet. Durch einen umfangreichen Planungsservice und Baustellensupport in der Projektentwicklung und -umsetzung wird ein partnerschaftliches Miteinander aller am Bau beteiligten Akteure unterstützt.

Die **Division Industrial Solutions** fungiert als Entwicklungspartner für eine Vielzahl unterschiedlicher Industriebranchen. Dazu gehören die Agrar- und Landtechnik mit den Anforderungen von beispielsweise Landwirten, Gärtnereien oder Kommunen. Im Bereich der Industrieschläuche setzt sich die Zielgruppe vorwiegend zusammen aus Laboratorien, Werkstätten oder der Lebensmittelindustrie. In speziellen Anwendungen von Hydraulik, Pneumatik, Schweißtechnik oder Hochdruckreinigung stehen industrielle Kunden des Anlagen-, Geräte- und Maschinenbaus im Fokus. Weitere Geschäftspartner finden sich in der Kühlgeräteindustrie, die unter anderem mit Profilen, Dichtungen und Schläuchen beliefert wird. Auch die Kraftfahrzeug-Zulieferindustrie sowie der öffentliche Personennahverkehr gehören zum Kundenspektrum. Hier liefert die Division Systemlösungen bestehend aus (Strom-) Leitungssystemen, Schläuchen und Dichtungstechnik. Um den Kundenanforderungen gerecht zu werden, arbeitet die Division verstärkt an innovativen Produktlösungen, der Aufrechterhaltung einer hohen Qualität sowie der Einhaltung international geltender Normen und Richtlinien.

Dabei begleitet sie ihre Geschäftspartner bei individuellen Produktentwicklungen von der Entwicklung bis zur Auslieferung.

Interior Solutions ist als Division weltweit ein anerkannter Partner im hochwertigen Möbel- und Innenausbau. Zu ihren Kunden gehören Handwerker, der Holzfachhandel, Möbelhersteller sowie internationale Möbelkonzerne. Die Geschäftseinheit gliedert sich in die beiden Produktbereiche Kantenband und Oberflächen- und Systemprodukte. So werden zum Beispiel Oberflächen mit den passenden Kanten zu maßgefertigten Bauteilen kombiniert. Generell verbindet die Division Funktionalität mit extremer Langlebigkeit und einer Vielzahl an Designmöglichkeiten. Das Angebot umfasst Produkte, die zur Herstellung optisch und funktional hochwertiger und langlebiger Möbel für Küche, Bad, Wohnraum oder Innenanwendungen in Büros, Restaurants und Läden verwendet werden. Bei der Herstellung der Produkte spielen Maßnahmen wie die Minimierung von Abfall und der Wiedereinsatz von Rohstoffen eine wichtige Rolle. Zukünftig werden Recyclingfähigkeit und der Einsatz von Rezyklaten verstärkt. Gemeinsam mit

Kunden und in Förderprojekten wird an der Entwicklung von branchenspezifischen Konzepten einer Kreislaufwirtschaft gearbeitet.

Durch die große Erfahrung in der Umsetzung von Dekoren, Prägungen und Lacken ist ein breites Spektrum an Farbnuancen möglich – bis hin zu natürlichen Holz- oder Steinoptiken. Eine wichtige Serviceleistung ist unter anderem die individuelle Kantenbandlieferung, wählbar nach den jeweiligen Bedürfnissen, beginnend mit einem Meter oder einer Rolle bis hin zu Großserien. Aufgrund des Einsatzes hochwertiger Polymerwerkstoffe und der langjährigen Material- und Werkstoffkompetenz können die Produkte selbst höchste Qualitätsansprüche auch bei großen Mengen erfüllen.

Die **Division Window Solutions** ist global einer der führenden Hersteller von modernen, innovativen und nachhaltigen Tür- und Fenstersystemen. Als All-in-One-Partner ist die Division mit allen wichtigen Akteuren wie etwa Architekten, Bauunternehmen sowie privaten und öffentlichen Wohnungsbaugesellschaften verbunden. Der Kundenstamm besteht aus einer Vielzahl an kleineren, mittleren und großindustriellen Fensterbauern sowie -herstellern. Hauptsysteme sind in Europa und in der USA die Designoptionen:

- ARTEVO/GENEO – PVC-Profil aus dem Faserverbundwerkstoff RAU-FIPRO X, der das Profil enorm stabil macht; im Regelfall kann somit auf eine Stahlarmierung verzichtet und die beste Wärmedämmung und Energieeffizienz erzielt werden.
- SYNEGO – PVC-Profil, das durch eine gute Wärmedämmung und hervorragende Schalldämmung überzeugt und vielseitig einsetzbar ist.
- BRILLANT/Euro-Design 70 – PVC-Profil, die eine effektive Wärmedämmung und breite Auswahl an Gestaltungsmöglichkeiten bieten.

Im Produktbereich selbst lag der Schwerpunkt im Jahr 2023 auf der konsequenten Weiterentwicklung zum All-in-One-Partner. Hierfür wurde das neue, innovative Fenstersystem ARTEVO eingeführt, das Accessoires-Portfolio weiter ausgebaut sowie an den digitalen Services und smarten Produkten gearbeitet. Durch eine Vielzahl an Designoptionen können Fensterfronten in fast allen RAL-Farben und

mit unterschiedlichen Oberflächenstrukturen geliefert werden. Der Recycling-Ansatz EcoPuls sorgt dafür, dass >60 Prozent der produzierten Profile bereits heute Recycling-Material enthalten. Der Rezyklatanteil variiert dabei zwischen 40 und 80 Prozent. Die Division bietet einen umfangreichen Kundensupport an. Insbesondere für kleinere und mittlere Partnerbetriebe wird ein Serviceangebot im Hinblick auf Profilverarbeitung, Marketing und Vertrieb zur Verfügung gestellt. Daneben haben die Division sowie ihre angegliederten Tochterunternehmen ein eigenes Europageschäft zur Rücknahme und Verarbeitung von Kunststoffabfällen aus der Fensterverarbeitung sowie -sanierung. Durch die eigenen Rücknahmesysteme und Materialaufbereitung sind neben den bereits genannten Akteuren Logistikunternehmen, Marktbegleiter oder private und öffentliche Wohnungsbaugesellschaften mit dem Fokus auf der energetischen Sanierung weitere wichtige Geschäftspartner.

Nachhaltigkeitsmanagement

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

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

Die Einführung eines einheitlichen europäischen Nachhaltigkeitsberichtsstandards, die so genannten European Sustainability Reporting Standards (ESRS), ist

ebenfalls mit Herausforderungen und Veränderungen verbunden. Neben der Komplexität der Datenerfassung und Berichterstattung müssen die ESRS in die bestehenden Systeme integriert und Datengenauigkeit gewährleistet werden.

Dafür werden ausreichend Ressourcen und Kapazitäten auf verschiedenen Ebenen benötigt.

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

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

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

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

Um bereits jetzt ein Fundament für diese Anforderungen zu legen, wurden im letzten Berichtsjahr wie geplant Vorarbeiten zur Entwicklung von

Klimaanpassungsstrategien weiterentwickelt und einzelne Standorte analysiert. Dafür wurde ein standardisierter Prozess erörtert, der die individuelle Beurteilung von (Werks-)Standorten ermöglicht. Im Berichtsjahr wurde die Checkliste Klimawandel-Risiken-Standort-Analyse entwickelt. Sukzessive sollen alle weltweiten Werksstandorte anhand der darin definierten 25 Kriterien bewertet werden. Neben physischen beziehungsweise ökologischen Risiken stehen in diesem Kontext auch ökonomische, politische und gesellschaftliche Risiken im Fokus.

Herausforderungen

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

Die Umstellung bzw. weitere Schritte auf dem Weg in die Kreislaufwirtschaft, verbunden mit dem sukzessiven Verzicht auf fossile Rohstoffe, stellte auch 2023 eine der wichtigsten Herausforderungen und Ziele für den Teilkonzern dar. Damit verbunden war auch die operative Umsetzung des Strategiewechsels bei der Energieversorgung. Ein Drittel des Energiebedarfs soll zukünftig aus nachhaltigen Quellen gedeckt werden.

In der Baubranche kommen die neuen europäischen Berichtsstandards, die Anforderungen der EU-Taxonomie oder die Circular Economy bisher nur langsam an. Der verstärkte Einsatz von Recycling-Material und höhere Auflagen beim Materialeinsatz bzw. Rückbau werden für alle Beteiligten eine große Herausforderung. Eine entscheidende Entwicklung im Baubereich wird es sein, dass neben dem Hauptthema Energieeffizienz auch das kreislauffähige Bauen sowie das Sanieren an Bedeutung gewinnen werden.

In der Möbelindustrie steigt die Nachfrage nach Möbeln mit verbesserter Ökobilanz kontinuierlich, wobei es regional deutliche Unterschiede gibt. Die Branche steht hier noch am Anfang.

„Grüne“ Möbel gewinnen insbesondere in Ausschreibungen an Bedeutung, werden aber häufig rein auf die Verwendung von Holz als nachwachsenden Rohstoff bezogen. Ähnlich wie im Baubereich steht durch das zukünftige Reporting eine ganzheitliche Erweiterung des Verständnisses von Nachhaltigkeit bevor. Themen wie Schadstofffreiheit, Langlebigkeit, Reparaturfähigkeit und faire Produktion haben heute noch eine geringe Bedeutung. Von großer Tragweite ist die neue Ökodesign-Verordnung der EU. Diese wird nach und nach in alle Branchen eingeführt. Die Möbelindustrie wird eine der ersten sein, die sich zum Beispiel mit verbesserter Kreislauffähigkeit auseinandersetzen muss.

Bei Kundenentwicklungen im Bereich B2B ist die Situation analog zu bewerten. Je nach Größe des Kunden, Produktgruppe oder Branche sind auch dort punktuell erste Anforderungen zur Nachhaltigkeit bis hin zu erweiterten Produkthanforderungen im Zuge der Ökodesign-Richtlinie vorhanden.

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

Die **Division Window Solutions** hat das Thema Kreislaufwirtschaft inklusive einer umfassenden Sammelstrategie für Europa im Gegensatz dazu schon fest in ihrer Strategie verankert.

In der Subdivision Building Technologies der **Building Solutions** ist die Verbesserung der Energieeffizienz sowie die Wärme- und Kälteversorgung auf Basis erneuerbarer Energien nach wie vor ebenfalls ein wesentlicher Bestandteil von

Nachhaltigkeit. In der Subdivision Water Infrastructure steht vor allem nachhaltiges Abwasser- und Regenwassermanagement im Kern der Geschäftstätigkeit, um den Auswirkungen des Klimawandels entgegenzuwirken.

In der **Division Industrial Solutions** ist die Möglichkeit zur (gesteigerten) Nutzung von Rezyklat bei gleicher Qualität, das Entwickeln von Recycling-Konzepten, Sicherheit und Langlebigkeit der Kundenentwicklungen ein Schwerpunkt. Die **Divisionen Interior Solutions** und **Building Solutions** haben die Wichtigkeit von Rücknahme bzw. Wiederaufbereitung von Post-Industrial- und Post-Consumer-Material erkannt und als wesentliches neues Thema aufgenommen.

Für alle Divisionen von REHAU Industries gilt, dass die Umsetzung der Kreislaufwirtschaft in den verschiedenen Branchen eine umfassende Kollaboration, Transparenz, Innovationsgeist und partnerschaftliche Zusammenarbeit erfordert. Der Großteil der Industrie steht hier noch am Anfang.

Wesentlichkeitsanalyse

Zur Ermittlung der wesentlichen Themen, welche für die Strategie und Berichterstattung von REHAU Industries wichtig sind, wurde die Wesentlichkeitsanalyse der letzten Jahre tiefgreifend weiterentwickelt. Grundlage der Überarbeitung ist das Prinzip der doppelten Wesentlichkeit der für REHAU Industries ab dem Geschäftsjahr 2025 gültigen europäischen Richtlinie Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

Für die Wesentlichkeitsanalyse werden zukünftig zwei Perspektiven betrachtet:

- Outside-In-Perspektive: Nachhaltigkeitsaspekte, die als Chancen und Risiken auf den Geschäftsverlauf, das Ergebnis oder die Lage des Unternehmens Einfluss nehmen können (Unternehmensrelevanz) = Finanzielle Wesentlichkeit

- Inside-Out-Perspektive: Geschäftstätigkeiten, Geschäftsbeziehungen sowie Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens, die sich positiv und negativ oder wahrscheinlich schwerwiegend auf Nachhaltigkeitsaspekte auswirken (Nachhaltigkeitsrelevanz) = Wesentlichkeit nach Auswirkungen

Bei der Überarbeitung des Prozesses der Wesentlichkeitsanalyse wurde sich am Arbeitspapier „Doppelte Wesentlichkeit – konzeptionelle Leitlinien“ der European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) orientiert.

Zu den internen Stakeholder-Gruppen zählen das Management sowie betroffene Fachabteilungen. Extern werden große strategische Kunden und Lieferanten einbezogen sowie Verbände, Partner und die Nachhaltigkeitsvertreter von REHAU.

Im Zuge von Dokumentenanalysen zu Berichtstandards und auf Basis interner Workshops wurde eine Liste mit 12 Nachhaltigkeitsthemen, die die Wertschöpfungskette abbildet, definiert. Folgende Fragen sollen beantwortet werden:

Wesentlichkeit der Auswirkungen (Inside-Out)

- Wie groß ist die Anzahl der Menschen oder die Fläche der Umwelt, die von dem Nachhaltigkeitsthema durch das Handeln von REHAU Industries betroffen ist oder sein könnte?
- Wie stark sind die Auswirkungen des Nachhaltigkeitsthemas durch das Handeln von REHAU Industries auf die Menschen oder die Umwelt, die davon betroffen sind oder sein könnten?
- Wie einfach oder schwierig ist es, die negativen Auswirkungen des Nachhaltigkeitsthemas durch das Handeln von REHAU Industries zu vermeiden, zu reduzieren oder rückgängig zu machen?

Finanzielle Wesentlichkeit (Outside-In)

- Inwieweit können die Nachhaltigkeitsthemen die zukünftige Wirtschaftlichkeit von REHAU Industries beeinflussen?

Diese Fragen werden je Nachhaltigkeitsthema auf Skalen von 0 bis 5 bewertet und deren Durchschnitte ermittelt. Die erste Durchführung der überarbeiteten Wesentlichkeitsanalyse erfolgt mit den wichtigsten internen und externen Stakeholdern von REHAU Industries im Jahr 2024.

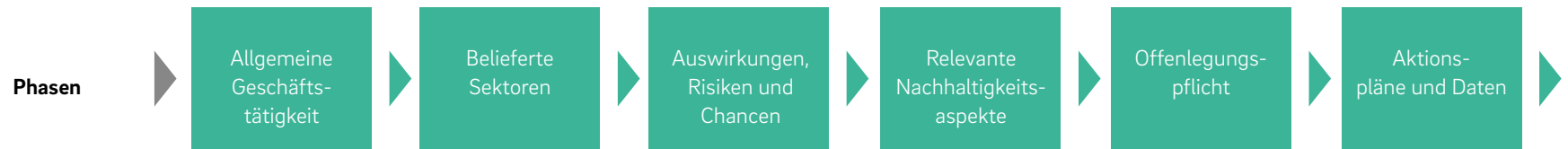
Handlungsfelder als Ergebnis der einfachen Wesentlichkeitsanalyse im Berichtsjahr:

Speziell der Klimaschutz bzw. die Reduzierung von CO₂e-Emissionen sowie der Umstieg auf die Kreislaufwirtschaft wurden sowohl von REHAU als auch von seinen Stakeholdern 2023 weiterhin als sehr wichtig eingestuft. Themen waren hier u. a. die Senkung der CO₂e-Emissionen durch den Bezug von Energie aus erneuerbaren Quellen oder die verstärkte Verpflichtung der Lieferanten zur Emissionsreduzierung. Wesentlich für die Stakeholder war auch eine erhöhte Sensibilität für Produktionsausschüsse bzw. -abfälle. Für REHAU ist das ein klarer Auftrag, die konsequente Integration dieser Themen in das Kerngeschäft umzusetzen. Diese sollen verstärkt in die Handlungsfelder Ressourcenschonung bzw. Kreislaufwirtschaft und Klimaschutz integriert werden.

Weitere wichtige ESG-Themen waren „Nachhaltige Unternehmensführung“ sowie „Umwelt- und Sozialstandards in der Wertschöpfungskette“ sowie "integres Verhalten in der Geschäftspraxis", vor allem in der Beschaffung. Diesem Bereich soll eine noch höhere Priorität als bisher zugeordnet werden.

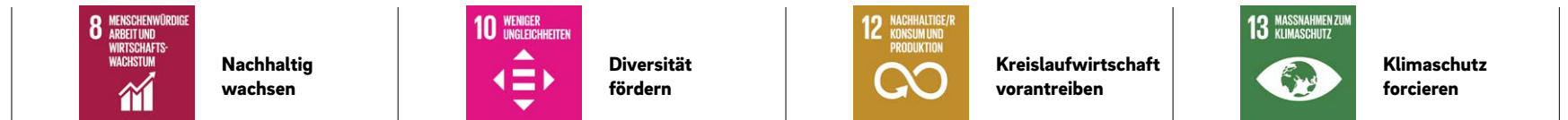
Die Förderung von Beschäftigten unter Berücksichtigung von Aspekten der Diversität und Inklusion waren außerdem noch häufig genannte Themen. Die wesentlichen Themen der internen und externen Stakeholder decken sich mit den bisherigen Schwerpunkten von REHAU Industries. Durch die Überarbeitung des Wesentlichkeitsprozesses im Berichtsjahr nach dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit werden sich diese Schwerpunkte ggf. verändern.

03 Prozess zur Ermittlung der wesentlichen Reporting-Pflichten



→ Nachhaltigkeitsziele, S. 64 ff.

04 Handlungsfelder als Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse



Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltigkeit ist bei REHAU Teil des Strategieprozesses. Dieser wird kontinuierlich überprüft und konkretisiert. Im Anschluss ist es die Aufgabe der Geschäftsleitung des jeweiligen Teilkonzerns bzw. seiner Divisionen, die bestehenden strategischen Nachhaltigkeitsinitiativen und -aktivitäten auf den Prüfstand zu stellen, sie an die sich neu ergebenden Rahmenbedingungen anzupassen und sie – wo möglich – in die operative Strategie zu integrieren. Je nach Schwerpunkt der Geschäftstätigkeit beinhaltet dies unterschiedliche Chancen und Risiken.

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

Bei REHAU Industries lag der Schwerpunkt im Berichtsjahr auf der weiteren Implementierung der Nachhaltigkeitsstrategie in die Gesamtorganisation sowie die internationale Organisationsentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements in Richtung Asien und Americas.

Schwerpunkt in den vier Divisionen war die (Weiter-)Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie sowie die internationale Organisationsentwicklung. In einem gemeinsamen Workshop mit den Regionen Americas und Asia Pacific wurde die aktuelle Organisationsstruktur, die Projekte sowie die jeweilige Nachhaltigkeitsstrategie vorgestellt und gemeinsam diskutiert, um Synergien zu heben und ein gemeinsames Bewusstsein für die jeweiligen Chancen und Risiken sowie Schwerpunkte zu schaffen.

Die Aktivitäten der Nachhaltigkeitsstrategie von REHAU Industries und die definierten TOP-KPIs wurden im Berichtsjahr durch das Industries Executive Board bestätigt. Bei den TOP-KPIs zu Klima und Kreislaufwirtschaft wurden Verbesserungen erreicht, so dass die Zielsetzungen für 2025 weiterhin realistisch sind.

Die Geschäftsleitung hat ebenso den für das Berichtsjahr aktualisierten Status gelesen und bestätigt. Es wurde entschieden, ab dem Geschäftsjahr 2023 den gemeinsamen Nachhaltigkeitsbericht von REHAU Automotive und REHAU Industries zu trennen.

Die Aktivitäten der Nachhaltigkeitsstrategie von REHAU Industrie fußten im Jahr 2023 weiterhin auf den folgenden vier Handlungsfeldern.

Nachhaltig wachsen

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

Im Berichtsjahr wurde im IEB beschlossen, dass das Handlungsfeld „Nachhaltig wachsen“ durch das Handlungsfeld „Green Growth“ ersetzt wird. Das entsprechende umsatzgetriebene KPI soll so weit möglich an die EU-Taxonomie angeglichen werden. Spätestens wenn für Produkte von REHAU Industries technische Kriterien vorliegen, werden diese definiert werden. Die bisherige rein finanzgetriebene Kennzahl wird damit ersetzt.

Klimaschutz forcieren

Der Anspruch im Klimaschutz heißt: Die Ziele von Paris (COP 21) sind auch die Ziele von REHAU. Im Berichtsjahr wurde beschlossen, ab dem Geschäftsjahr 2023 jährlich Analysen der Scope1- bis 3-Emissionen durchzuführen. Gleichzeitig wurde der Grundsatzbeschluss zum Science-based Target in ein konkretes Commitment zu einem Near-term Target umgewandelt und bei der Science-Based-Target-Initiative

eingereicht. Bis 2025 wird eine wissenschaftlich fundierte Zielsetzung mit der entsprechenden Roadmap für REHAU Industries erstellt. Für Scope 2 wurden im Berichtsjahr weitere Projekte zum direkten Bezug von Grünstrom umgesetzt, um die direkten CO₂-Emissionen von REHAU Industries zu minimieren. Mittelfristiges Ziel in EMEA ist ein Anteil von 30 Prozent Grünstrom über off-site- oder on-site-betriebene PPAs.

Kreislaufwirtschaft vorantreiben

Als Produktionsunternehmen ist die Transformation von der Linear- zur Kreislaufwirtschaft für REHAU unumgänglich, um die ambitionierten Klimaziele erreichen zu können. In den Divisionen wurden die begonnenen Projekte zur Produkt-rücknahme weitergeführt sowie weitere Leuchtturmprojekte im Produktbereich in den Markt eingeführt, um das Produktportfolio sukzessive auf die Kreislaufwirtschaft vorzubereiten bzw. umzustellen. Die weltweite Zielsetzung von 20 Prozent Rezyklatanteil in REHAU Produkten wurde für die Region EMEA 2023 bereits vorzeitig erreicht.

Diversität fördern

In der Förderung von Vielfalt und Inklusion sieht REHAU Industries Entwicklungspotenzial und Chancen. Mit einer deutlich verstärkten internen und externen Kommunikation, e-learnings, Aktionstagen oder Interviews im Intranet und in den sozialen Medien sollen Toleranz und Vielfalt im Unternehmen und im gesellschaftlichen Kontext gefördert werden. Das Kernziel der Aktivitäten ist dabei die Entwicklung hin zu einer vermehrt diversen und inklusiven Arbeitskultur. Als wesentliche Kenngröße fungiert nach wie vor der Frauenanteil in Führungspositionen. Im Berichtsjahr blieb der Anteil konstant. Die Zielsetzung von 17 Prozent bis 2025 bleibt bestehen.

Die Implementierung der strategischen Aktivitäten der seit 2019 definierten vier Handlungsfelder bleibt weiterhin zentral und wird durch die Überarbeitung der Wesentlichkeitsanalyse nach dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit ergänzt. Wie berichtet werden die Nachhaltigkeitsstrategie und der Prozess der doppelten

Wesentlichkeit ab dem kommenden Berichtsjahr in einem iterativen jährlichen Prozess erfolgen, um sie kontinuierlich weiterzuentwickeln und zu verbessern.

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

Die Divisionen und Sub-Divisionen verfolgen marktorientierte Strategien und Ansätze je nach Geschäftsfeld, Märkten, dem bestehenden Kundenportfolio, der Kundengröße bzw. den belieferten Regionen. Grundsätzlich sind für die Divisionen die verschiedenen Aspekte und Herausforderungen der Kreislaufwirtschaft das wichtigste Handlungsfeld in der Nachhaltigkeitsstrategie. Als wesentlichen Schritt haben alle Divisionen im Berichtsjahr gemeinsam mit einem externen Dienstleister begonnen, Ökobilanzen für ausgewählte Produkte zu berechnen. Die Ergebnisse werden im Jahr 2024 vorliegen. Im nächsten Schritt sollen eigene Einflussmöglichkeiten bewertet und geeignete Maßnahmen umgesetzt werden, um diese dann auf andere Produkte zu vervielfältigen.

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

In der **Division Building Solutions** steht die Vision des Geschäftsbereichs „Shaping a sustainable future by pioneering building solutions worldwide“ im Zentrum der Nachhaltigkeitsaktivitäten. Wichtigste Ziele sind die Reduktion der CO₂-Emissionen und die Förderung der Kreislaufwirtschaft. Darüber hinaus geht es darum, inwiefern das bestehende und zukünftige Produktportfolio einen Beitrag zum Schutz der Umwelt leisten kann. Dabei wird der Aspekt der Nachhaltigkeit ganzheitlich verfolgt. Nicht nur die zunehmende Integration der zirkulären Wirtschaft steht im Blickpunkt, sondern weiterhin auch der hohe Qualitätsanspruch. Das Ziel

ist es, ein Gegenmodell zur „Wegwerfgesellschaft“ zu bieten. Um Nachhaltigkeit weiter voranzutreiben und organisatorisch in der Division zu verankern, gibt es eine eigenständige personelle Ressource für Nachhaltigkeit. Neben dem Ressourcenaufbau wurden weitere Projekte zur Umsetzung des strategischen Handlungsfeldes verfolgt.

Konkret wurde im Berichtsjahr in der Produktentwicklung an der weiteren Erhöhung des Rezyklatanteils gearbeitet. Außerdem wurden die europäischen Werke erstmals erfolgreich nach ISCC Plus (ISCC = International Sustainability & Carbon Certification) zertifiziert, um den Einsatz biozirkulärer Rohstoffe zu ermöglichen. Um den Kunden des Geschäftsbereichs mehr Transparenz über die Umweltauswirkungen der Produkte zu bieten und die Nachhaltigkeit in der Baubranche zu fördern, werden Environmental Product Declarations (EPDs) für die wichtigsten Produkte erarbeitet. Spezifische Informationen im Kontext nachhaltiger Gebäudezertifizierungen (z. B. DGNB [Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen] oder QNG [Qualitätssiegel Nachhaltiges Gebäude]) werden mittels „Herstellereklärungen zu Produktkonformität und Nachhaltigkeit“ zu Verfügung gestellt.

In der **Division Industrial Solutions** stand im Jahr 2023 die interne und externe Kommunikation des Themas im Vordergrund. Dies war verbunden mit einem internen Know-how-Aufbau zum Thema Nachhaltigkeit. Beides ist Grundlage, um die Integration von Kreislaufprinzipien in die operative Strategie und eine noch engere Partnerschaft mit den eigenen Kunden zu forcieren. Analog der Division Building Solution wurden dafür personelle Ressourcen geschaffen bzw. neue Prioritäten im Produktmanagement und der Kommunikation gesetzt.

Im Berichtsjahr hat die **Division Interior Solutions** ein erstes strategisches Leitbild zum Thema Nachhaltigkeit entwickelt. Ziel ist es, Pionier bei nachhaltigen Produktlinien, Produktionsprozessen und Services zu sein. Dabei ist es der Anspruch der Division, als Innovationsführer Akzente zu setzen. Die neuen Produktlinien, Rücknahmekonzepte für nicht verarbeitete bzw. nicht mehr

benötigte Produkte sowie zusätzliche digitale Services sollen unmittelbar im Dialog mit den Kunden entstehen und bei der Entwicklung nachhaltiger Lösungen unterstützen. Ebenso lag ein Fokus auf der Forderung der internen Kommunikation zum Thema Nachhaltigkeit, um Bewusstsein, Verständnis und Transparenz zu schaffen. Die Detailanalysen bei den Ökobilanzen sollen helfen, die eigenen Entwicklungsschwerpunkte zu justieren und im Austausch mit Kunden und Lieferanten entlang der gesamten Lieferkette Ansätze zur Dekarbonisierung voranzutreiben.

Die **Division Window Solutions** hat die Recycling-Wirtschaft und die Klimaneutralität als wesentliche Handlungsfelder in ihre Strategie integriert. Strategisches Leitbild ist dabei zum einen die Kreislaufwirtschaft, also die Transformation der Recycling-Wirtschaft zu nahezu komplett geschlossenen Kreisläufen. Primäres Ziel ist dabei der kontinuierliche und profitable Ausbau des europaweiten Netzwerks für Altmaterial- und Abfallgewinnung und die parallele Entwicklung der eigenen Aufbereitungskapazitäten. Zum anderen übernimmt die Division eine Vorreiterrolle im Rahmen der Klimaneutralität. Ziel der eigens dafür geschaffenen Initiative Net Zero WS ist die Neutralisierung aller Emissionen über die drei Scopes bis 2040. Hierfür wird an einer Roadmap mit konkreten Maßnahmen zur stufenweisen Erreichung gearbeitet, die auf einem zertifizierten Corporate Carbon Footprint aufsetzt. Im Berichtsjahr lag weiterhin ein Fokus auf der verstärkten externen Kommunikation zum Thema Nachhaltigkeit, um Bewusstsein, Verständnis und Transparenz bei den eigenen Kunden und Partnern zu schaffen.

Nachhaltigkeitsorganisation

Die funktionsübergreifende Gesamtverantwortung für Nachhaltigkeit trägt der SB Group und delegiert diese im Sinne der Geschäftsführung über die SB SG an die Executive Boards der Tochterunternehmen. Auf Ebene von REHAU werden die Nachhaltigkeitsaktivitäten operativ durch das Group Council Sustainability (GCS) koordiniert und die Fortschritte mindestens einmal jährlich dem SB Group vorgelegt. Es

besteht aus den Leitern Nachhaltigkeit aller Teilkonzerne sowie von REHAU. Der GCS unterstützt den SB Group und fördert den Erfahrungsaustausch zwischen den Teilkonzernen, schafft Synergien und ist für die konzeptionelle Entwicklung der zukünftigen nichtfinanziellen Berichterstattung als Teil des Jahresabschlusses von REHAU verantwortlich. Der GCS tagt quartalsweise und davon mindestens zweimal physisch. Der Vorsitz liegt beim Leiter Nachhaltigkeit REHAU. Der GCS kann sowohl an das SB Group als auch an die Executive Boards der Teilkonzerne Empfehlungen aussprechen.

Bei REHAU Industries ist Nachhaltigkeit vordergründig eine Führungsaufgabe. Die primäre Verantwortung für die Implementierung von Nachhaltigkeit in die Organisation liegt bei allen Führungskräften und insbesondere den Divisionsleitern sowie deren Nachhaltigkeitsbeauftragten. Für die Integration in das „Tagesgeschäft“ tragen neben den Vorgesetzten auch alle Mitarbeitenden in ihrem jeweiligen Tun bei.

Auf oberster Ebene trägt das IEB die Verantwortung für das Nachhaltigkeitsmanagement von REHAU Industries und hat in dieser Funktion den Leiter Nachhaltigkeit als Teil des Bereichs Operations dazu berufen, die Koordination, Weiterentwicklung und das Monitoring des Nachhaltigkeitsmanagements zu übernehmen. Mindestens einmal jährlich informiert der Leiter Nachhaltigkeit das IEB über den Fortschritt der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie.

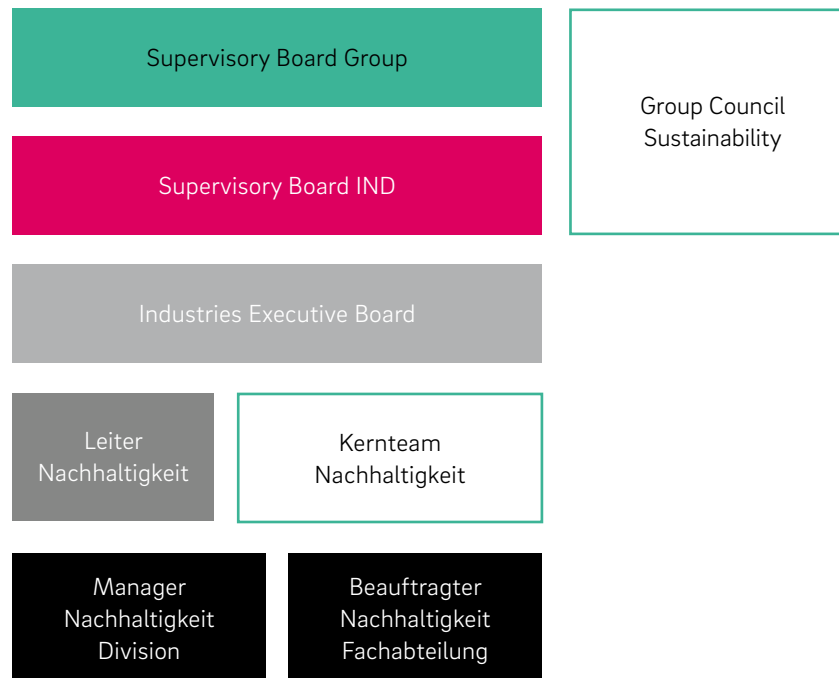
Dem Leiter Nachhaltigkeit steht mit dem Kernteam Nachhaltigkeit ein Gremium aus Nachhaltigkeitsbeauftragten der Divisionen sowie Nachhaltigkeitspezialisten wesentlicher Fachabteilungen zur Seite. Das Kernteam Nachhaltigkeit stellt neben den üblichen Informations- und Berichtswegen einen geregelten Informationsfluss zur Berichterstattung, den Handlungsfeldern, wichtigen Ratings, Rankings und Initiativen sowie übergeordneten Themen sicher. Die Leitung obliegt dem Leiter

Nachhaltigkeit. Das Kernteam Nachhaltigkeit tagt einmal monatlich und wird durch den Leiter Nachhaltigkeit einberufen. Aktuell besteht das Kernteam Nachhaltigkeit neben dem Leiter Nachhaltigkeit aus den vier Nachhaltigkeitsbeauftragten der Divisionen sowie den Nachhaltigkeitspezialisten der Fachabteilungen Health, Safety and Environment (HSE), Energy Management (EM), Purchasing (PUR), Diversity and Inclusion (HR), Communications (COM), Compliance, Strategy (GS) und Finance (FI).

Das Berichtsjahr stand im Zeichen der Internationalisierung des Nachhaltigkeitsmanagements. Für die Region Americas und Asia Pacific wurden eigenständige Nachhaltigkeitsbeauftragte ernannt, die im regelmäßigen Austausch mit dem Leiter Nachhaltigkeit von REHAU Industries stehen. Regionale Kernteams wurden geschaffen, um Ansatzpunkte für Leuchtturmprojekte zu identifizieren. Als erster Schwerpunkt wurden in beiden Regionen der Austausch und Synergien im Energiemanagement identifiziert.

Auf Grundlage der „DACH-Procedure Sustainability“ wurden auch in 2023 weitere Ergänzungen und Anpassungen zur Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in den REHAU Rules and Procedures geschaffen. Damit soll ein gruppenweit einheitliches Vorgehen im Nachhaltigkeitsmanagement in allen REHAU Teilkonzernen gewährleistet werden. Übergeordnetes Ziel ist die Implementierung von Nachhaltigkeitsanforderungen in allen relevanten Führungs-, Kern- und Unterstützungsprozessen. Die primäre Verantwortung für die Implementierung von Nachhaltigkeit in die Organisation liegt bei den Prozessverantwortlichen bzw. Leitern der Fachabteilungen. Die Entscheidungsstruktur ist analog den generell geltenden Statuten von REHAU geregelt.

05 Nachhaltigkeitsorganisation bei REHAU Industries



Stakeholder

Die Einbindung von Stakeholdern ist ein wesentlicher Teil der Unternehmensführung und -weiterentwicklung. Durch einen kontinuierlichen Dialog bemüht REHAU sich, ihre Positionen, Bedenken und Erwartungen zu verstehen. Diese regelmäßige Interaktion fließt in die Nachhaltigkeitsbemühungen, Projekte und Prozesse ein. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse wiederum werden Teil der Due-Diligence-Prozesse und der Bewertung der zukünftigen doppelten Wesentlichkeit.

In einer Stakeholder-Analyse wurden die wichtigsten Stakeholder definiert nach Interesse und Einflussmöglichkeiten auf REHAU Industries.

- Strategische Kunden, Lieferanten und Partner
- Belegschaft
- Eigentümer und Geschäftsführung (Anteilseigner)
- Organisationen wie Fachverbände und Ratingagenturen
- Gesellschaft und NGOs
- Behörden

Prioritär verfolgt REHAU dabei den Dialog mit Stakeholdern, die die ökonomische, ökologische oder gesellschaftliche Leistung des Unternehmens merklich beeinflussen oder davon stark betroffen sind. Zusätzlich sind indirekte Stakeholder interessant, mit denen ebenfalls der aktive Dialog gesucht wird. Daneben werden Medien, Wissenschaft und Hochschulen sowie Wettbewerber als Stakeholder betrachtet.

Geleitet von den Grundsätzen der Offenheit, Transparenz und Integrität, orientiert sich die Politik der Einbindung dieser Stakeholder an internationalen Normen und Kodizes, wie zum Beispiel den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte.

REHAU stellt sicher, dass die Ansichten und Interessen der betroffenen Stakeholder in Bezug auf die nachhaltigkeitsrelevanten Auswirkungen regelmäßig im Kernteam Nachhaltigkeit bzw. an das IEB weitergegeben werden.

Für das Stakeholder-Engagement wurden in den letzten Jahren unterschiedliche Formate entwickelt, mit denen unmittelbare sowie mittelbare Stakeholder erreicht werden sollen. Es handelt sich überwiegend um eine Vorgehensweise, die in die generellen Arbeitsabläufe integriert ist. Diese sind über das gesamte Geschäftsjahr verteilt. Im Zuge der weiteren Implementierung des europäischen Berichtsstandard ESRS in die Berichterstattung bei REHAU Industries wird dieser Ansatz im Jahr 2024 durch die doppelte Wesentlichkeitsanalyse abgelöst werden.

Die Ergebnisse der Stakeholder-Analyse werden mindestens einmal jährlich im Executive Board vorgestellt. Sie finden ab dem kommenden Berichtsjahr Berücksichtigung im jährlichen Strategieprozess von REHAU Industries bzw. den Divisionen.

06 Beziehung zwischen Stakeholdern und REHAU

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

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

Kunden, Geschäftspartner und Lieferanten

REHAU führt enge Verbindungen mit Kunden, Geschäftspartnern und strategischen Lieferanten. Das Verständnis für deren Erwartungen und Anforderungen ermöglicht es, Vertrauen und Loyalität aufzubauen sowie Trends oder Veränderungen im Markt frühzeitig zu erkennen. Somit kann REHAU Produkte und Innovationen aus dem direkten Feedback entsprechend verbessern. REHAU strebt langfristige Beziehungen sowie eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe an.

→ Lieferkette, S. 54 ff

Belegschaft

Mit den Mitarbeitenden pflegt REHAU Industries einen aktiven Austausch und fördert deren Partizipation. Dazu stehen verschiedene Plattformen und Formate für den direkten Draht zwischen Belegschaft und Geschäftsführung wie Round Tables, Get-togethers, Townhalls oder die regelmäßigen Pulse Surveys zur Verfügung.

→ Soziales, S. 44 ff

Anteilseigner

REHAU Industries ist ein unabhängiges Familienunternehmen in Privatbesitz. Operativ wird REHAU Industries nicht durch die Anteilseigner geführt, sondern diese sind als Aufsichtsräte im SB Group vertreten und werden durch unabhängige Experten in dieser Tätigkeit unterstützt. Dadurch besteht ein natürlicher, aktiver Austausch zwischen Geschäftsführung (IEB) und unseren Anteilseignern im Zuge der Aufsichtsrats Tätigkeit (SB Group).

→ Unternehmen, S. 5

Ratingagenturen

REHAU pflegt einen aktiven Austausch mit den wichtigsten Agenturen und Beratungsunternehmen. Einen intensiven Dialog gibt es seit 2018 mit der internationalen Ratingagentur EcoVadis. Für das Berichtsjahr 2022/23 erfolgte letztmals eine gemeinsame Bewertung der Teilkonzerne REHAU Automotive und REHAU Industries. Dabei konnte der Gold-Status gehalten werden. Die Punktzahl gegenüber dem Vorjahr erhöhte sich um 4 Punkte auf 75 Punkte. Weiterhin beteiligt sich REHAU seit 2014 am Carbon Disclosure Project (CDP). REHAU Industries nahm im Berichtsjahr am Climate-Change-Fragebogen teil und konnte abermals die Bewertung „B“ erzielen.

Zivilgesellschaft

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

Im Berichtsjahr wurde auf der Ebene des Nachhaltigkeitsmanagements die Zusammenarbeit mit dem Süddeutschen Kunststoffzentrum (SKZ) vertieft. An einer Vielzahl weiterer Standorte kooperiert REHAU zudem eng mit der Industrie- und Handelskammer.

Nichtregierungsorganisationen (NGOs)

Mit Nichtregierungsorganisationen diskutiert REHAU die möglichen Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit auf Menschen und Umwelt. Im Rahmen der Selbstverpflichtung unterstützt das Unternehmen gleichzeitig internationale Initiativen von NGOs, um auf zentrale Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie hinzuweisen, etwa Ressourcenknappheit, Klimawandel und Ungleichheiten.

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

Fachverbände

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

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

Zu den ausgewählten Interessensgruppen zählen unter anderem folgende Organisationen:

- European Plastics Converters (seit 2018)
- European PVC Window Profiles and Related Building Products Association (seit 2006)
- Gesamtverband Kunststoffverarbeitende Industrie (seit 2001)
- Gesellschafter der Rewindo GmbH, Förderer und Gestalter des Kunststofffenster-Recyclings in Deutschland (seit 2011)

Integrität und Compliance im Geschäftsverkehr

Unternehmenswerte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen

Die Werte Zuverlässigkeit und Vertrauen, seit Jahrzehnten Grundlage des Erfolgs von REHAU, sind eng verbunden mit Integrität im Geschäftsverkehr. In der Nachhaltigkeitsberichterstattung wird Integrität als eigenständiger Begriff geführt.

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

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

gebunden wie an freiwillige Selbstverpflichtungen und an interne REHAU Leitlinien.


Unternehmenswerte, Grundsätze und Kultur sind in der Broschüre „The REHAU Way“ für die Belegschaft zugänglich.

The REHAU Way

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

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

Die Beziehungen von REHAU zu seinen Lieferanten werden durch die Werte und vertraglichen Anforderungen bestimmt. Darüber hinaus müssen sich bestimmte Lieferanten zu unserem SCoC bekennen. Der Verhaltenskodex wurde 2022 komplett überarbeitet und deutlich erweitert. Von den Partnern in der Lieferkette wird erwartet, dass sie diese Werte und erweiterten Grundsätze akzeptieren.

→ Lieferkette, S. 54 ff
 Code of Conduct

Compliance

Gesetzeskonformes Handeln (also Compliance-konformes Handeln) ist ein Grundprinzip von REHAU, für das das Unternehmen und seine Beschäftigten seit dem ersten Geschäftstag stehen. REHAU setzt sich für integriertes Verhalten im Geschäftsverkehr sowie im Umgang mit Geschäftspartnern ein. Die Nichteinhaltung von Compliance-Grundsätzen kann zu hohen finanziellen Schäden und einem erheblichen Reputationsverlust führen.

REHAU verfügt über ein globales Compliance Management System (CMS), welches in den internen Rules and Procedures detailliert beschrieben ist und gruppenweit für alle Teilkonzerne Gültigkeit hat. Das CMS und die mit Funktionen im Rahmen des CMS Betrauten schaffen die nötigen Voraussetzungen, dass die REHAU Group sowie deren Teilkonzerne den Zustand der Compliance erreichen können. Das CMS dient der Planung, Steuerung und Kontrolle aller Compliance-Aktivitäten des Unternehmens.

Die Compliance-Organisation ist ein wichtiger Baustein für eine gute und nachhaltige Unternehmensführung. Die Compliance-Anstrengungen von REHAU richten sich insbesondere auf die Schwerpunkte Korruption, Wettbewerbsverstöße und Außenwirtschaftsrecht/Geldwäsche sowie die Einhaltung von Umweltschriften. Sie orientieren sich an den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen, an der UN-Konvention gegen Korruption vom 31. Oktober 2003 sowie an den zehn Prinzipien des UN Global Compact.

Das übergeordnete Ziel von Compliance ist die Minimierung von Compliance-Risiken, die sich aufgrund der Ziele und Tätigkeiten der Group und der Teilkonzerne bezüglich der als besonders relevant erkannten Teilbereiche ergeben. Es erfolgt eine systematische Auseinandersetzung mit den Compliance-Risiken im Rahmen des Compliance-Risk-Management-Prozesses.

Primär sollen durch das CMS Verstöße mit hoher Wahrscheinlichkeit vermieden, sekundär eventuelle Verstöße rasch erkannt, abgestellt und deren Folgen begrenzt werden. Die Hauptverantwortung für den Zustand der Compliance tragen dabei im Rahmen ihrer Zuständigkeiten die Vorgesetzten und letztlich alle Mitarbeitenden bei ihrem jeweiligen Tun.

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. REHAU verfügt über einen etablierten Hinweisgeberprozess, der es den Beschäftigten ermöglicht, Compliance-Sachverhalte zu adressieren.

Das Ziel der Compliance-Anstrengungen ist eine gelebte Compliance-Kultur nach dem Motto „Compliance at REHAU: Comply – Commit – Trust“.

Die Steuerung des CMS und der Compliance-Aktivitäten erfolgt in der Abteilung Group Compliance.

Die oberste Verantwortung trägt der Chief Compliance Officer Group. Diese Person berichtet direkt an den General Counsel Group und das Supervisory Board.

Die Abteilung Group Compliance prüft zudem regelmäßig die Wirksamkeit des Compliance Management Systems, um im Bedarfsfall entsprechende Maßnahmen zur Weiterentwicklung zu veranlassen. Das IEB sowie das Supervisory Board von REHAU werden einmal jährlich im Rahmen des Compliance Reporting über den aktuellen Compliance-Zustand sowie Aktivitäten und Prozesse informiert.

Es wird kontinuierlich an der Verbesserung des Compliance Management Systems und der Compliance-Prozesse gearbeitet. Insbesondere mit Blick auf die sich stets weiter entwickelnden und verändernden Gesetzgebungen (z. B. ESG, Hinweisgeberrichtlinie) verfolgt REHAU den Grundsatz der „anticipating changes“ und reagiert frühzeitig auf Neuerungen.

Im Berichtsjahr erfolgte u. a. die Anpassung des Hinweisgeberprozesses bei REHAU. Eine Verfahrensordnung zum bestehenden Hinweisgebersystem unter Berücksichtigung der Regelungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) sowie der europäischen Hinweisgeberrichtlinie wurde erstellt und veröffentlicht. Im Zuge dessen wurde auch der Bereich „Compliance“ auf der Website von REHAU aktualisiert und um einen Beitrag zum Hinweisgeberprozess ergänzt.

Über das REHAU Compliance Communication System (CoCoS) können Beschäftigte und Außenstehende der Teilkonzerne von REHAU, 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.

Der in 2022 implementierte Prozess zur „Geschäftspartnerüberprüfung“ mit Fokus auf mögliche Compliance-Risiken wird fortlaufend angewendet. Alle relevanten Lieferanten werden gemäß dem definierten und in den Rules and Procedures verankerten Due-Diligence-Prozess geprüft.

Ein weiterer, wichtiger Prozess ist der Compliance-Schulungsprozess. 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 Beschäftigte der REHAU Industries insgesamt 4.157 (2022: 2.464) Compliance-Kurse erfolgreich absolviert, davon 497 (2022: 966) im Bereich Compliance und Code of Conduct, 652 (2022: 683) den Kurs im Bereich Kartellrecht sowie 3.008 (2022: 815) den Basis- und Auffrischkurs im Bereich Antikorruption.

Darüber hinaus finden auch Präsenzs Schulungen zu Compliance-Themen statt. Zu den weiteren regelmäßigen Compliance-Schulungs- und -Kommunikationsmaßnahmen zählen allgemeine Compliance-Informationen sowie Artikel im Intranet.

Der Bereich Korruptionsbekämpfung ist ein Schwerpunkt des Compliance Management Systems. Zur kontinuierlichen Sensibilisierung werden unterschiedliche Maßnahmen getroffen und Prozesse definiert. So hat REHAU eine Antikorruptionsrichtlinie formuliert, die für die Belegschaft weltweit, unabhängig von der Position, verbindlich ist und im Intranet abgerufen werden kann. Alle neuen Beschäftigten mit Außenkontakt müssen das obligatorische E-Learning-Programm „Antikorruption“ absolvieren. Darüber hinaus gibt es einen Auffrischkurs „Antikorruption“, der allen Angestellten zugewiesen wird.

Im Rahmen des jährlichen Compliance Risk Assessments, das Teil des jährlichen REHAU Risk Assessments ist, werden die Korruptionsrisiken weltweit geprüft und in der Risk-Management-Datenbank erfasst sowie aktualisiert. Rund 29 Prozent (2022: 32 Prozent) der im Jahr 2023 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.

Im Berichtszeitraum wurde ein Freigabeprozess zur Abwicklung und Dokumentation der Organisation von Kundenveranstaltungen entwickelt und gestartet.

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

REHAU toleriert keine Korruption und keine sonstigen strafbaren Handlungen seiner Beschäftigten. Verstöße verfolgt REHAU nach dem Null-Toleranz-Prinzip. Es gab 2023 kein juristisches Verfahren im Zusammenhang mit Korruption gegen

REHAU oder seine Angestellten. Aktuell sind bei REHAU keine Verstöße gegen Korruptionsgesetze bekannt.

Ein anderer Schwerpunkt des Compliance Management Systems ist das Kartellrecht. Wettbewerbswidriges Verhalten oder sonstige Handlungen, die den freien Wettbewerb auf unzulässige Weise behindern, werden von REHAU nicht toleriert.

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

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

 Hinweisgebersystem CoCoS

Menschenrechte

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

Zehn Prinzipien des UN Global Compact

- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen vom 25. Mai 2011
- OECD-Leitfaden vom April 2015 für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Mineralien aus Konflikt- und Hochrisikogebieten (OECD-Leitfaden für Konfliktmineralien), 3. Ausgabe 2019

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

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

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

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

REHAU bekennt sich zu den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization, ILO). Die überwiegende Mehrzahl der Beschäftigten von REHAU Industries arbeitet in Mitgliedsstaaten der Europäischen Union. Diese Länder haben die Standards der ILO gesetzlich verankert.

Selbstverständlich setzt REHAU je nach Standort die geltenden nationalen gesetzlichen Vorgaben um.

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

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

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

Seit 2022 gibt es eine eigene Position für das Risiko- und Nachhaltigkeitsmanagement mit Fokus auf Umweltrisiken mit Auswirkungen auf Menschenrechte sowie menschenrechtliche Risiken im strategischen Einkauf.

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

- Grundsatzerklärung zur REHAU Menschenrechtsstrategie
- Systematische Risikoanalyse
- Professionelle und kontinuierliche interne Kommunikation

- Beschwerdemechanismus erweitert um den Schwerpunkt „Verstöße gegen Menschenrechte“

 Grundsaterklärung

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

 MVO-CSR-Risiko Check

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

Auch 2023 wurden interne Prüfungen „HR Quality Check & Social Audit Plants“ durchgeführt und Sprechtag abgehalten. Die Auditierungen ergaben keine relevanten Erkenntnisse oder Meldungen zu Menschenrechtsverstößen.

In Indien, China und Südamerika bestehen für REHAU Industries weiterhin die höchsten Risiken im Bereich Umwelt, gefolgt von Risiken in Bezug auf Arbeits- und Menschenrechte. Für die Regionen Asia Pacific und Americas wird 2024 eine dezentrale Umsetzung in Verantwortung der regionalen Personalleiter neu konzipiert.

Für Standorte mit einem erhöhten Risiko von Menschenrechtsproblematiken werden die durchführenden Kolleginnen und Kollegen gezielt sensibilisiert. Interne und externe Schulungen erfolgten in den Bereichen Einkauf sowie Legal and Compliance. Im Rahmen einer ersten Grundlagenschulung „Nachhaltigkeit“ wurde

das Thema für relevante Führungskräfte 2022 das erste Mal angeboten. Weitere auf Menschenrechtsthemen spezialisierte Schulungen sind in Vorbereitung. Die Nachhaltigkeitsbeauftragten sowie der Menschenrechtsbeauftragte bilden sich laufend zu dem Thema weiter.

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

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

Risikomanagement

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

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

Die intern vorgegebene Prozessbeschreibung REHAU Rules and Procedures Risikomanagement regelt den entsprechenden Prozess für REHAU, alle Teilkonzerne und damit auch für REHAU Industries. Dieser Prozess umfasst die Identifikation und Dokumentation von Risiken, deren Bewertung und Bearbeitung sowie Controlling

und Berücksichtigung bei der strategischen Planung inklusive Reporting. Der Prozess selbst ist ein Kreislauf, der in der entsprechenden Organisationseinheit kontinuierlich abläuft. Er beinhaltet die Erkennung, Bewertung, Bewältigung und Überwachung von Risiken. Die Koordination des Gesamtprozesses übernimmt bei REHAU Industries das IEB. Das RM selbst ist organisatorisch im Finance-Bereich verankert und berichtet regelmäßig an den CFO und das IEB.

Die Risikoberichterstattung erfolgt jährlich von unten nach oben auf der Grundlage eines unternehmensweiten Berichtsformats. Das heißt, dass alle Beschäftigten potenzielle Risikoeigner sein können, die Risiken identifizieren, berichten und Gegenmaßnahmen steuern. In diesem Format werden die identifizierten Risiken, die einen definierten Schwellenwert überschreiten, erläutert, nach ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit und ihrer geschäftlichen Bedeutung bewertet und Maßnahmen zu ihrer Bewältigung aufgezeigt. Die erfassten Risiken werden vom Risikomanagement qualitativ zu wesentlichen Risikoclustern zusammengefasst und an den CFO von REHAU Industries berichtet. Dieser berichtet dann in Gänze an das IEB. Der Bericht bildet auch die Grundlage für die Berichterstattung an den Prüfungsausschuss. In diesem Bericht werden die qualitativ aggregierten Risikokonzentrationen unter Berücksichtigung von Risikomanagementmaßnahmen anhand ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit und der potenziellen Ergebnisauswirkungen der in der Tabelle aufgeführten Spreads bewertet und als niedrig, mittel oder hoch eingestuft.

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

verstanden, weshalb es nicht an Stabstellen delegiert werden kann. Für jedes Risiko werden Maßnahmen, Verantwortliche und ein zeitlicher Rahmen definiert.

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

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

Risikoberichterstattung

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

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

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

Die Risiken im Berichtsjahr waren insbesondere geprägt durch die Folgen des Russland-Ukraine-Kriegs. Folgende Themen standen im Fokus:

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

Risikobetrachtung von Nachhaltigkeits- themen, der Berichterstattung und internen Kontrollsystemen

Der Nachhaltigkeitsbeauftragte von REHAU Industries steht in regelmäßigem Austausch mit dem Risikomanagement von REHAU Industries. An mindestens vier Terminen im Jahr wird ein Austausch zu aktuellen Risiken durchgeführt. Schwerpunkte sind dabei Risiken des Klimawandels, Umwelteinflüsse, Menschenrechte sowie Reputationsrisiken. Weiterer Schwerpunkt sind die Nachhaltigkeitsberichterstattung und das Reporting zu den Sorgfaltspflichten in der Lieferkette in Form des BAFA-Reports gemäß LkSG-Anforderungen. Um ökologische und soziale Auswirkungen sowie neue Anforderungen frühzeitig zu erkennen und zu steuern, wurde ein Prozess definiert, damit erkannte Risiken frühzeitig in die Gesamtrisikostategie und -steuerung des Unternehmens einfließen beziehungsweise Strukturen und Ressourcen dafür geschaffen werden. Das Nachhaltigkeitsmanagement, der Menschenrechtsbeauftragte, das Team Global Procurement Services sowie Legal arbeiten dem Leiter RM dafür zu. Die Aufnahme erkannter Risiken sowie Gesamtbeurteilung mit Verabschiedung entsprechender Maßnahmen und Verantwortlichkeiten obliegt dem Executive Board von REHAU Industries.

Durch die menschenrechtliche und ökologische Sorgfaltspflicht in Verbindung mit dem Risikomanagement deckt REHAU unmittelbare Zulieferer sowie den eigenen Geschäftsbereich ab. Die Berichterstattung zur Lieferkette erfolgt jährlich gemäß den Anforderungen des Lieferkettengesetzes (LkSG). Ebenso erfolgt die Berichterstattung der Nachhaltigkeitsrisiken im Zuge des Risk Management Reports jährlich im Executive Board.

Im Rahmen dieses Prozesses wurden im Berichtsjahr Lieferanten, Produkte, Produktionsprozesse, Standorte und Kundengruppen, bei denen Nachhaltigkeitsaspekte eine besondere Rolle spielen, geprüft. Der Fokus bei der Risikobetrachtung von Nachhaltigkeitsthemen lag auf der Implementierung der Sorgfaltspflichten in der Lieferkette sowie der Weiterentwicklung des Prozesses zur Analyse von Klimarisiken.

Wie in den vergangenen Jahren wurden 2023 Standorte mithilfe des öffentlich zugänglichen MVO-CSR-Risiko-Checks bewertet und Risiken aktualisiert. Das Risikofeld Climate Adaptation wurde im Risikomanagement-Prozess verankert. Es liegen detaillierte Risikoanalysen für jeweils einen Standort in Europa, Asien und Americas vor.

Das Risikomanagement und das interne Kontrollverfahren von REHAU Industries in Bezug auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung sind an den bekannten Demingkreis (PDCA-Zyklus) angelehnt und starten mit der jährlichen Projektplanung in der zweiten Hälfte des Berichtsjahrs. Auf Basis einer externen Gap- bzw. Risiko-Analyse wird der vorherige Bericht analysiert. Auf dieser Basis prüfen und erstellen die verantwortlichen Fachabteilungen ihren Statusbericht sowie die aktuellen Kennzahlen. In einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess wird der Bericht bis zum finalen Status in mehreren Korrekturschleifen erstellt. Im Anschluss erfolgt die interne Kontrolle durch die Fachabteilungen sowie als zusätzliches internes Kontrollsystem das Nachhaltigkeitsmanagement sowie eine beauftragte externe Fachagentur. Der finale Check vor Veröffentlichung erfolgt durch die Mitglieder des IEB.

Für das Berichtsjahr waren die wichtigsten ermittelten Risiken die generelle Vereinheitlichung der Kennzahlen innerhalb der Teilkonzerne sowie die Berichtslücken zu Auswirkungen, Chancen und Risiken in den Fachabteilungen auf Basis der neuen ESRS-Anforderungen.

Die Risiken aus der Berichterstattung werden zukünftig im Rahmen des Statusberichts zum Nachhaltigkeitsmanagement im IEB behandelt und – sofern notwendig – Abhilfemaßnahmen beschlossen. Bei übergeordneten Risiken für REHAU erfolgt eine entsprechende Weitergabe und Behandlung in den zuständigen Aufsichtsorganen.

Qualitätsmanagement

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

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

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

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

Qualitätsmanagement-System

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

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

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

Der QM-Bericht 2023 zeigt, dass alle Qualitätsziele 2023 auf Teilkonzernebene erfüllt wurden. Eine weitere Umfrageanalyse zur Kundenzufriedenheit, die im Jahr 2023 durchgeführt wurde, bestätigt die Zuverlässigkeit und Qualität der REHAU Rules and Procedures.

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

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

Zertifizierungs- und Überwachungsaudits auf Basis der bereits erwähnten Normen DIN EN ISO 9001 und IATF 16949 erfolgen jährlich. Im Jahr 2023 wurden alle diesbezüglichen Audits mit guten Ergebnissen und den entsprechenden Zertifikatsbestätigungen abgeschlossen.

Im Rahmen der strategischen Planung von REHAU Industries wurde aus den Strategien der Divisionen und basierend auf den oben genannten Grundsätzen zur Qualität auch die strategische Ausrichtung des REHAU Management-Systems weiterentwickelt. Im Berichtsjahr wurde der Go-live des neuen Idea-to-Market-Prozesses 2023 realisiert. Im Bereich Nachhaltigkeit wurde das Management-System weiterentwickelt, um die ISCC-Zertifizierungen der betreffenden Werke der Divisionen Building Solutions und Interior Solutions erfolgreich zu absolvieren.

 [Informationen zu Zertifizierungen](#)

Umwelt

Klimamanagement

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

Im Folgenden wird der Teilkonzern vereinfacht REHAU Industries genannt. Wird über REHAU gesprochen, ist damit die gesamte REHAU Group gemeint.

Im Berichtsjahr blieben der Managementansatz und die Governance-Struktur von REHAU Industries unverändert gegenüber dem Vorjahr. Fortschritte zielten auf die Steigerung der Energieeffizienz sowie die Reduzierung von CO₂-Emissionen im Verhältnis zu den Produktionsaktivitäten.

Das zentrale Entscheidungsgremium zu Umwelt, Klimaschutz und Energiemanagement ist die Geschäftsleitung (IEB). Ihre Mitglieder verabschieden Strategien und Ziele in diesen Bereichen und verfolgen die Fortschritte.

→ Unternehmensführung, S. 6 ff

Die Umsetzung liegt in der Verantwortung des Energiemanagements und des Nachhaltigkeitsbeauftragten von REHAU Industries. Gemeinsam erarbeiten sie Beschlussvorlagen bzw. sprechen Empfehlungen zu Klimathemen an die Boards aus und verfolgen die Fortschritte.

REHAU Industries will seine Prozesse, Produkte und Dienstleistungen sukzessive an der Kreislaufwirtschaft ausrichten. Darin sieht der Teilkonzern als Produktionsunternehmen den größten Hebel zur direkten Reduzierung der Emissionen. Als wichtige Zielsetzung auf diesem Weg hat sich REHAU Industries verpflichtet, zum Erreichen des 1,5°C-Ziels des Pariser Klimaabkommens beizutragen und es langfristig zu erreichen. Um dies zu unterstreichen, trat REHAU im Jahr 2023 der Science Based Target Initiative (SBTi) bei. Der CEO von REHAU Industries

unterzeichnete das Commitment zu einem „Near-term science-based emissions reduction target“ und REHAU Industries verpflichtet sich damit, bis 2025 eine erste CO₂-Roadmap zu erarbeiten und die definierten Ziele für Scope 1, 2 und 3 auf eine wissenschaftlich fundierte Grundlage zu stellen.

Zu den entsprechenden Zielsetzungen zu Scope 1, 2 und 3 sowie der in 2022 verabschiedeten Strategie gab es keine Veränderungen zum Vorjahr. REHAU Industries verfolgt nach wie vor den Ansatz: Zuerst Emissionen vermeiden, danach folgen Reduktionsmaßnahmen und erst am Ende werden unvermeidbare Emissionen ausgeglichen.

Im Jahr 2023 lag in den Divisionen der Schwerpunkt auf der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie. Deswegen wurde keine neue Analyse der Emissionen erstellt, sondern nur einzelne CO₂-Bilanzen auf Produktebene ermittelt. Im IEB wurde allerdings beschlossen, dass ab dem Berichtsjahr die kontinuierliche Überwachung, Analyse und Reduzierung der direkten und indirekten Emissionen erfolgen soll.

REHAU ist sich bewusst, dass der Klimawandel auch direkte Auswirkungen auf das operative Geschäft hat. Im Berichtsjahr wurde die Checkliste zur Standortanalyse bezüglich physischer, ökologischer und gesellschaftlicher beziehungsweise ökonomischer Klimawandelrisiken abgeschlossen. Eine eigenständige Strategie zur langfristigen Dekarbonisierung ist in Konzeption. Für die Anpassung an den Klimawandel gibt es diese noch nicht. Wichtigste Hebel für die Reduzierung der Treibhausgasemissionen sind Energieeffizienzmaßnahmen, der direkte oder indirekte Bezug von Strom und Wärme aus erneuerbaren Energien sowie operativ die sukzessive Umstellung auf die Kreislaufwirtschaft. Insbesondere die Neuausrichtung beim Strombezug und die Transformation zur Circular Economy bieten große Chancen bzw. sind ein großer Hebel zur Reduzierung von Emissionen. Die verstärkt abgeschlossenen Power-Purchase-Agreements (PPA) bieten einen verlässlichen Weg für REHAU zur Dekarbonisierung als produzierendes Unternehmen und sind damit wichtiger Teil der Nachhaltigkeitsstrategie. Die Umstellung auf zirkuläre Produktkreisläufe ist analog zu bewerten und bietet zusätzlich enormes Innovationspotenzial auf Produktebene, aber ebenso für neue Geschäftsmodelle.

Gleichzeitig schafft die Erschließung neuer Rohstoffquellen aus Sekundärquellen eine massive Reduzierung von CO₂ sowie eine höhere Zuverlässigkeit.

Um die Chancen des Klimawandels zu nutzen, sind seit Jahren verschiedenste Projekte und Produktentwicklungen zur Kreislaufwirtschaft auf den Weg gebracht worden. Gleichzeitig werden die verschiedenen Themen der Nachhaltigkeitsstrategie sukzessive in die Unternehmensstrategie integriert. Für die Gefahren des Klimawandels sowie der regulatorischen Anforderungen gibt es dagegen noch keine umfassende Strategie. Der standardisierte Prozess zur Gefahrenermittlung soll bis 2024 optimiert und in das Risk Management integriert werden. In diesem Zuge sollen auch erste konkrete Maßnahmen erfolgen.

Emissionen

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

REHAU richtet sich bei der Ermittlung der Treibhausgas (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 zur Berechnung der Emissionen weitere Klimagase wie Methan (CH₄) und Stickoxide (NO_x) berücksichtigt und die Klimaschädlichkeit in den Referenzwert CO₂ umgerechnet. Aktuell berichtet REHAU Industries 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 in den Vorjahren erfolgte Relevanzanalyse zur Verbesserung der Datenlage der Scope-3-Emissionen wurde im Berichtsjahr überarbeitet. Die nächste Analyse erfolgt im Jahr 2024.

Auch im Berichtsjahr erzielten die ergriffenen Maßnahmen zum Klimaschutz im Energiemanagement einen Beitrag von rd. 3.771.000 kWh/a und damit die weitere Reduzierung der Scope-1- und Scope-2-Emissionen. Die wichtigsten Maßnahmen im Überblick:

- Neue Kompressoren
- Pumpenoptimierungen
- Einsatz von LED-Beleuchtung
- Optimierung Kaltwassersystem mit Freikühlung
- Einsatz von neuen Druckluftdüsen
- Optimierung der Vakuumversorgung
- Optimierung der Kälteanlagen

Insgesamt wurde für diese und weitere Projekte ein Budget von ca. 1.500.000 € genutzt.

Das Ziel für REHAU Industries ist es weiterhin, unabhängig vom Unternehmenswachstum bis spätestens 2025 keine Emissionen im Scope 2, das heißt bilanziell null Tonnen CO₂e zu erreichen. Dieses Ziel sowie die Ziele zu Scope 1 und 3 werden spätestens bis 2025 auf das Near-Term Target des SBTi abgestimmt.

Bei REHAU Industries stammten 65 Prozent des verbrauchten Stroms der Werke 2023 aus regenerativen Energiequellen.

Im Jahr 2023 konnten die Emissionen um 53 Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2018 reduziert werden. Damit wurde das Ziel erneut vorzeitig erfüllt. Das liegt vor allem daran, dass bei REHAU Industries immer mehr Standorte mit Strom aus erneuerbaren Quellen versorgt werden.

→ Details zu Scope 1-, 2- und 3-Emissionen, s. Anhang, S. 76 f

Energie

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

Die Energie- und Beschaffungsstrategie orientiert sich an der Regel 70-30-3.

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

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

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

In Zusammenarbeit mit externen Investoren ist der Aufbau großflächiger Anlagen zur Eigenstromerzeugung an den Standorten in Erlangen (Deutschland), Feuchtwangen (Deutschland), Rehau OX3 (Deutschland), Guntramsdorf (Österreich) und Celaya (Mexico) im Jahr 2023 erfolgt. In Rehau (Deutschland) sind für 2024 zwei weitere große Photovoltaik(PV)-Anlagen im Bau. Für die Standorte Wittmund, Visbek und Triptis sind PV-Anlagen in der Planung.

In Summe wurden bei REHAU Industries 2023 weltweit PV-Anlagen mit einer Gesamtleistung von 7,4 MWpeak an den Unternehmensstandorten in Betrieb genommen. Des Weiteren konnte REHAU mit Investoren für alle Produktionsstandorte in Deutschland weitere Verträge vereinbaren. So werden in Zukunft weitere Anlagen mit einer Gesamtleistung von ungefähr 20 MWpeak gebaut werden. Details der Projekte sind noch in der Planung.

Wärme und Kälte aus regenerativen Energien, wie z. B. aus „Grüngas“ erzeugte Nahwärme oder Holzhackschnitzelanlagen, sind ebenfalls in Umsetzung. So wird konkret mit einem Investor für das Werk Viechtach 5 über einen Nahwärmeeanschluss an eine Holzhackschnitzelanlage verhandelt. Diese Anlage versorgt bereits das Werk Viechtach 11 mit ca. 2.500.000 KWh Wärme.

An den Standorten in Feuchtwangen (Werk 2 und Werk 15) besteht ein Vertragsverhältnis mit einem örtlichen Landwirt über die Bereitstellung von Wärme aus Biogas-Blockheizkraftwerken (BHKWs). Dieser liefert ca. 5.000.000 KWh Wärme pro Jahr. Weitere Versorgungsanlagen sind in der Planung.

Durch die beschriebene Energie- und Beschaffungsstrategie hat REHAU Industries im Berichtsjahr ein Gesamtbudget von ca. 1,9 Mio. € für Energieeffizienzmaßnahmen, insbesondere für Projekte in den REHAU Werken, ausgegeben.

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

Um den konsequenten Einsatz für mehr Energieeffizienz zu bekräftigen, hat REHAU die Scope-2-Emissionen als eigenen KPI in das monatliche Werkscontrolling zu Qualität, Prozess, Kosten und Beschäftigten aufgenommen. Unter dem Begriff „Sustainability“ werden diese Kennzahlen an die Geschäftsleitung berichtet.

07 Energieverbrauch (Gesamtenergieverbrauch in MWh aufgeschlüsselt nach Energiemix)

Energieverbrauch und Energiemix	Vergleich 2019	Jahr 2023
Gesamtverbrauch fossiler Energie (MWh)	225.053	92.925
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	79,3	35,0
Verbrauch aus Kernkraftquellen (MWh)	19.015	13.541
Anteil des Verbrauchs aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	6,70	5,10
Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse (auch Industrie- und Siedlungsabfällen biologischen Ursprungs, Biogas, Wasserstoff aus erneuerbaren Quellen usw.) (MWh).	–	–
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus erneuerbaren Quellen (MWh)	–	172.575
Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt (MWh)	–	962
Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie (MWh)	39.732	173.537
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch	14	65
Gesamtenergieverbrauch (MWh)	283.800	265.500

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

Der operative Schwerpunkt im Energiemanagement lag 2023 auf der Erweiterung der ISO-Zertifizierung 50001 mit den Standorten Klaipėda und São Paulo, dem Ausbau des Energie-Monitoringsystems und der Umsetzung von 26 Maßnahmen aus dem Energiebudget. Folgende Projekte wurden umgesetzt bzw. durch entsprechende Planungen, Kooperationen und Verträge auf den Weg gebracht:

- Bau der Photovoltaikanlagen an den Standorten Erlangen (Deutschland), Feuchtwangen (Deutschland), Rehau OX3 (Deutschland) und Guntramsdorf (Österreich)
- Planung der Photovoltaikanlagen am Standort Rehau (Deutschland)
- Ausbau des Energie-Monitoringsystems für die Werke Feuchtwangen (Deutschland) und Śrem (Polen)
- Erweiterung der ISO-50001-Zertifizierung in den Werken São Paulo (Brasilien) und Klaipėda (Litauen)

Umweltverschmutzung

Umweltrisiken

Die Umweltpolitik von REHAU Industries ist ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmensstrategie. Daher wurde ein robustes Verfahren implementiert, um die wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen zu ermitteln und zu bewerten. Dieses Verfahren umfasst eine Kombination aus internen Audits, Umweltleistungsindikatoren und Risikomanagement, um eine ganzheitliche Sicht auf unsere Umweltauswirkungen zu gewährleisten. Dieses Verfahren ist Teil des HSE-Managementsystems (HSE = Health, Safety, Environment), welches u. a. auf dem Standard für Umweltmanagement ISO 14001 basiert.

Die Strategie zur Bekämpfung der Umweltverschmutzung basiert im Wesentlichen auf Prävention. Durch systematische Analysen wie beispielsweise die Bewertung wesentlicher Umweltaspekte werden Risiken frühzeitig erkannt und Maßnahmen ergriffen, um Umweltverschmutzungen präventiv zu begegnen. Dazu gehören Investitionen in emissionsarme Technologien, die Optimierung von Produktionsabläufen, kontinuierliche und diskontinuierliche Emissionsüberwachung, Notfallkonzepte und die Schulung der Mitarbeitenden in umweltbewusstem Handeln.

REHAU überwacht kontinuierlich die Auswirkungen auf Luft, Wasser und Boden. Durch den Einsatz der besten verfügbaren Technik wie beispielsweise Nachverbrennungen, Filtertechnologien und Abwasseraufbereitungsanlagen werden Emissionen und Einleitungen minimiert und Bodenkontaminationen verhindert. Die bei REHAU Industries eingesetzten Stoffe und Chemikalien unterliegen einem strengen Überwachungs-, Freigabe- und Prüfprozess, um das Risiko für Mensch und Umwelt zu minimieren. Auswirkungen auf die Umweltleistung überwacht REHAU Industries auch innerhalb der Lieferkette. Dies erfolgt u. a. durch Auditierung der Lieferanten und Dienstleister (beispielsweise Abfallentsorger).

Mit den Zielen im Bereich der Treibhausgase (vgl. Klimamanagement) strebt REHAU Industries an, die Umweltauswirkungen prozessübergreifend auf ein Minimum zu reduzieren.

Darüber hinaus wurde im Jahr 2023 die HSE-Industries-Roadmap erarbeitet und zur weiteren Umsetzung an die relevanten Standorte gegeben. Darin ist auch als wesentliches Thema die weitere Reduzierung und Vermeidung der Freisetzung von Mikroplastik in die Umwelt durch die Tätigkeiten priorisiert.

Abfall und Entsorgung

REHAU Industries setzt sich im gesamten Lebenszyklus seiner Produkte aktiv für die Abfallvermeidung ein. Die Abfallmengen werden erfasst, und nach den Kriterien „gefährlich“ und „nicht gefährlich“ sowie „verwertet“ und „beseitigt“ aufgeschlüsselt. REHAU legt größten Wert darauf, dass die Verwertung, Behandlung und Beseitigung von Abfällen umweltgerecht und rechtssicher erfolgt. Dazu

werden die Entsorgungsunternehmen, mit denen REHAU bei der Verwertung und Beseitigung zusammenarbeitet, risikobasiert überwacht.

Für 2024 sollen die genutzten Verwertungs- und Beseitigungswege näher aufgeschlüsselt werden.

Kreislaufwirtschaft

Das Schließen interner Materialkreisläufe, auch über die Werksgrenzen hinaus, hat schon lange eine hohe Bedeutung innerhalb von REHAU. Durch den EU Circular Economy Action Plan und damit verbundene Direktiven verstärkt sich der Fokus im Kunststoffbereich kontinuierlich in Richtung vier strategischer Felder:

- Verengung des Kreislaufs durch Reduzierung von Neumaterial, das in den Kreislauf geht
- Betrieb des Kreislaufs vorrangig mit erneuerbaren Energien
- Verlängerung der Nutzung im Kreislauf und
- Schließung des Kreislaufs durch Anwendung der sogenannten R-Strategien

Für die Transformation zur Circular Economy ist dabei der Zwischenschritt über die sogenannte Recycling-Wirtschaft erforderlich, d. h. die qualifizierte Rückführung, Aufbereitung und Nutzung von Sekundärmaterial sowie damit verbundene Partnerschaften. Je nach Branche gibt es dabei unterschiedliche Abhängigkeiten und Materialpotenziale.

Ausrichtung und Management

Die systematische Minimierung des Ressourcenverbrauchs ist seit Jahrzehnten essenzieller Bestandteil des Nachhaltigkeitsverständnisses und der DNA von REHAU. Die Kreislaufwirtschaft und die verschiedenen Phasen sind bei REHAU Industries etablierte Begriffe. Vier Stufen der Kreislaufwirtschaft werden dabei unterschieden: Instandhaltung, Wiederverwendung, Wiederaufbereitung und Recycling. Von diesen vier Stufen sind die Stufen Wiederaufbereitung und Recycling bzw. der Einsatz von Rezyklat innerhalb des Teilkonzerns bzw. der Divisionen

zu unterschiedlichen Anteilen bereits seit Langem gegeben und etabliert. Je nach Branche bzw. Großkunde ist der Einsatz aber auf unterschiedlichem Stand.

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

Gleichzeitig muss Know-how aufgebaut und Bewusstsein für die zukünftigen regulatorischen Anforderungen der Kreislaufwirtschaft geschaffen werden. Im Berichtsjahr konnte sich REHAU Industries erfolgreich für die Teilnahme am Förderprojekt KARE qualifizieren. Mit KARE realisiert ein Verbund von Unternehmen, Forschungs- und Bildungseinrichtungen ein Kompetenzzentrum der Arbeitsforschung für die Kreislaufwirtschaft von Kunststoffen, das in die betriebliche Praxis und die Gesellschaft hineinwirken soll. Insgesamt hat das Förderprojekt eine Laufzeit von fünf Jahren bis 2028. REHAU entwickelt dabei als Teil des Konsortiums und unter der Leitung des Kunststoff-Zentrums SKZ arbeitswissenschaftliche Konzepte, Methoden und technische Instrumente für eine nachhaltige und gesunde Arbeitsgestaltung.

Entscheidende Phase für die umfassende Umsetzung der Kreislaufwirtschaft im betrieblichen Kontext ist die Entwicklungsphase der Produkte. Im Produktentwicklungsprozess sind dafür bereits seit 2022 Circular Design Principles integriert. In Abhängigkeit von Markt-, Kunden- und Normanforderungen wurden im Berichtsjahr weitere REHAU Produkte nach diesen Prinzipien entwickelt, um ein stetig wachsendes Portfolio an kreislauffähigen Produkten zu schaffen.

Die zehn Grundsätze zum Thema Circular Design (Circular Design Principles) sind als Leitlinien und Ideengeber für die Produktentwicklung konzipiert. Die zehn Grundsätze bzw. Prinzipien sind:

1. Bewusste Materialauswahl
2. Kontextabhängige Langlebigkeit
3. Materialkennzeichnung
4. Demontierbarkeit
5. Baukastenprinzip
6. Open Standards
7. Einfaches Design
8. Geschlossene Kreisläufe
9. Positiver Fußabdruck
10. Service Design

Um das Wissen zu Kreislaufwirtschaft und Nachhaltigkeit zu vertiefen, wurden auch im Jahr 2023 verschiedene interne Veranstaltungen der REHAU Academy bzw. von der Abteilung Sustainability durchgeführt.

Kreislaufwirtschaft bei REHAU Industries

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

Ein Schwerpunkt der Aktivitäten liegt deswegen neben der grundsätzlichen Integration des Themas u. a. in Projekten zur Rücknahme von Produkten.

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

Im Berichtsjahr hat sich gezeigt, dass langsam auch in der Baubranche und der Möbelindustrie erste übergeordnete Ansätze entstehen bzw. sich entwickeln. Der

Einsatz von Rezyklat wird sich zukünftig genauso verstärken wie eine noch stärkere Rückführbarkeit von Produkten in Materialkreisläufe durch stoffliche Verwertung. Weiterhin steht der Großteil der von REHAU Industries bedienten Märkte und Kunden noch am Anfang der Kreislaufwirtschaft.

In der **Division Building Solutions** wird die Förderung der Kreislaufwirtschaft als Basisstrategie zur langfristigen Reduktion der CO₂e-Emissionen betrachtet. Da der Materialeinsatz einen signifikanten Einfluss auf den CO₂e-Fußabdruck hat, liegt darauf ein besonderer Fokus. Bei der Beschaffung von geeigneten Sekundärrohstoffen aus kurzlebigeren Produkten (Verpackungsindustrie) stellen Verfügbarkeit und Qualität eine Herausforderung dar. In der Entwicklung ging es vor allem um die weitere Erhöhung des Rezyklatanteils in den Produkten. Insgesamt betrug dieser über alle Produkte 15,4 Prozent (EMEA). Zudem wurden die Werke in EMEA im Jahr 2023 erstmalig erfolgreich nach ISCC Plus (Zertifikat über die nachhaltige Nutzung von Biomasse und/oder Rezyklaten aus Verpackungsabfällen in der chemischen Industrie sowie nachgelagerten Industriesektoren) zertifiziert, um den Einsatz biozirkulärer Rohstoffe zu ermöglichen.

Über den Materialeinsatz hinaus werden sämtliche weitere Abschnitte eines Produktlebenszyklus als Aufgabe betrachtet. In der Sub-Division Tiefbau wird seit Anfang 2023 ein Rücknahmekonzept für Kunststoffrohre aus Rückbau bzw. Abschnitte von Baustellen angeboten, um die Materialien als Wertstoffe im Kreislauf zu halten. Mit Lieferanten und externen Partnern wird außerdem an neuen Möglichkeiten für das Recycling gearbeitet.

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

Das Geschäft der **Division Interior Solutions** ist stark geprägt vom Gestaltungsaspekt. Die Integration von Circular-Design-Elementen stellt aufgrund komplexer

Spezifikationen zu Verarbeitung, Haltbarkeit und optischen Toleranzen eine große Herausforderung dar. Heute werden bereits in der Produktlinie RAUKANTEX eco 50 Prozent post-industrielle Rezyklate eingesetzt, die mit Blick auf die Spezifikation aufwendigen Prüfungen unterzogen werden. REHAU hat hierfür eigene Labore aufgebaut. Im Jahr 2022 wurde durch Interior Solutions zudem die initiale ISCC-Zertifizierung erreicht, wodurch REHAU berechtigt ist, nach ISCC Plus massenbilanzierte Rohstoffe einzusetzen und zertifizierte Produktlinien zu vertreiben.

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

In der **Division Window Solutions** ist die Kreislaufwirtschaft als Basisstrategie bereits seit Längerem etabliert. Mehr als 60 Prozent der Profile werden mit Rezyklat hergestellt. Der Rezyklatanteil variiert dabei zwischen 40 Prozent und 80 Prozent und wird kontinuierlich erhöht. Das Berichtsjahr war insbesondere geprägt durch weitere Investitionen zum Ausbau der Kreislaufwirtschaft im Kernmarkt Europa.

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

Verträge existieren mit aktuell etwa 1.200 Partnern zur Sammlung von Altmaterial, wobei die Bedeutung von Urban Mining stetig zunimmt. Zentrales Element dabei

ist die REHAU Window.ID als digitale Identität für Fenster und Fensterkomponenten. Sie begleitet jedes Fenster über den gesamten Lebenszyklus und stellt sicher, dass Materialien am Ende der Nutzungsdauer effizient in den Recycling-Prozess eingespeist werden.

Die Aufbereitung dieses Materials erfolgt durch das polnische Werk Śrem sowie die Tochterunternehmen PVC-R in Großbritannien und DEKURA in Deutschland. So sichert REHAU Window Solutions Trennung und Recycling von kompletten Altfenstern in verschiedene Rohstoffe wie PVC, Glas oder Metall. Die PVC-Anteile stammen aus alten Fensterprofilen und Abschnitten. Diese werden zu hochwertigem Recycling-Granulat verarbeitet. Das spart bis zu 88 Prozent CO₂-Emissionen gegenüber der Produktion von Neu-PVC. Deshalb sind alle vier europäischen Fensterwerke von REHAU mit dem unabhängigen Produktlabel VinylPlus zertifiziert. Das bedeutet, dass sie alle Nachhaltigkeitskriterien erfüllen, die an die PVC-Industrie gestellt werden: angefangen bei der Rohstoffbeschaffung und den Materialkreisläufen bis hin zur Wiederverwertung. REHAU Window Solutions ist eines von nur wenigen Systemhäusern, die diesen Standard europaweit vorweisen können.

Ressourcennutzung

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

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

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

Primärrohstoffe

Das Produktangebot von REHAU Industries hat sich im Berichtszeitraum grundsätzlich nicht verändert. Der Teilkonzern produziert einerseits nach spezifischen Kundenanforderungen, andererseits werden Standardprodukte für unterschiedliche Anwendungen im B2B-Bereich hergestellt. Als international tätiger Hersteller polymerbasierter Lösungen verfügt REHAU über umfassende Kompetenzen in der Verarbeitung von Materialien wie Polyolefine, technische Thermoplaste, Silikone oder thermoplastische Elastomere. Wichtigster Primärrohstoff ist nach wie vor PVC, gefolgt von Polypropylen und ABS. Insgesamt lag die im Vergleich zu den Vorjahren gesunkene Ausbringungsmenge aller REHAU Werke 2023 bei 338.979 Tonnen.

Sekundärrohstoffe

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

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

Bei REHAU Industries betrug die Rezyklatquote in der bisher betrachteten Region EMEA 23,4 Prozent (2022: 21,1 Prozent). Weltweit konnte eine Recyclingquote von 20,2 Prozent erreicht werden.

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

Verpackungen

Die effiziente Ressourcennutzung und -reduzierung sind auch bei Verpackungen seit Jahrzehnten essenzieller Bestandteil des Nachhaltigkeitsverständnisses von REHAU. Insgesamt konnte der Anteil an Verpackungen aus nachhaltigen Rohstoffquellen erhöht werden. Verpackungen aus Papier und Wellpappe sowie Holz- und Pappspulen hatten 2023 bei REHAU Industries 66 Prozent Anteil (2022: 64 Prozent). Ebenso konnte das Verhältnis von Einweg-Kunststoffverpackung zum gesamten Verpackungsumsatz EMEA auf 25 Prozent verbessert werden (2022: 23 Prozent).

Besorgniserregende Stoffe und besonders besorgniserregende Stoffe

Der Umgang mit besonders besorgniserregenden Stoffen wird zentral durch die Fachabteilung Material und Product Compliance (MPC) koordiniert. Product Compliance ist eine Produkteigenschaft und die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben ist wesentlicher Bestandteil der Unternehmensstrategie. Die Grundlagen der MPC-Organisation sind in der internen Procedure LEG048-WW-IND abgebildet.

Die Fachabteilung MPC überwacht rechtliche Trends, konkret auch die Änderungen an der REACH-Verordnung (EG) Nr. 1907/2006, die den Umgang mit besonders besorgniserregenden Stoffen regelt. Gemeinsam mit den anderen Divisionen werden mögliche Risiken und deren Auswirkungen bewertet und reduziert, beispielsweise durch Teilnahme an öffentlichen Konsultationen oder Substitution von besorgniserregenden Stoffen, wo möglich.

Zur Umsetzung der Informationspflicht für besonders besorgniserregende Stoffe verwendet REHAU Industries eine Software, die die Dokumentation der Zusammensetzung der Produkte ermöglicht. Die Informationsweitergabe an die Kunden

erfolgt automatisiert über einen Andruck auf Auftragsbestätigung und Lieferschein.

Die Informationspflicht gemäß Artikel 33 der REACH-Verordnung (EG) Nr. 1907/2006 ist zu knapp 90 Prozent auf Blei zurückzuführen. Davon entfällt der Großteil auf den Einsatz von PVC-Profilen, die aufgrund des ökologisch vorteilhaften Einsatzes von Rezyklat mehr als 0,1 Prozent der zu deklarierenden Bleiverbindungen aus Altfenstern enthalten können. Des Weiteren verwendet REHAU Industries metallische Bauteile aus Messing oder Stahl, die ebenfalls Blei im Recycling-Kreislauf enthalten. Weitere besonders besorgniserregende Stoffe sind bereits weitestgehend substituiert worden oder ausschließlich für Spezialanwendungen mit erhöhten technischen Anforderungen im Einsatz.

Wasser

Der Schutz der lebenswichtigen Ressource Wasser ist für REHAU Industries ein wichtiges Element der Nachhaltigkeitsbestrebungen. REHAU strebt eine kontinuierliche Minimierung des Wasserverbrauchs an. Das Thema Wasser und Abwasser ist Teil der Grundsätze Nachhaltigkeit, Umweltschutz, Arbeits- und Gesundheitsschutz und im HSE- und Energiemanagementsystem hinterlegt. Zweck und Ziel der Systeme sind, möglichst effizient mit der Ressource Wasser umzugehen und Umweltverunreinigungen zu verhindern. Die beiden Managementsysteme sollen die Organisation in die Lage versetzen, diese Ziele zu erreichen und gleichzeitig die Leistung kontinuierlich zu verbessern. Gleichzeitig werden durch den systematischen Ansatz Umweltrisiken minimiert.

Eine eigenständige Wasser- bzw. Abwasserstrategie gibt es bei REHAU Industries bisher nicht, da das Thema als nicht wesentlich bewertet wird. Das Management erfolgt über Verfahrensanweisungen bzw. eine eigene Procedure „Gewässerschutz“. Im Rahmen der ISO 14001 verpflichtet sich das Unternehmen zur kontinuierlichen Verbesserung seiner Leistungen beim Umwelt- und Gewässerschutz.

Neben dem Umweltaudit erfolgt eine regelmäßige Prüfung des Managementansatzes und der Ziele im Wasser- und Abwasserbereich, u. a. auch durch das unabhängige Ecovadis-Rating.

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

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

Im Berichtsjahr wurde die Circular Scorecard in den Entwicklungsprozess aufgenommen. Hier werden in der Kategorie „Produktion“ u. a. geschlossene Wasserkreisläufe als wichtiges Kriterium in den Bewertungsprozess der Produkte aufgenommen. Der Wasserverbrauch wird bei der Einspeisung in die jeweiligen Werke abgelesen. Je nach Werksstandort wechselt REHAU das Betriebswasser in den Werken bis zu zweimal pro Jahr komplett. Dabei schwankt der Wasser-Fußabdruck der Produkte (Liter/Kilogramm Werksausstoß) je nach Produktionsverfahren bzw. Produkt.

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

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

Bei REHAU Industries lag der Verbrauch im Berichtsjahr bei 0,57 l/kg (2022: 0,51 l/kg). Die Reduzierung von Wasserverlusten bei REHAU Industries wird vor allem durch den sukzessiven Umbau auf geschlossene bzw. halboffene Systeme erreicht.

Der Gesamtwasserverbrauch des Teilkonzerns REHAU Industries betrug im Berichtsjahr 184,7 Megaliter.

Abfall und Entsorgung

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

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

Die Zielsetzung der konkreten Reduzierung der Abfallmengen bei REHAU Industries wird nicht weiterverfolgt. Vielmehr soll weiterhin der Anteil an verwerteten Abfällen an der Gesamtmenge betrachtet werden. Eine detailliertere Betrachtung bzw. Dokumentation der genutzten Verwertungsverfahren und Beseitigungsverfahren soll ab 2024 dargestellt werden.

Soziales

Unternehmenskultur

Eine nachhaltige Unternehmensführung basiert für REHAU auf definierten Werten und Verhaltensgrundsätzen. Die Werte werden regelmäßig in sogenannten Pulse Surveys von allen internen Stakeholdern bewertet. Das Unternehmen fühlt sich an Gesetze, Richtlinien und Marktstandards ebenso gebunden wie an freiwillige Selbstverpflichtungen und an interne REHAU Leitlinien (Rules and Procedures). Die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur wird von Geschäftsleitung und Personalabteilung vorangetrieben und soll vor allem Engagement und Identifikation der Mitarbeitenden mit den Werten und Zielen von REHAU stärken. Gerade in herausfordernden Zeiten wirtschaftlicher und politischer Unsicherheit, hohem Leistungsdruck sowie starkem Fachkräftemangel gilt es, im Wettbewerb zu bestehen und gleichzeitig eine konstant hohe Leistungsbereitschaft zu ermöglichen sowie eine gute Bindung zum Unternehmen herzustellen bzw. zu erhalten.

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

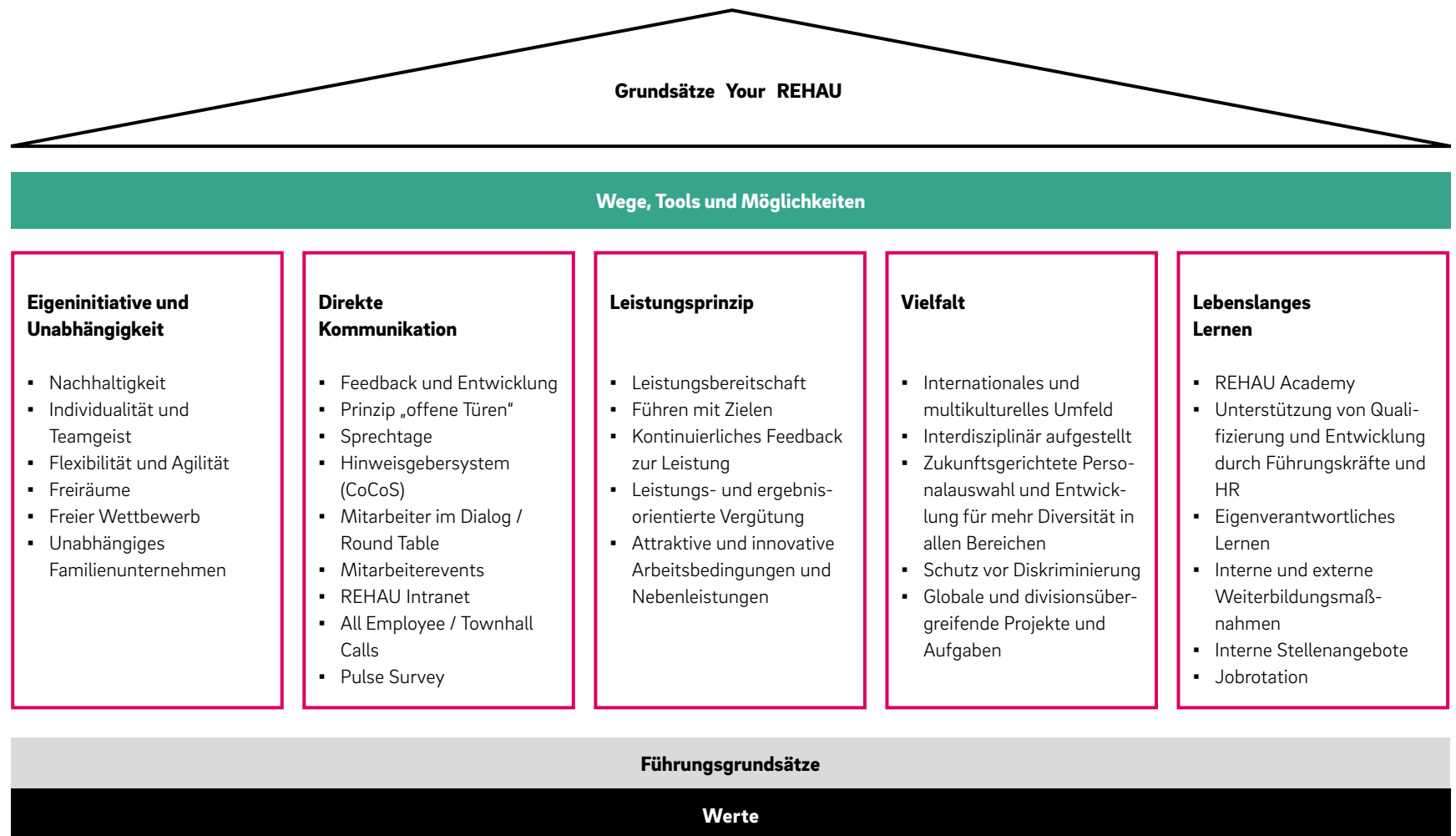
Weiterhin geben beispielsweise die verbindlichen globalen Verhaltensgrundsätze wie der Code of Conduct der Belegschaft eine Handlungsorientierung für korrektes und ethisch einwandfreies Verhalten bei der täglichen Arbeit.

→ Integrität, S. 23 ff

Im Berichtsjahr 2023 wurden in einem Projekt „Customer Centricity“ Maßnahmen erarbeitet, um die erfolgskritische Kundengewinnung und -bindung in das Bewusstsein des eigenen Leistungsbeitrags aller Mitarbeitenden für die Erfüllung von Kundenwünschen und -bedarfen einzuprägen. In die Zielvereinbarungen der Führungskräfte sind entsprechende Bewertungskriterien für 2024 eingeflossen.

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

08 Unternehmenskultur – YOUR REHAU – Werte und Grundsätze



Diese Grundsätze sind in entsprechenden REHAU Rules and Procedures sowie im Code of Conduct hinterlegt und werden regelmäßig überprüft, kommuniziert und geschult.

Direkte Kommunikation ist ein Grundsatz der Unternehmenskultur, der alle Mitarbeitenden ermutigen und befähigen soll, sich am Unternehmensgeschehen unmittelbar zu beteiligen und so Gegenwart und Zukunft mitzugestalten. Dies wird u. a. gewährleistet durch:

- Dialog und Feedback-Instrumente zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten,
- regelmäßige All Employee Calls, Townhall Meetings und Standortdialoge,
- regelmäßige Mitarbeiterbefragungen,
- Direct Line aller Mitarbeitenden bis in die Geschäftsleitung oder
- anonymes Beschwerdeverfahren CoCoS „Compliance Communication System“

→ Compliance und Integrität, S. 23 ff

Die direkte, transparente und frühzeitige Einbindung in betriebliche Veränderungsprozesse unserer Mitarbeitenden auf Grundlage der gesetzlichen Anforderungen und Regelungen ist REHAU wichtig. Mit den vorhandenen Verfahren und Instrumenten werden negative Auswirkungen auf die eigene Belegschaft vermieden und behoben, bis hin zu einer direkten Kommunikation an die Geschäftsleitung.

Durch die vielfältigen Kommunikationskanäle und -instrumente werden frühzeitig Verbesserungspotenziale in allen Bereichen identifiziert und in Verhalten, Prozessen, Produkten etc. umgesetzt. Die Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung sowie die Innovationskraft werden gestärkt.

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

- Leistungs- und ergebnisorientiertes, transparentes Vergütungssystem mit integriertem Talentmanagement (IPTM) für alle Mitarbeitenden mit jährlicher Durchführung

- Faire Vergütung durch Marktorientierung unter Beachtung gesetzlicher Regularien, einschlägiger Tarifverträge etc. und regelmäßige Überprüfung und Anpassung inkl. unterstützender Sozialleistungen und sonstiger Benefits
- Moderne flexible Arbeits(-zeit/-schicht)-Modelle inkl. globaler Richtlinie für mobiles Arbeiten zur Effizienzsteigerung durch Erhöhung der Motivation der Mitarbeitenden mit mehr Flexibilität und Verantwortung.
- Work-Life-Balance
- Verschiedene länderspezifische Benefits zur Fürsorge und Vorsorge

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

Insbesondere aufgrund von Marktermittlungen, aber auch Mitarbeiterbefragungen werden die Angebote reflektiert und in angemessener Weise angepasst. So wurden im Berichtsjahr die Projekte Wochenarbeitszeitverkürzung und Arbeitszeiterfassung (Deutschland) gestartet.

Durch ein faires Leistungsangebot inklusive Fürsorge und Vorsorge fördert REHAU Engagement und Mitarbeiterbindung, um sich nachhaltig und langfristig am Markt und im Wettbewerb durchzusetzen.

- Diversität und Chancengleichheit, S. 50 f
- Compliance und Integrität, S. 23 ff
- Aus- und Weiterbildung, S. 49 f

Organisation und Zielsetzung

Der Bereich Human Resources berichtet direkt an den CEO Industries. Die Entwicklung und operative Umsetzung der Personalstrategie obliegen dem Head of Human Resources REHAU Industries.

HR spielt in allen Regionen, Ländern und Standorten eine entscheidende Rolle dabei, sicherzustellen, dass REHAU Industries in Zeiten von Fachkräftemangel und vielfältigen Erwartungen von Bewerbern und Mitarbeitenden jederzeit über die richtigen Humanressourcen verfügt, um auch langfristig erfolgreich zu bleiben. Das vorrangige Ziel ist es, die Positionen mit qualifizierten Mitarbeitenden und Führungskräften zu besetzen, die den Werten und Grundsätzen von REHAU entsprechen.

Messgrößen für den Erfolg und ggf. Basis für entsprechende Maßnahmen sind neben einer zügigen Beschaffung (Beispiel Deutschland: „time to hire“) eine angemessene, i.d.R. landesspezifische Fluktuationsrate. Bei Fehlentwicklungen werden entsprechende Maßnahmen umgesetzt.

→ Kennzahlen Belegschaft, Anhang S. 79 ff

HR Industries übernimmt die Verantwortung für den gesamten HR-Prozess. Die Führungskräfte ermitteln proaktiv den Bedarf an Mitarbeitenden, basierend auf den Anforderungen an Produkte, Prozesse und Arbeitsplätze sowie den Unternehmenszielen und -planungen. Dies umfasst sowohl die Personal- als auch die Nachfolgeplanung und beinhaltet die Definition der erforderlichen Kompetenzen und Qualifikationen.

Die Abteilungen Personalmarketing, -beschaffung, die Personalbetreuung und -entwicklung inklusive der REHAU Academy und nicht zuletzt die Administration kümmern sich darum, neue Talente für das Unternehmen zu gewinnen und sicherzustellen, dass bestehende Mitarbeitende langfristig an REHAU Industries gebunden werden. Die Bemühungen von HR konzentrieren sich darauf, ein Umfeld zu schaffen, in dem Mitarbeitende ihr volles Potenzial entfalten können und sich mit den Zielen und Werten des Unternehmens identifizieren.

Den Rahmen der Personalarbeit bildet die jährlich unternehmenszielorientiert abgestimmte HR-Funktionalstrategie. Deren Maßnahmenschwerpunkte zur Bewältigung der identifizierten Risiken und Chancen im Personalbereich waren im Berichtsjahr insbesondere folgende:

- Begleitung und Gestaltung der laufenden Transformationsprozesse in einem wirtschaftlich herausfordernden Umfeld
- Weiterentwicklung der Unternehmenskultur (Feedback and Leadership, Werte, Diversität, Global Mindset, Customer Centricity)
- HR-Prozessoptimierung und Digitalisierung HR
- Vorbereitungen Wochenarbeitszeitverkürzung und Arbeitszeiterfassungssystem (DE)
- Modernisierung des globalen Vergütungssystems (Performance Management)
- Personalentwicklung und Talent Management, konkrete Implementierung eines Nachfolgeplanungsprozesses (Succession Planning)

REHAU möchte als attraktiver Arbeitgeber überzeugen. Auch im Jahr 2024 wird die Personalabteilung diese Themen mit Priorität weiter vorantreiben. Messbare Verbesserungen und konkrete Maßnahmen für Mitarbeiterengagement und -zufriedenheit ergeben sich vor allem aus den jährlichen Pulse Surveys sowie erfolgreichen Zertifizierungen im Rahmen von „Great Place to Work“.

→ Employee Engagement, Anhang S. 79

Personalmanagement

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

→ Compliance und Integrität, S. 23 ff

Die Vorgesetzten ermitteln proaktiv anhand der Anforderungen an Produkte, Prozesse und Arbeitsplätze sowie auf Basis der Unternehmensziele und -planungen den notwendigen Bedarf an Mitarbeitenden („Personalplanung“ und „Nachfolgeplanung“) einschließlich erforderlicher Kompetenzen und Qualifikationen. Dabei

werden relevante Kundenanforderungen und gesetzliche Forderungen mitberücksichtigt. Die Anforderungen an den jeweiligen Arbeitsplatz leiten sich von der übergeordneten Stelle sowie der zugehörigen Stellenbeschreibung ab.

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

Eine wesentliche Aufgabe der Personalführung der Vorgesetzten ist die aktive Entwicklung der Mitarbeitenden. Zur Personalführung gehört als wichtiger Bestandteil auch der Zielvereinbarungsprozess. All diese Maßnahmen dienen dazu, die Mitarbeitenden entsprechend ihren individuellen Fähigkeiten zielgerichtet und bedarfsgerecht einzusetzen und weiterzuentwickeln. Die Kompetenz- und Potenzialeinschätzung im Rahmen des Integrated Performance and Talentmanagement-Prozesses (IPTM) trägt dazu bei, entsprechende Potenziale zu identifizieren und über entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen zu entwickeln, um Karriere- sowie Nachfolgeplanungen zu konkretisieren.

Die Mitarbeiterentwicklung und Berufsausbildung sind ebenfalls in den REHAU Rules and Procedures geregelt. Die Schulungs- und Ausbildungsmaßnahmen dienen neben der Befähigung der Mitarbeitenden auch der Motivation und Förderung des Bewusstseins (beispielsweise Qualitätsbewusstsein). Die Wirksamkeit durchgeführter Qualifizierungsmaßnahmen wird u. a. über verschiedene Arten zur Messung des Lernerfolges und im Rahmen von Überprüfungen durch Vorgesetzte oder Mitarbeitende (HR) bewertet.

→ Aus- und Weiterbildung, S. 49 f

Über persönliche Zielvereinbarungen und das IPTM werden die Leistungen und das Potenzial der Mitarbeitenden regelmäßig bewertet, und es wird gemessen, inwieweit sich das Personal der Bedeutung und Wichtigkeit seiner Tätigkeit und seines Beitrages zur Erfüllung der Unternehmensziele bewusst ist. Dies bildet eine

entscheidende Grundlage für die Leistungsvergütung gemäß der Procedure „Vergütungssystem“. Die Ergebnisse werden in Mitarbeitergesprächen durch die Führungskraft kommuniziert.

Wichtige Standards für die Arbeit der Personalabteilungen werden beispielsweise in den Procedures „Globale Standards Personalwirtschaft“ und „Dienstreisen“ geregelt. Sie dienen auch allen Mitarbeitenden zur Orientierung. Zur Messung der Wirksamkeit des Prozesses Personal werden HR-bezogene Kennzahlen und ein HR-Controlling durchgeführt. Die geforderten wesentlichen Merkmale der Beschäftigten bzw. Belegschaft, Diversitäts- und Schulungsparameter etc. befinden sich im Anhang.

→ Kennzahlen Belegschaft und HR, Anhang S. 79 ff

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

Den Beschäftigten bietet REHAU attraktive Vergütungspakete aus funktionsbezogenen Grundgehältern und -löhnen und variablen leistungs- bzw. erfolgsorientierten Zahlungen an. Hinzu kommen zahlreiche Zusatzleistungen. Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen orientieren sich dabei grundsätzlich am jeweiligen Markt bzw. den Tarifverträgen ähnlicher Unternehmen (in Deutschland beispielsweise an Tarifverträgen der Kunststoffverarbeitenden Industrie, Chemie, Metall).

→ Unternehmenskultur, S. 44 ff

Die Marktentwicklung der Vergütungen wird regelmäßig (i. d. R. jährlich) überprüft. Dabei werden auch die einschlägigen Regelwerke wie die Einhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, die Erklärung des Fraunhofer IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der

Arbeit und die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen berücksichtigt. Diese sind auch Bestandteil des REHAU Code of Conduct. REHAU Industries hält damit die rechtlichen Vorgaben zu Mindestlöhnen, Sozialschutz und anderen Nebenleistungen weltweit ein.

- Compliance und Integrität, S. 23 ff
- Unternehmenskultur, S. 44 ff

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

- Lieferkette, S. 54 ff

Das Personal ist für REHAU ein wesentlicher Faktor des Unternehmenserfolgs. Um diese Ressource betriebswirtschaftlich erfassen und steuern zu können („Führen mit Zahlen“), werden definierte HR-relevante Kennzahlen für das REHAU-weite Reporting und Controlling generiert. Fehlentwicklungen können damit zeitnah erkannt und angemessene Maßnahmen eingeleitet werden. Nachfolgend ein kurzer Auszug wesentlicher Kennzahlen des Berichtsjahres:

Bei REHAU Industries waren zum Jahresende 2023 insgesamt 12.626 (2022: 12.877) Beschäftigte (männlich: 9.152 [2022: 9.736], weiblich: 3.087 [2022: 3.128], divers: 19 [2022:13]) tätig, davon 5.276 (2022: 5.174) im Angestelltenbereich. Die Mehrheit der Belegschaft hat einen unbefristeten Arbeitsvertrag 11.705 (2022: 11.835). In Teilzeit arbeiteten Ende 2023 1.325 (2022: 1.223) Beschäftigte (10,5 Prozent [2022: 9,5 Prozent], davon männlich: 771 (2022: 719), weiblich: 521 (2022: 504). Die weltweite Fluktuationsquote betrug 2023 14,04 Prozent (2022: 13,9 Prozent).

- Kennzahlen Belegschaft und HR, Anhang S. 79 ff

Aus- und Weiterbildung

Der Bereich Aus- und Weiterbildung ist eng verknüpft mit der Säule „Lebenslanges Lernen“ der REHAU Unternehmenskultur. REHAU hat sich zum Ziel gesetzt, eine kontinuierliche berufliche Weiterentwicklung anzubieten, die Qualifikation der Beschäftigten zu verbessern, die weitere Beschäftigungsfähigkeit zu erleichtern sowie dem Fachkräftemangel vorzubeugen. Im Bereich Ausbildung bietet REHAU eine große Anzahl an dualen Ausbildungsberufen und mehrere duale Studiengänge an. REHAU Industries hat als Pilot-Unternehmen die Handlungsempfehlung aus dem Nationalen Aktionsplan „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ aufgenommen. Konkret wurde die Position „Umweltschutz“ um das Querschnittsthema „Nachhaltigkeit“ in die Ausbildung integriert. Ebenso gibt es ein verpflichtendes Sozialpraktikum für alle gewerblichen Auszubildenden.

Die Entwicklung der dualen Ausbildung stellt sich im Berichtsjahr wie folgt dar: Bei den Ausbildungsberufen hat sich die Anzahl der Auszubildenden bei REHAU Industries von 280 im Jahr 2022 auf 296 im Jahr 2023 erhöht. Dies entspricht einer deutschen Ausbildungsquote von 6 Prozent (2022: 5 Prozent) für REHAU Industries. Der Anteil weiblicher Auszubildender bei REHAU Industries lag bei 12 Prozent (2022: 20 Prozent).

2023 hat REHAU Industries von den insgesamt 124 (2022: 75) ausgelernten Auszubildenden in Deutschland 69 Prozent (2022: 96 Prozent) ins Unternehmen übernommen.

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

2023 wurden weltweit insgesamt 4.617 (2022: 8.518) Angestellte von REHAU Industries in Präsenz- oder Live-Online-Trainings geschult. REHAU Industries

erreichte eine durchschnittliche Stundenzahl von 5,5 (2022: 7,5) für die Weiterbildung in Präsenz- oder Live-Online-Trainings pro beschäftigte Person. Zudem wurden im Berichtszeitraum weltweit 18.787 (2022: 17.626) E-Learning-Kurse von Angestellten von REHAU Industries zu Themen wie z. B. Cybersecurity, Antikorruption und REHAU Rules and Procedures absolviert. Dabei hatte die Cybersecurity-Schulung mit 10.231 (2022: 4.698) Teilnahmen bei REHAU Industries den größten Anteil. 2023 haben 583 (2022: 691) Beschäftigte die Sprachlernplattform Speexx genutzt.

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

Für neue Beschäftigte der Region EMEA führt REHAU regelmäßig mehrtägige Onboarding-Seminare in deutscher Sprache durch. Strategischer Schwerpunkt sind dabei auch vertiefte Aktivitäten zur Nachhaltigkeit und Kreislaufwirtschaft. Die Regionen wurden befähigt, das Konzept für ihre Bedürfnisse anzupassen und lokal zu realisieren. Überregional relevante Inhalte sind auf Englisch im Intranet dargestellt und können für das lokale Onboarding genutzt werden. Beschäftigte, die erstmalig Führungsverantwortung übernehmen, werden mit dem „BECOME FIT“-Training geschult.

Über das International Graduate Programm zur Förderung von Berufseinsteigenden sowie das Talent-Development-Programm zur Förderung von Mitarbeitenden mit Potenzialaussage unterstützt der Bereich Aus- und Weiterbildung auch die Zielsetzungen des Handlungsfelds „Vielfalt fördern“.

→ Diversität und Chancengleichheit, S. 50 f

Die REHAU Talent-Development-Programme haben im Durchschnitt eine Laufzeit von 15 Monaten und fördern internationale, bereichsübergreifende Netzwerke sowie den Wissensaustausch im gesamten Unternehmen. 2023 haben

38 (2022: 39) Personen an einem der REHAU Talent-Development-Programmen teilgenommen.

Diversität und Chancengleichheit

REHAU ist davon überzeugt, dass ein Umfeld wechselseitiger Toleranz und Wertschätzung unverzichtbar ist, wenn die Unternehmensziele erreicht werden wollen.

„Diversität fördern“ ist eines der vier wesentlichen Handlungsfelder der REHAU Nachhaltigkeitsstrategie. Seit 2018 unterstützt REHAU daher aktiv die „Charta der Vielfalt“. Gleichzeitig kooperieren die firmeneigenen Verwaltungen und Werke seit Jahren mit Werkstätten für Menschen mit Behinderung.

Seit Anfang 2022 sorgt die erstmals berufene REHAU Diversitäts- und Inklusionsbeauftragte für die strategische und operative Umsetzung im Unternehmen. Ende 2022 wurde die Diversity & Inclusion Strategy für REHAU Industries verabschiedet. Zur Schaffung eines vermehrt inklusiven Arbeitsumfeldes, intern wie extern, konzentriert sich REHAU auf die folgenden drei Handlungsfelder:

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

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

 Code of Conduct

Diskriminierung beinhaltet für REHAU jede Form sowohl von verbalen oder körperlichen Übergriffen als auch von sexuellem Missbrauch. Inakzeptabel ist bereits die Androhung einer Belästigung oder die Schaffung eines einschüchternden Umfeldes. Beschäftigte haben die Freiheit, ohne Repressalien die existierenden

Beschwerdeprozesse zu nutzen. Im Berichtszeitraum wurden keine Diskriminierungsvorfälle gemeldet.

→ Compliance und Integrität, S. 23 ff

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

Es stehen länderspezifische E-Learnings sowie vier Online-Kurse zu folgenden Themen allen Beschäftigten zur Verfügung:

1. Was ist Diversity & Inclusion und was hat das mit mir zu tun?
2. Inclusion Nudges: Mit Spaß und Kreativität zum inklusiven Miteinander
3. „So war das nicht gemeint!“ – Mikrobotschaften erkennen und unterbrechen
4. Wie unbewusste Vorurteile (Unconscious Bias) uns auf dem Weg zur inklusiven Kultur im Weg stehen

→ Aus- und Weiterbildung, S. 49 f

Seit dem 01.09.2023 ist erstmals eine weibliche CFO Teil der REHAU Industries Geschäftsleitung. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen (E0 bis E3) kann seit dem Berichtsjahr 2022 auf Teilkonzern- bzw. Divisionsebene dargestellt werden. Im Berichtsjahr blieb der Anteil bei REHAU Industries konstant bei 16 Prozent.

Für 2025 strebt der Teilkonzern einen Frauenanteil in Führungspositionen von 17 Prozent an. Zusätzlich gibt es ein längerfristiges Ziel von 20 Prozent bis zum Jahr 2030.

Employee-Engagement

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

Im Berichtsjahr 2023 wurden in gewohnter Form die Fokusfelder Vertrauen, Verlässlichkeit, Innovation und Moral neben Diversität/Inklusion, Nachhaltigkeit und Kundenzentrierung definiert. Bei REHAU Industries wurde bei der Umfrage im Jahr 2023 ein Gesamtdurchschnitt von 62 Prozent Zustimmung in den Fokusfeldern erzielt. Gleichzeitig konnte im selben Zeitraum die Teilnahmequote auf weltweit 80 Prozent gesteigert werden. Im Bereich der Nachhaltigkeit wurde eine Zustimmung von 63 Prozent erreicht. Um dieses für REHAU Industries noch nicht zufriedenstellende Ergebnis zu verbessern, werden verschiedene, teilweise verpflichtende Schulungsmodulare im Jahr 2024 für die Beschäftigten aufgesetzt werden. Darüber hinaus haben zehn Länder die Zertifizierung „Great Place to Work“ erhalten, davon fünf Länder aus der Region Americas und erstmals fünf Länder aus EMEA.

Für 2024 hat sich der Teilkonzern REHAU Industries erneut eine Teilnahmequote von mindestens 70 Prozent zum Ziel gesetzt. Ziel aller Maßnahmen ist, die Kommunikation und den Austausch von Feedback auf allen Ebenen des Unternehmens zu verbessern.

→ Pulse Survey, Anhang S. 79

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

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

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

Die Zertifizierung der 2018 veröffentlichten DIN-Norm ISO 45001 erfolgt sukzessive. Bei REHAU Industries wurden 2023 die Werke Klaipėda (Litauen), Rehau (Deutschland) und Taicang 1 (China) erstmals zertifiziert.

- Kennzahlen Zertifizierungen, Anhang S. 76 ff
- 🌐 Informationen zu Zertifizierungen

Das betriebliche Gesundheitsmanagementsystem (BGM) von REHAU ist Bestandteil des HSE-Managementsystems und integriert in die HR-Prozesse. Seit 2023 gibt es einen internen vierstufigen Akkreditierungsprozess, mit Bronze-Silber-Gold-Status. Jede Stufe weist unterschiedliche Gesundheitskriterien auf, anhand

derer das Gesundheitsmanagement des Standortes beurteilt wird. Dieser wird an allen Standorten des Unternehmens eingesetzt. Bereits zu Beginn dieses Prozesses bezieht das Unternehmen externes medizinisches Fachpersonal entsprechend den jeweiligen Landesgesetzen ein. Im weiteren Verlauf des BGM gewährleistet eine REHAU-interne Ansprechperson die optimale Integration aller Beteiligten.

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

Im Jahr 2023 wurde zudem die HSE Industries Roadmap erarbeitet und zur Umsetzung an die relevanten Standorte gegeben. Wesentliches Ziel ist die weitere Verringerung der arbeitsbedingten Verletzungen.

- Kennzahlen HSE, Anhang S. 82
- Nachhaltigkeitsziele, Anhang S. 64 f
- 🌐 Informationen zu Zertifizierungen

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

Gesellschaftliches Engagement

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

Weltweit setzt sich REHAU an den rund 150 Standorten für ökologische, ökonomische, soziale oder kulturelle Belange ein. Das lokale Engagement wurde anhand der 17 Sustainable Development Goals (SDGs) geclustert. Die ausgewählten SDGs (Gesundheit und Wohlergehen, hochwertige Bildung, sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen, weniger Ungleichheiten, nachhaltige Städte und Gemeinden, nachhaltige/r Konsum und Produktion, Maßnahmen zum Klimaschutz, Leben an Land und Partnerschaften zur Erreichung der Ziele) sind die Schwerpunkte für das soziale und kulturelle Engagement an den internationalen Standorten.

Seit 2023 hat REHAU seine internationale Rolle als „Good Corporate Citizen“ weiter gestärkt und eine organisatorische und finanzielle Grundlage zur Unterstützung des gesellschaftlichen Engagements geschaffen. Das Unternehmen hat im Berichtsjahr ein Förderkonzept entwickelt, das es den lokalen internen Stakeholdern ermöglicht, einen aktiven Beitrag zu eigenen und definierten übergeordneten Projekten im Rahmen des gesellschaftlichen Engagements der REHAU Group zu leisten. Im Berichtsjahr wurden u. a. die Projekte zur Unterstützung von Familien aus der Ukraine und die Hilfe für die Erdbebenopfer in der Türkei und Syrien weitergeführt.

→ Kennzahlen Spenden und Sponsoring, Anhang S. 83

Ein wichtiger Teil des lokalen Engagements ist das Corporate Volunteering. Dieses ist bei REHAU mit der dualen Berufsausbildung verbunden. Weiterhin unterstützt REHAU seine Beschäftigten durch Freistellungen oder das Bereitstellen von Infrastruktur. Dieser persönliche Einsatz der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nützt der gesellschaftlichen und persönlichen Entwicklung und fördert ein verständnisvolles Miteinander.

Gemäß der unternehmenseigenen Richtlinie für Spenden und Sponsoring fördert REHAU vor allem Projekte, die einen direkten Bezug zum Unternehmen haben, beispielsweise durch die Nähe zum Standort oder weil Beschäftigte von REHAU in der geförderten Organisation aktiv sind. Im Berichtszeitraum wurden in diesem Sinne wieder vielfältige Projekte aus den Bereichen Bildung, Gesundheit, Ökologie, Soziales, Sport und Kultur unterstützt.

Bildung: u. a. Unterstützung von Veranstaltungen zu spielerischen Angeboten aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT)

- Gesundheit: u. a. diverse Gesundheits- und Ernährungstage, Unterstützung von Laufveranstaltungen
- Ökologie: u.a. Unterstützung des „World Cleanup Day“
- Kultur: u. a. Förderung der Kreuzgangspiele, Feuchtwangen, und der Internationalen Hofer Filmtage
- Sport: u. a. regionale Nachwuchsförderung im Eishockey und Fußball
- Soziales: u. a. Förderung der Hofer Tafel

Lieferkette

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

Das Management zu den Lieferanten ist geprägt von Kooperation und Kommunikation auf Augenhöhe. REHAU will mit Unternehmen zusammenarbeiten, die nachweislich nachhaltig handeln und ökologische sowie soziale Verantwortung übernehmen.

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

Um die Vorgaben des neuen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes zu erfüllen, wurde im Jahr 2022 der Managementansatz in der Beschaffung angepasst und zum 1. September 2022 wurde ergänzend zur Funktion Risikomanagement eine Funktion für Nachhaltigkeitsthemen im Einkauf geschaffen. Diese Funktionen sind zentrale Koordinatoren, Know-how-Träger und Überwacher sowie Ansprechpartner für Risiko- und Nachhaltigkeitsthemen in der Einkaufsabteilung.

Die Unternehmensführung nimmt diese Themen ernst, was zusätzlich durch die direkte Berichterstattung des Executive Director Purchasing an die Geschäftsleitung verdeutlicht wird. Diese strukturierte Herangehensweise zeigt das Bestreben des Unternehmens, wirtschaftliche Effizienz mit ethischen und ökologischen Standards zu verbinden.

REHAU Industries hat weltweit mehr als 20.000 Lieferanten in über 70 Ländern und konnte im Berichtsjahr circa 60 Prozent des Einkaufsvolumens regional zukaufen, d. h. innerhalb der Region, ohne transkontinentale Transportwege in Anspruch zu nehmen.

Die strategischen Ziele des Einkaufs von REHAU Industries sind klar definiert: Die Optimierung der Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Stakeholdern und eine Reduzierung der Anzahl der Lieferanten. Dies soll nicht nur die Effizienz steigern, sondern auch die Komplexität der Lieferkette verringern und die Nachhaltigkeit verbessern.

Nachhaltige Standards in der Lieferkette

REHAU Industries betrachtet seine unternehmerische Verantwortung gegenüber Menschen, Gemeinschaften und der Umwelt als grundlegend. Diese Verpflichtung spiegelt sich im Engagement für die globale Agenda für nachhaltige Entwicklung wider. REHAU Industries verfolgt eine Null-Toleranz-Strategie im Zusammenhang mit unethischem Geschäftsverhalten wie Diskriminierung, Kinder- und Zwangsarbeit, korruptem Geschäftsverhalten und Kartellabsprachen. Die Unterzeichnung des REHAU Supplier Code of Conduct (SCoC), der die Prinzipien des Global Compact umfasst, ist für alle strategischen Lieferanten obligatorisch.

Supplier Code of Conduct

Die Maßnahmen zur Gewährleistung von Gesundheit, Sicherheit, Fairness und Vielfalt entlang der Wertschöpfungskette sind Ausdruck dieser grundlegenden Werte und werden in enger Abstimmung mit den Unternehmensrichtlinien umgesetzt.

Zur Gewährleistung der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitskräfte hat REHAU vertragliche Vereinbarungen mit Lieferanten und Auftragnehmern eingeführt. Diese Vereinbarungen enthalten spezifische Bedingungen und Verpflichtungen, die sicherstellen sollen, dass die Arbeitskräfte angemessene Sicherheitsvorkehrungen am Arbeitsplatz haben und vor gesundheitlichen Risiken geschützt sind. Dazu gehören auch Maßnahmen zur Einhaltung von Arbeitszeitvorschriften und zur sozialen Absicherung der Beschäftigten.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der gerechten Entlohnung der Arbeitskräfte entlang der Wertschöpfungskette. REHAU strebt an, sicherzustellen, dass die Arbeitskräfte faire Löhne erhalten, die ihren Beitrag angemessen honorieren und ein menschenwürdiges Leben ermöglichen.

Zusätzlich zur Gewährleistung grundlegender Arbeitsstandards setzt sich REHAU aktiv für Vielfalt und Inklusion ein. Dies schließt Partnerschaften mit Behindertenwerkstätten ein, um Menschen mit Behinderungen berufliche Möglichkeiten zu bieten und die Vielfalt am Arbeitsplatz zu fördern.

Um die Wirksamkeit dieser Maßnahmen zu überprüfen und sicherzustellen, dass sie effektiv umgesetzt werden, hat REHAU Softwaretools integriert. Diese ermöglichen eine unabhängige Überprüfung der Arbeitsbedingungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Darüber hinaus werden regelmäßige Audits durchgeführt, entweder stichpunktartig oder risikobasiert, um sicherzustellen, dass die Standards eingehalten werden.

→ Soziale und ökologische Bewertung der Lieferanten, S. 56

Die Ziele von REHAU im Zusammenhang mit diesen Maßnahmen sind klar definiert: die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitskräfte entlang der Wertschöpfungskette zu gewährleisten, faire Arbeitsbedingungen zu fördern, Vielfalt und Inklusion zu unterstützen und die Einhaltung dieser Ziele kontinuierlich zu überwachen und zu verbessern.

Lieferantenmanagement

Die weltweite Beschaffung von Nicht-Produktionsmaterialien und Logistikdienstleistungen sowie von definierten Produktionsmaterialumfängen ist im REHAU Industries Einkauf und seinen Divisionen organisiert. Das breite Beschaffungssportfolio umfasst eine Vielzahl von Einkaufskategorien, in die die Lieferantenpools unterteilt werden; zudem wird nach Materialgruppen unterschieden. Diese bilden die unterste Ebene der Strategiebildung im Einkauf und werden nach Wichtigkeit und Wertbeitrag geordnet.

Das Lieferanten- und Materialgruppenmanagement bildet die Grundlage für alle Aktivitäten und Entscheidungen. Die verschiedenen Abteilungen des Einkaufs sind an diesen Materialgruppen ausgerichtet und verfügen jeweils über strategische Einkäufer. Darüber hinaus gibt es weitere strategische Einkäufer in den Divisionen und Regionen.

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

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

1. Lieferantenauswahl
2. Lieferantenbeurteilung
3. Lieferantenentwicklung

Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung sind für REHAU Industries von zentraler Bedeutung. Das Unternehmen legt Wert darauf, mit Lieferanten zusammenzuarbeiten, die nachweislich nachhaltige Praktiken verfolgen. Dies spiegelt sich in der Erwartung wider, dass alle Lieferanten sicherstellen, dass diese Verpflichtungen entlang der gesamten Lieferkette weitergegeben und eingehalten werden. Mit verschiedenen Regelwerken und Prozessen stellt REHAU Industries diese elementaren Standards bei Lieferanten sicher.

Supplier Code of Conduct

Zentrale Grundlage der Lieferantenvereinbarungen ist der Supplier Code of Conduct (SCoC). Der SCoC gibt verbindlich vor, dass REHAU die Achtung der Menschenrechte, die Einhaltung von Umwelt- und Arbeitsschutzstandards sowie

ethisch korrektes Geschäftsverhalten auch von seinen Geschäftspartnern erwartet. Der Umsetzungsgrad wird mittels einer Kennzahl überwacht. Verstöße gegen den SCoC können zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen. REHAU erwartet von den Lieferanten, ähnliche Anforderungen an ihre eigene Lieferkette zu stellen. Die Auswahl von Neulieferanten erfolgt in einem mehrstufigen Prozess, der soziale und ökologische Kriterien berücksichtigt. Bei Bedarf findet ein erstes Audit statt. Art und Umfang dieser Maßnahmen sind abhängig vom jeweiligen Beschaffungsobjekt. Wesentliche Kriterien, die abhängig vom Beschaffungssegment betrachtet werden, sind unter anderem Qualität, Risiko bei Lieferausfällen, Verfügbarkeit und Abhängigkeit, Umweltschutz, Arbeitsbedingungen, Schutz von Know-how und die wirtschaftliche Stabilität der Lieferanten. Im Prozess zur Auswahl neuer Lieferanten und zur Planung von Auditmaßnahmen werden im Rahmen der Risikoabschätzung zudem offensichtliche Risikofaktoren wie zum Beispiel die geografische Lage oder mögliche Umweltbelastungen aufgrund der Geschäftstätigkeit berücksichtigt.

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

Ausgewählte Lieferanten werden regelmäßig in Bezug auf Qualität, Logistik und Zusammenarbeit beurteilt. Zudem werden sie im Rahmen des Materialgruppenmanagements nach ihrer Relevanz für das Unternehmen eingestuft. Diese sogenannte Klassifizierung wie auch das Ergebnis der Lieferantenbeurteilung können die Vorstufe zu einem Lieferantenentwicklungsprozess bilden, der wiederum in die Category-Strategie eingebunden ist. In Zukunft werden weitere Nachhaltigkeitskriterien in die Lieferantenbeurteilung einfließen, z. B. wenn Meldungen von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette bekannt werden.

 Supplier Code of Conduct

Auditierung

REHAU führt Auditmaßnahmen bei seinen Lieferanten durch. Die Auditgrundlagen beinhalten Aspekte zu Managementsystemen sowie Qualitäts- und Nachhaltigkeitsanforderungen.

2023 wurden 37 Auditmaßnahmen durchgeführt. Bei diesen Auditierungen wurden keine Verstöße gegen REHAU Richtlinien zur Nachhaltigkeit festgestellt.

Soziale und ökologische Bewertung der Lieferanten

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

Material und Product Compliance

Material- und Produktsicherheit sowie Compliance sind wesentliche Aspekte, die bei REHAU Industries einen hohen Stellenwert haben. Die Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen für gelieferte Materialien, Zukaufteile und Handelswaren, auch bekannt als Material- und Produkt-Compliance (MPC), ist von entscheidender Bedeutung. Diese Vorgaben variieren je nach Fertigungsstufe, Produktkategorie, Anwendungsbereich und Land des Inverkehrbringens und sind sowohl für Lieferanten als auch für Kunden zu beachten.

Neben der Verwaltung eines zentralen Rechtskatasters für übergeordnete gesetzliche Vorgaben an Material und Produkt wird ein Dokumentationssystem zur Verfügung gestellt (SAP-EHSM-Modul). So können regulatorische Vorgaben zu verbotenen und deklarationspflichtigen Substanzen überprüft und dokumentiert werden, z. B. zur REACH-Verordnung (EG) Nr. 1907/2006. Über die gesetzlichen Vorgaben hinaus wird die Einhaltung der Vorgaben für gelieferte Materialien und Produkte bei den Lieferanten abgefragt.

Zahlungspraktiken

Zahlungsmodalitäten und Beschaffungspraktiken sollen fair und transparent erfolgen. REHAU hat Standardzahlungsmodalitäten mit den Lieferanten vereinbart. In Einzelfällen werden beiderseitig individuelle Modalitäten vereinbart. Die Abwicklung von Verbindlichkeiten erfolgt gemäß den jeweiligen Vereinbarungen. Insbesondere gegenüber weniger wirtschaftskräftigen Partnern, z. B. kleinen und mittleren Unternehmen, agiert REHAU mit besonderer Sorgfaltspflicht. Im Fall auftretender Liquiditätsengpässe werden gemeinsam Lösungen erarbeitet. Zu den Zahlungspraktiken sind Controlling-Mechanismen implementiert.

Die durchschnittliche Zeit (in Tagen), die das Unternehmen benötigt, um eine Rechnung ab dem Zeitpunkt des Beginns der vertraglichen oder gesetzlichen Zahlungsfrist zu begleichen, beträgt 38,46 Tage.

Folgende Abbildung beschreibt die aktuellen Zahlungsbedingungen:

09 Standardzahlungsbedingungen

Rechnungs- bzw. Wareneingangsdatum	Zahlung am	Netto	2% Skonto	3% Skonto
1. bis 10. des Monats	10. des Folgemonats	K005	K205	K303
11. bis 25. des Monats	25. des Folgemonats			
26. bis 31. des Monats	10. des übernächsten Monats			
1. bis 10. des Monats	25. des Folgemonats	K006	–	–
11. bis 25. des Monats	10. des übernächsten Monats			
26. bis 31. des Monats	25. des übernächsten Monats			
1. bis 10. des Monats	10. des übernächsten Monats	K007	–	–
11. bis 25. des Monats	25. des übernächsten Monats			
26. bis 31. des Monats	10. des drittnächsten Monats			

Der Anteil der Zahlungen, bei denen diese Standardbedingungen angewandt werden, beträgt 61 Prozent. Im Berichtsjahr gab es keine Gerichtsverfahren wegen Zahlungsverzug

Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

REHAU hat sich mit Auswirkungen, Risiken und Chancen in der Wertschöpfungskette auseinandergesetzt und die Wesentlichkeit bewertet. Bezüglich der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette wurde auf Basis der bestehenden Anforderungen an Lieferanten und der Umsetzung im Lieferantenmanagement keine besondere Wesentlichkeit festgestellt. Sowohl die interne als auch die externe Wesentlichkeit werden als wichtig bewertet.

Die Unterzeichnung des REHAU Supplier Code of Conduct (SCoC) ist für alle strategischen Lieferanten obligatorisch. REHAU verpflichtet seine Lieferanten zu den Prinzipien des UN Global Compact. Bzgl. der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette verfolgt REHAU eine Null-Toleranz-Strategie im Zusammenhang mit unethischem Geschäftsverhalten wie Diskriminierung, Kinder- und Zwangsarbeit, korruptem Geschäftsverhalten und Kartellabsprachen. Zu den Zielen für soziale Verantwortung gehören u. a. faire Entlohnung, faire Arbeitszeiten und Sicherheit am Arbeitsplatz.

REHAU betreibt bezüglich Datenschutz und -sicherheit ein Hinweisgebersystem, das den höchsten Ansprüchen genügt (Whistleblower-Hotline). Es steht Mitarbeitenden und Dritten, wie Mitarbeitenden von Lieferanten, zur Meldung eventuellen unethischen Verhaltens oder gesetzeswidriger Handlungen offen. REHAU toleriert keine Form der Vergeltung an einer Person, die in gutem Glauben Bedenken äußert. Wer Bedenken meldet und in gutem Glauben Rat sucht, wird von REHAU unterstützt. Der entsprechende Link für den Zugang zum Hinweisgebersystem findet sich auf der Website von REHAU. Der Lieferant ist gebeten, seinen Mitarbeitenden Informationen zu diesem Beschwerdeverfahren in geeigneter Weise weiterzugeben.

Der Zugang zu diesem Beschwerdeverfahren ist sichergestellt durch öffentlich zugängliche und klar formulierte Informationen über die Homepage der REHAU Industries. Meldungen über CoCoS werden durch Verschlüsselungs- und andere spezielle Sicherheitsroutinen anonym gehalten.

Werden Bedenken von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette an REHAU herangetragen, werden diese ernst genommen und an den zuständigen Compliance-Verantwortlichen weitergeleitet. Gemeinsam mit dem Verantwortlichen für die relevante Category und dem internen Bedarfsträger werden Lösungsmöglichkeiten evaluiert und umgesetzt. Maßnahmen und die Überwachung der Umsetzung erfolgen über die Category-Strategie. Lieferanten, die aufgrund ihrer Geschäftstätigkeit und/oder Region mit einem erhöhten Korruptionsrisiko und/oder Kartellrechts- oder Umweltverstößen in Verbindung gebracht werden, werden einer vertieften Überprüfung mithilfe externer, anerkannter Datenquellen unterzogen. Dieser Prozess heißt Third-Party Due Diligence (TPDD) und findet einmal jährlich statt.

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

Weitere Kenntnisse über den Geschäftspartner in Bezug auf mögliche Compliance-Risiken erlangen

- Auf die Zusammenarbeit mit zweifelhaften Partnern verzichten
- Die eigenen Geschäftspartner, soweit nötig, verpflichten, die relevanten Gesetze sowie die unternehmenseigenen Grundsätze einzuhalten
- Das Verhalten der Geschäftspartner beobachten und ggf. Maßnahmen ergreifen
 - Nachhaltigkeitsziele, Anhang S. 64 f
 - Diversität und Chancengleichheit, S. 50 f
 - Menschenrechte, S. 26 ff
 - Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, S. 52

Im Jahr 2023 wurden keine erheblichen Verstöße festgestellt. Für die Mitarbeitenden von REHAU werden Schulungen zu Compliance und Antikorruption angeboten.

→ Compliance, S.24 ff

Risikomanagement

REHAU Industries führt eine regelmäßige Risikoanalyse der eigenen Geschäftstätigkeit durch, mit dem Ziel, die Risiken zu erkennen und zu erfassen sowie geeignete und angemessene Präventionsmaßnahmen mit klar hinterlegten Zuständigkeiten zu definieren und zu implementieren. Das bezieht sich sowohl auf den eigenen Geschäftsbereich als auch auf die Aktivität der unmittelbaren Zulieferer. Im Falle eines Verdachts auf Verstöße sowie zur Absicherung von Lieferketten mit erhöhten Risiken wird der Lieferant REHAU Industries zeitnah und ggf. regelmäßig über die identifizierten Verstöße und Risiken sowie die ergriffenen Maßnahmen informieren.

REHAU Industries hat darüber hinaus ein Supplier-Relationship-Management-System eingerichtet, um sicherzustellen, dass es einen einheitlichen Prozess für die Auswahl, Auswertung, Überwachung und Verwaltung von Lieferanten gibt. Dieses System nutzt einen risikobasierten Ansatz zur Beurteilung der Lieferanten anhand der Anforderungen dieses Verhaltenskodex. Mit diesem Ansatz werden neue Lieferanten bewertet, bevor REHAU Industries eine Geschäftsbeziehung mit ihnen eingeht. Darüber hinaus wird eine ausgewählte Anzahl bestehender Lieferanten periodisch geprüft und beurteilt. Hierbei verwendet REHAU Industries u. a. externe Informationsquellen und entsprechende Dienstleister. REHAU Industries behält sich vor, die Einhaltung der im Supplier Code of Conduct genannten Anforderungen mithilfe eines Self-Assessment-Fragebogens sowie risikobasierter Audits an den Standorten des Lieferanten zu überprüfen.

Sollten Fälle von Nicht-Konformität zu den Regelungen des Supplier Code of Conduct identifiziert werden, hat REHAU Industries das Recht, im Einzelfall geeignete Maßnahmen zu verlangen. Wenn die Abhilfemaßnahmen nicht umgesetzt werden, kann dies zu einer Aussetzung oder Beendigung des Lieferantenvertrags/der Geschäftsbeziehung führen.

 Supplier Code of Conduct

EU-Taxonomie

Einführung

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

1. Klimaschutz
2. Anpassung an den Klimawandel
3. Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen
4. Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft
5. Vermeidung und Verringerung der Umweltverschmutzung
6. Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme

Gemäß den Taxonomie-Vorgaben sind Wirtschaftstätigkeiten taxonomiekonform, wenn sie

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

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

Die EU-Taxonomie und REHAU Industries

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

Erst im April 2023 wurden die letzten vier Umweltziele der EU-Taxonomie verabschiedet. Es bestehen generelle, aber auch durch die Umweltkriterien selbst geschaffene erhebliche Unsicherheiten bei der Auslegung verschiedener Formulierungen und Begrifflichkeiten. Gleichzeitig ist nicht sicher, wann klare Definitionen der sozialen Mindeststandards (Minimum Safeguards) vorhanden sein werden.

REHAU Industries hat sich entschlossen, in seinen Nachhaltigkeitsberichten freiwillige Veröffentlichungen zu erstellen. Es wurden im Jahr 2023 Workshops zur Taxonomie durchgeführt, um die Organisation und die Systeme sukzessive darauf vorzubereiten.

Berichtsprofil

Der Nachhaltigkeitsbericht 2023 bezieht sich auf die Aktivitäten des Teilkonzerns REHAU Industries, dem weltweit agierenden Teilkonzern der REHAU Gruppe. REHAU Industries besteht aus den Divisionen Building Solutions, Interior Solutions, Industrial Solutions und Window Solutions sowie den divisionsübergreifenden Zentralfunktionen.

Wird über REHAU gesprochen, ist damit die gesamte REHAU Gruppe gemeint. Der Hauptsitz der REHAU Verwaltungszentrale (Konzernzentrale) befindet sich in Muri bei Bern (Schweiz). In Rehau (Deutschland) und Erlangen ist der Hauptverwaltungssitz für Divisionen des Teilkonzerns REHAU Industries. Für die deutsche Gesellschaft REHAU Industries SE & Co. KG ist dieser nur in Rehau angesiedelt.

Zu REHAU Industries gehören weltweit rund 190 Standorte mit 39 Werken, 117 Vertriebsrepräsentanzen, vier Logistikzentren und 31 Verwaltungsgebäuden. Aktiv ist der Teilkonzern in 53 Ländern und zählt 12.626 Beschäftigte. Der Schwerpunkt der internationalen Aktivitäten liegt auf Europa bzw. dem Wirtschaftsraum EMEA (Europe, Middle East, Africa). In Europa und dem Mittleren Osten ist REHAU Industries in 35 Ländern vertreten. Im Berichtsjahr wurde Afrika zu einer eigenständigen Region. Die bisherigen Geschäftsaktivitäten in den Maghreb-Staaten und Südafrika sollen in den kommenden Jahren um einzelne Staaten in Westafrika ausgebaut werden. Auf dem amerikanischen Kontinent betreibt REHAU Industries acht Werke in Kanada, den USA, Mexiko, Kolumbien, Argentinien und Brasilien. Im Raum Asia Pacific befinden sich 38 Verkaufsbüros, fünf Werke und ein Logistikzentrum. REHAU Industries erwirtschaftete im Berichtsjahr 2023 einen Umsatz von 2,3 Mrd. Euro (2022: 2,6 Mrd. Euro). Das Unternehmen entwickelt Produkt- und Systemlösungen für unterschiedliche Lebensbereiche und Branchen. Mit den Divisionen Building Solutions, Industrial Solutions, Interior Solutions und Window Solutions deckt REHAU Industries ein breites Spektrum für Kunden aus der Bau-, Möbel- und Industriewirtschaft ab.

Die Durchführung eines umfangreichen Wesentlichkeitsprozesses mit allen wichtigen internen Stakeholdern war 2023 das zentrale Thema im Teilkonzern.

→ Wesentlichkeitsanalyse, S. 12 ff

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

→ Nachhaltigkeitsstrategie, S. 15 ff

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

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

→ Umwelt, S. 37 ff

Der Nachhaltigkeitsbericht bildet die derzeitige, allgemeine Aufbruchsstimmung in Bezug auf die Nachhaltigkeitsthematik ab. Die Erstellung erfolgt nach den European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Ebenso sind Elemente der EU-Taxonomie miteinbezogen. So will REHAU bestmöglich die vielfältigen Anforderungen abdecken und deren künftige Erfüllung vorbereiten. Dieser Prozess wird sich noch über die nächsten Jahre erstrecken.

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

→ Reporting-Index, Anhang S. 66 ff

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

- Unternehmen, S. 5 ff
- 🌐 UN Global Compact
- 🌐 Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen

Externe Prüfung

In den Bereichen Arbeitssicherheit, Gesundheit, Energieverbrauch und Emissionen haben externe Prüfer des TÜV Rheinland die Effizienz, Wirksamkeit und Zuverlässigkeit der Managementsysteme bestätigt. Die Berichtsinhalte wurden zudem von den fachlich zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kontrolliert. Der Bericht selbst wurde keiner externen Prüfung unterzogen.

- 🌐 Informationen zu Zertifizierungen

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

- 🌐 REHAU | Nachhaltigkeit

Der letzte Nachhaltigkeitsbericht erschien im Oktober 2023 unter dem Titel „Nachhaltigkeitsbericht 2022“. Der aktuelle Nachhaltigkeitsbericht ist am 20.09.2024 erschienen und trägt den Titel „Nachhaltigkeitsbericht 2023“. Redaktionsschluss dieses Berichts war der 23.08.2024. Der nächste Bericht wird 2025 veröffentlicht.

Redaktioneller Hinweis:

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

Vorgehensweise bei der Berichterstattung

Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden

Die im Jahresabschluss enthaltenen Entitäten für den Teilkonzern REHAU Industries sind im konsolidierten Finanzbericht der REHAU Gruppe für das Geschäftsjahr 2023 beschrieben. Der Bericht wird nicht veröffentlicht. Im Nachhaltigkeitsbericht wird die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette nur qualitativ betrachtet und abgedeckt.

Änderungen im Berichtszeitraum

Nach der Akquise im Jahr 2022 ist REHAU Miteigentümer der MEPA – Pauli und Menden GmbH. Das Unternehmen wird als juristisch eigenständiges Unternehmen als Teil der REHAU Group geführt mit Anbindung an die Division Building Solutions.

- Kennzahlen Belegschaft, S. 49
- 🌐 Lageberichte der größten Gesellschaften REHAU Industries SE & Co. KG (veröffentlicht auf www.bundesanzeiger.de)

Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle

1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023
Der Nachhaltigkeitsbericht erscheint jährlich.

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

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

→ Impressum, S. 84

Anhang

10 Nachhaltigkeitsziele

ESRS	Ziel/Ziel-KPI	2021	2022	2023	Zieljahr
		AU & IND	IND	IND	
E5-1 E5-2 E5-3	Sukzessive Umstellung von Linear- auf Kreislaufwirtschaft	Das Thema Kreislaufwirtschaft ist als wesentliches Handlungsfeld und zukünftige Basisstrategie bestätigt. Mittlerweile haben REHAU Automotive sowie die vier Divisionen von REHAU Industries konkrete Umsetzungsstrategien und erste Maßnahmen entwickelt.	Die weitere Integration des Themas Kreislaufwirtschaft in die operative Strategie ist erfolgt. Die Umsetzung im Markt ist weiterhin stark abhängig von externen Faktoren, wie Branchen- und Kundenakzeptanz, Normung etc. Die internen Grundlagen dafür wurden bei Industries durch die Integration von Circular Design Prinzipien in den Entwicklungsprozess gelegt. Wie geplant wurden auch in 2022 weitere Leuchtturmprojekte konzeptioniert bzw. gelaunched.	Im Berichtsjahre haben alle vier Divisionen weitere Schritte zur Schließung ihrer Kreisläufe unternommen. Alle Divisionen haben mittlerweile mindestens eine Produktlinie mit einem Programm zur Rückwärtsintegration. Diese Entwicklung zeigt sich in der erreichten Quote von > 20% Recyclinganteil über alle Programme.	laufend
G1-2	Lieferantenmanagement – feste Verankerung der Anforderungen zur Nachhaltigkeit in den Beziehungen zu Geschäftspartnern	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.	Die Funktion eines Risiko- und Nachhaltigkeitsbeauftragten im Einkauf wurde geschaffen. Dieser ist zentraler Koordinator und Ansprechpartner für Nachhaltigkeitsthemen in der Beschaffung. Das existente Hinweisgebersystem wurde auf Basis der neuen gesetzlichen Anforderungen um zusätzlich notwendige Funktionen und ein Supplier Risiko Management erweitert.	Im Berichtsjahr wurde erstmals eine systematische Risikoanalyse durchgeführt sowie der Beschwerdemechanismus um den Schwerpunkt „Verstöße gegen Menschenrechte“ erweitert. Eine Grundsatzerklärung zur REHAU Menschenrechtsstrategie wurde erarbeitet und veröffentlicht. Im Fokus stand die Implementierung der Sorgfaltspflichten in der Lieferkette.	laufend
S1-14	Arbeits- und Gesundheitsschutz – kontinuierliche Reduzierung der Arbeitsunfälle (Vision Zero) Unfälle mit >3 Ausfalltagen pro 1 Mio. Arbeitsstunden – Ist-Zustand (Werke weltweit)	6,83	7,02	6,28	laufend
E5-3 E5-4	Durchschnittlicher Rezyklatanteil von 20% erreichen (weltweit)	15	18	20	2026
E5-3 E3-4	Reduzierung des Wasserverbrauchs pro Euro Werkserlös um 10% (Basisjahr 2019)	3,5%	20%	7%	2025

10 Nachhaltigkeitsziele

ESRS	Ziel/Ziel-KPI	2021	2022	2023	Zieljahr
		AU & IND	IND	IND	
E1-4 E5-3	Mindestens ein nachhaltiges Leuchtturmprojekt in jeder Division umsetzen	Interior Solutions hat 2021 mit RAUKANTEX eco.protect eine nachhaltige Produktlinie auf Basis von Rezyklaten und biobasierten Materialien auf den Markt gebracht. Window Solutions hat mit der Window ID einen digitalen Ausweis entwickelt, um die Nachverfolgbarkeit des Fensters über den gesamten Produktlebenszyklus von der Produktion bis zum Recycling gewährleisten zu können.	Building Solutions hat 2022 mit einem externen Entsorgungspartner ein eigenes Rücknahmekonzept für Kanalrohrsysteme konzipiert und implementiert. Damit haben drei von vier Divisionen ein nachhaltiges Leuchtturmprojekt umgesetzt.	Furniture Solutions hat 2023 ein europaweites Rücknahmekonzept für Kantenbänder implementiert und mit verschiedenen externen Entsorgungspartnern eingeführt. Damit haben vier von vier Divisionen ein nachhaltiges Leuchtturmprojekt umgesetzt.	2025
E2-3 E5-3	Reduzierung des Abfallaufkommens in der Produktion um 2 % auf Basis des Vorjahres, bezogen auf die Ausbringung in Tonnen (Werke weltweit)	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.	Das Gesamtabfallaufkommen bezogen auf die Ausbringung konnte verursacht durch verschiedene Effekte nicht reduziert werden.	Das Gesamtaufkommen konnte sowohl bei gefährlichem als auch nicht-gefährlichem Abfall reduziert werden. Bezogen auf die Ausbringung konnte der Zielwert nicht erreicht werden.	laufend
E1-4	REHAU Industries: Reduzierung CO ₂ e-Emissionen aus Stromverbrauch (Scope 2 – marktbasierend) um 100 % bilanziell (Basisjahr 2018)	36%	68%	65%	2025
E1-4	Reduzierung des primären Energieverbrauchs pro Euro Werkserlös um 15 % (Basisjahr 2019)	0,5%	42%	25%	2025
S1-5 S1-9 S1-13	Durchmischte Teams als Standard in Projektteams sowie Aus- und Weiterbildungsprogrammen	Im GROW- sowie im Trainee-Programm wurden die erarbeiteten Diversitätskriterien für Mixed Teams 2021 erneut umgesetzt.	Im GROW-, Trainee- und MDP-Programm wurden die erarbeiteten Diversitätskriterien für Mixed Teams erfüllt.	Im GROW-, Trainee- und MDP-Programm wurden die erarbeiteten Diversitätskriterien für Mixed Teams erfüllt.	laufend

11 Reporting-Index

ESRS			UNGC	Verweise	ESRS-Konformität
ESRS 2: Allgemeine Angaben					
Grundlagen für die Erstellung	BP-1	Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeits- erklärung		→ Unternehmensstruktur und Geschäftstätigkeit, S. 5 → Berichtsprofil, S. 61 ff	–
	BP-2	Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen		→ Berichtsprofil, S. 61 ff	Anforderung teilweise abgedeckt
Governance	GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	3	→ Unternehmen, S. 5 ff → Unternehmensstruktur und Geschäftstätigkeit, S. 5 → Unternehmensführung, S. 6 ff	Anforderung teilweise abgedeckt
	GOV-2	Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen		→ Unternehmen, S. 5 ff → Unternehmensstruktur und Geschäftstätigkeit, S. 5 ff → Unternehmensführung, S. 6 ff → Nachhaltigkeitsorganisation, S. 17 ff	Anforderung teilweise abgedeckt
	GOV-3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme		→ Unternehmensführung, S. 6 ff	Anforderung teilweise abgedeckt
	GOV-4	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	1-10	→ Menschenrechte S. 26 ff → Risikomanagement S. 28 f	–
	GOV-5	Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeits- berichterstattung		→ Risikomanagement, S. 30 f	–

11 Reporting-Index

ESRS		UNGC		Verweise	ESRS-Konformität
Strategie	SBM-1	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette		<ul style="list-style-type: none"> → Unternehmensstruktur S. 5 → Unternehmensstrategie, S. 8 → Nachhaltigkeitsstrategie, S. 15 ff → Wesentlichkeitsanalyse, S. 12 ff → Nachhaltigkeitsziele, S. 64 f → Kennzahlen, S. 76 ff 	Anforderung teilweise abgedeckt
	SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger		<ul style="list-style-type: none"> → Wesentlichkeitsanalyse, S. 12 ff → Stakeholder, S. 19 ff 	Anforderung teilweise abgedeckt
	SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell		<ul style="list-style-type: none"> → Wesentlichkeitsanalyse, S. 12 ff 	Anforderung teilweise abgedeckt
Auswirkungen-, Risiko- & Chancenmanagement	IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen		<ul style="list-style-type: none"> → Wesentlichkeitsanalyse, S. 12 ff 	Anforderung teilweise abgedeckt
	IRO-2	In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten		<ul style="list-style-type: none"> → Wesentlichkeitsanalyse, S. 12 ff → Reporting-Index, S. 66 ff 	Anforderung teilweise abgedeckt
ESRS E1: Climate Change					
ESRS 2 Allgemeine Angaben	ESRS 2 GOV-3	Integration nachhaltigkeitsbezogener Leistungen in Anreizsysteme	7-9	<ul style="list-style-type: none"> → Unternehmensführung, S. 6 ff 	Anforderung teilweise abgedeckt
	E1-1	Transition Plan zur Eindämmung des Klimawandels	7-9		Information nicht verfügbar
	ESRS 2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihre Wechselwirkung mit Strategie und Geschäftsmodell(en)	7-9	<ul style="list-style-type: none"> → Wesentlichkeitsanalyse, S. 12 ff 	Anforderung teilweise abgedeckt
	ESRS 2 IRO-1	Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung wesentlicher klimabezogener Auswirkungen, Risiken und Chancen	7-9	<ul style="list-style-type: none"> → Wesentlichkeitsanalyse, S. 12 ff → Risikomanagement – Risikobetrachtung von Nachhaltigkeitsthemen, S. 30 f 	Anforderung teilweise abgedeckt

11 Reporting-Index

ESRS			UNGC	Verweise	ESRS-Konformität
Auswirkungen-, Risiko- & Chancenmanagement	E1-2	Politische Maßnahmen zur Eindämmung des Klimawandels und zur Anpassung an den Klimawandel	7-9		Information nicht verfügbar
	E1-3	Maßnahmen und Ressourcen im Zusammenhang mit klimabezogenen unternehmensinternen Richtlinien	7-9	→ Ressourcennutzung, S. 40 f	Anforderung teilweise abgedeckt
	E1-4	Ziele in Bezug auf die Eindämmung des und die Anpassung an den Klimawandel	7-9	→ Nachhaltigkeitsziele, S. 64 f → Klimamanagement, S. 33 ff	Anforderung teilweise abgedeckt
Metriken & Ziele	E1-5	Energieverbrauch und Energiemix (einschließlich Intensität pro Umsatz)	7-9	→ Energie, S. 35 ff	
	E1-6	Bruttobereiche 1, 2, 3 und Gesamt-THG Emissionen (einschließlich Intensität pro Umsatz)	7-9	→ Emissionen, S. 34	Anforderung teilweise abgedeckt
	E1-7	Durch Emissionszertifikaten finanzierter THG-Abbau und THG-Minderungsprojekte	7-9		Information nicht verfügbar
	E1-8	Interne CO ₂ -Bepreisung	7-9		Information nicht verfügbar
	E1-9	Potenzielle finanzielle Auswirkungen von wesentlichen physischen Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen	7-9	nicht in diesem Bericht bearbeitet	Information nicht verfügbar
ESRS E2: Umweltverschmutzung					
ESRS 2 Allgemeine Angaben	E2-1	Richtlinien des Unternehmens zum Management & Verbesserung der Auswirkungen, Risiken & Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	7-9	→ Umweltverschmutzung, S. 37 ff	
	ESRS 2 MDR-P	Prozess zur Identifikation und Erhebung von materiellen Einflüssen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	7-9	→ Umweltverschmutzung, S. 37 ff	Anforderung teilweise abgedeckt

11 Reporting-Index

ESRS		UNGC Verweise		ESRS-Konformität
Auswirkungen-, Risiko- & Chancenmanagement	ESRS 2 IRO-1	Richtlinien zur Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken, Abhängigkeiten und Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	7-9 → Wesentlichkeitsanalyse, S. 12 ff → Umweltverschmutzung, S. 37 ff	Anforderung teilweise abgedeckt
	E2-2	Maßnahmen und Ressourcen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	7-9 → Umweltverschmutzung, S. 37 ff	
Metriken & Ziele	E2-3	Parameter und Ziele im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	7-9 → Umweltverschmutzung, S. 37 ff	
	E2-4	Angabe der emittierten Schadstoffe (& Mikroplastik) im Zusammenhang zu Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung	7-9	Information nicht verfügbar
	E2-5	Angabe zur Herstellung, Verwendung, Vertrieb und Vermarktung von (besonders) besorgniserregenden Stoffen	7-9 → Kreislaufwirtschaft, S. 38 ff	
ESRS E3: Wasser- und Meeresressourcen				
Auswirkungen-, Risiko- & Chancenmanagement	ESRS 2 IRO-1	Beschreibung der Prozesse zur Identifizierung und Bewertung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	7-9 → Wesentlichkeitsanalyse, S. 12 ff → Wasser, S. 42	Anforderung teilweise abgedeckt
	E3-1	Strategien im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	7-9 → Wasser, S. 42	
	E3-2	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	7-9 → Wasser, S. 42	
Metriken & Ziele	E3-3	Ziele im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	7-9 → Wasser, S. 42	
	E3-4	Wasserverbrauch	7-9 → Wasser, S. 42	

11 Reporting-Index

ESRS	UNGC	Verweise	ESRS-Konformität
ESRS E5: Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft			
Auswirkungen-, Risiko- & Chancenmanagement	ESRS 2 IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	7-9 → Wesentlichkeitsanalyse, S. 12 ff Anforderung teilweise abgedeckt
	E5-1	Strategien im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	7-9 → Nachhaltigkeitsstrategie, S. 15 ff → Ressourcennutzung, S. 40 f
	E5-2	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	7-9 → Ressourcennutzung, S. 40 f
Metriken & Ziele	E5-3	Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	7-9 → Ressourcennutzung, S. 40 f
	E5-4	Ressourcenzuflüsse	7-9 → Kreislaufwirtschaft, S. 38 ff
	E5-5	Ressourcenabflüsse	7-9 → Kreislaufwirtschaft, S. 38 ff
ESRS S1: Eigene Belegschaft			
ESRS 2 Allgemeine Angaben	ESRS 2 SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	1-2 → Stakeholder, S. 19 ff → Unternehmenskultur, S. 44 ff Anforderung teilweise abgedeckt
	ESRS 2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	1-2 → Wesentlichkeitsanalyse, S. 12 ff Anforderung teilweise abgedeckt

11 Reporting-Index

ESRS		UNGC	Verweise	ESRS-Konformität	
Auswirkungen-, Risiko- & Chancenmanagement	S1-1	Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft	1-2	→ Personalmanagement, S. 77 ff → Unternehmenskultur, S. 44 ff → Organisation und Zielsetzung, S. 46 f	
	S1-2	Verfahren zur Einbeziehung eigener Arbeitskräfte und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	1-3	→ Unternehmenskultur, S. 44 ff → Organisation und Zielsetzung, S. 46 f	
	S1-3	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die eigene Arbeitskräfte Bedenken äußern können	1-3	→ Compliance, S. 24 ff	Anforderung teilweise abgedeckt
	S1-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zur Minderung wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze	1-2	→ Soziales, S. 44 ff	Anforderung teilweise abgedeckt

11 Reporting-Index

ESRS		UNGC	Verweise	ESRS-Konformität	
Metriken & Ziele	S1-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	1-2	→ Organisation und Zielsetzung, S. 46 f → Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, S. 52 → Nachhaltigkeitsziele, S. 64 f	Anforderung teilweise abgedeckt
	S1-6	Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens	1-2	→ Personalmanagement, S. 47 ff → Aus- und Weiterbildung, S. 49 f → Diversität und Chancengleichheit, S. 50 f → Kennzahlen, S. 76 ff	Anforderung teilweise abgedeckt
	S1-7	Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft des Unternehmens	1-2	→ Personalmanagement, S. 47 ff → Kennzahlen, S. 76 ff	Anforderung teilweise abgedeckt
	S1-8	Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	1-3		Nicht anwendbar
	S1-9	Diversitätsparameter	1-2, 6	→ Diversität und Chancengleichheit, S. 50 f → Kennzahlen, S. 76 ff	
	S1-10	Angemessene Entlohnung	1-2	→ Unternehmenskultur, S. 44 ff → Personalmanagement, S. 47 ff	
	S1-11	Sozialschutz	1-2		Information nicht verfügbar
	S1-12	Menschen mit Behinderungen	1-2, 6	→ Diversität und Chancengleichheit, S. 50 f → Kennzahlen, S. 76 ff	
	S1-13	Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung	1-2	→ Aus- und Weiterbildung, S. 49 f → Kennzahlen, S. 76 ff	
	S1-14	Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit	1-2	→ Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, S. 52 → Kennzahlen, S. 76 ff	Anforderung teilweise abgedeckt
	S1-15	Parameter für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	1-2		Information nicht verfügbar
	S1-16	Vergütungsparameter (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)	1-2, 6	→ Unternehmensführung, S. 6 ff → Unternehmenskultur, S. 44 → Personalmanagement, S. 47 ff	Information nicht verfügbar
	S1-17	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	1-2, 4-5	→ Menschenrechte, S. 26 ff → Kennzahlen, S. 76 ff	

11 Reporting-Index

ESRS		UNGC		Verweise	ESRS-Konformität
ESRS S2: Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette					
Allgemeine Angaben	ESRS 2 SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	1-6	→ Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette S. 58	
	ESRS 2 SBM-3	Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	1-6	→ Wesentlichkeitsanalyse, S. 12 ff → Lieferkette, S. 54 ff	Anforderung teilweise abgedeckt
Auswirkungen-, Risiko- & Chancenmanagement	S2-1	Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	1-6	→ Lieferantenmanagement, S. 55 f → Nachhaltige Standards in der Lieferkette, S. 54 f	
	S2-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen	1-6	→ Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, S. 58	
	S2-3	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können	1-6	→ Nachhaltige Standards in der Lieferkette, S. 54 f → Supplier Code of Conduct, S. 55 f → Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, S. 58	
	S2-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze	1-6	→ Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, S. 58	Anforderung teilweise abgedeckt
Metriken & Ziele	S2-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	1-6	→ Lieferantenmanagement, S. 55 f	Anforderung teilweise abgedeckt
ESRS S3: Betroffene Gemeinschaften					Anforderung teilweise abgedeckt
Allgemeine Angaben	ESRS 2 SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	1-2, 6	→ Stakeholder, S. 19 ff → Wesentlichkeitsanalyse, S. 12 ff	Anforderung teilweise abgedeckt
	ESRS 2 SBM-3	Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	1-2, 6	→ Wesentlichkeitsanalyse, S. 12 ff	Anforderung teilweise abgedeckt

11 Reporting-Index

ESRS			UNGC	Verweise	ESRS-Konformität
Auswirkungen-, Risiko- & Chancenmanagement	S3-1	Strategien im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften	1-2, 6	→ Stakeholder, S. 19 ff	
	S3-2	Verfahren zur Einbeziehung betroffener Gemeinschaften in Bezug auf Auswirkungen	1-2, 6	→ Stakeholder, S. 19 ff → Kennzahlen, S. 76 ff	
	S3-3	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die betroffene Gemeinschaften Bedenken äußern können	1-2, 6	→ Unternehmenskultur, S. 44 ff	
	S3-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	1-2, 6		Information nicht verfügbar
Metriken & Ziele	S3-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	1-2, 6		Information nicht verfügbar

11 Reporting-Index

ESRS		UNGC		Verweise	ESRS-Konformität
ESRS G1: Unternehmenspolitik					
Allgemeine Angaben	ESRS 2 GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	10	→ Unternehmen, S. 5 f → Unternehmensstruktur und Geschäftstätigkeit, S. 5 f → Unternehmensführung, S. 6 ff	
	ESRS 2 IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	10	→ Wesentlichkeitsanalyse, S. 12 ff → Risikomanagement, S. 28 f	Anforderung teilweise abgedeckt
Auswirkungen-, Risiko- & Chancenmanagement	G1-1	Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur	1-10	→ Unternehmensstrategie, S. 8 f → Unternehmenskultur, S. 44 ff	
	G1-2	Management der Beziehungen zu Lieferanten	10	→ Lieferkette, S. 54 ff	
	G1-3	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	10	→ Compliance und Integrität, S. 23 ff → Kennzahlen, S. 76 ff	
Metriken & Ziele	G1-4	Bestätigte Korruptions- oder Bestechungsfälle	10	→ Compliance und Integrität, S. 23 ff → Kennzahlen, S. 76 ff	
	G1-5	Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten	10		Nicht anwendbar
	G1-6	Zahlungspraktiken	10	→ Zahlungspraktiken, S. 57	Information nicht veröffentlicht

12 Kennzahlen

ESRS	KPI	2021		2022		2023
		IND	AU & IND	IND	AU & IND	IND
ESRS 2: Allgemeine Angaben						
SBM-1	Gesamtumsatz absolut (in Mrd. €)	2,3	3,5	2,6	3,9	2,3
SBM-2	EcoVadis (Rating)		Gold		Gold	Gold
SBM-2	CDP Climate Change (Rating)		B	B		B
SBM-2	CDP Water-Security (Rating)	–	–	B-		B
ESRS E1: Klimawandel						
E1-2	Anteil der Werke mit zert. ISO 50001 (%)	–	–	56	–	56
E1-4	CO ₂ e-Red. Scope 1/2 ww. (%) in Bezug auf das Basisjahr 2018	–	36	68	–	65
E1-5	Anteil der Herkunft des verbrauchten Stromes aus regenerativen Energiequellen (%)	34		68	–	65
	Gesamtverbrauch von Strom, Gas und Heizöl in GWh	388,6	–	283,8	–	265,5
E1-6	marktbasierter THG Scope 1 (t CO ₂ e)	8.963	–	8.076	–	7.344
	marktbasierter THG Scope 2 (t CO ₂ e)	81.261	–	35.796	–	56.374
	marktbasierter Scope 1+2 (t CO ₂ e)	90.224	–	43.872	–	63.718
	ortsbasierter THG Scope 1 (t CO ₂ e)	8.963	–	8.076	–	7.344
	ortsbasierter THG Scope 2 (t CO ₂ e)	63.342	–	104.577	–	97.885
	ortsbasierter Scope 1+2 (t CO ₂ e)	135.881	–	112.653	–	105.229
	marktbasierter Scope-3-Emissionen insgesamt (tCO ₂ e) ^{1) 2)}	2.494.099	–	²⁾	–	1.253.773

¹⁾ Im Geschäftsjahr 2021 wurden die Tochterunternehmen REHAU Automotive und REHAU Industries noch als eine Unternehmung geführt.

²⁾ Die Scope-3-Emissionen wurden im Geschäftsjahr 2022 nicht ermittelt.

12 Kennzahlen

ESRS	KPI	2021		2022		2023
		IND	AU & IND	IND	AU & IND	IND
	Cat. 1 (t CO ₂ e)	1.189.372	–	2)	–	696.161
	Cat. 2 (t CO ₂ e)	109.731	–	2)	–	91.612
	Cat. 3 (t CO ₂ e)	39.173	–	2)	–	15.861
	Cat. 4 (t CO ₂ e)	228.874	–	2)	–	111.364
	Cat. 5 (t CO ₂ e)	5.482	–	2)	–	3.174
	Cat. 6 (t CO ₂ e)	1.213	–	2)	–	1.047
	Cat. 7 (t CO ₂ e)	19.062	–	2)	–	10.155
E1-6 ¹⁾	Cat. 8 (t CO ₂ e)	nicht erhoben	–	2)	–	nicht erhoben
	Cat. 9 (t CO ₂ e)	nicht erhoben	–	2)	–	nicht erhoben
	Cat. 10 (t CO ₂ e)	107.651	–	2)	–	22.670
	Cat. 11 (t CO ₂ e)	nicht erhoben	–	2)	–	nicht erhoben
	Cat. 12 (t CO ₂ e)	793.540	–	2)	–	301.729
	Cat. 13 (t CO ₂ e)	nicht erhoben	–	2)	–	nicht erhoben
	Cat. 14 (t CO ₂ e)	nicht erhoben	–	2)	–	nicht erhoben
	Cat. 15 (t CO ₂ e)	nicht erhoben	–	2)	–	nicht erhoben
ESRS E2: Umweltverschmutzung						
E2-2	Anteil Werke mit zertifiziertem ISO 14001 (%)	–	–	81,5	–	82

¹⁾ Im Geschäftsjahr 2021 wurden die Teilkonzerne REHAU Automotive und REHAU Industries noch als eine Unternehmung geführt.

²⁾ Die Scope-3-Emissionen wurden im Geschäftsjahr 2022 nicht ermittelt.

12 Kennzahlen

ESRS	KPI	2021		2022		2023
		IND	AU & IND	IND	AU & IND	IND
ESRS E3: Wasser- und Meeresressourcen						
E3-4	spezifischer Wasserverbrauch (l/kg Werksausstoß)	0,42	0,2 – 3,6	0,539	–	0,577
	spezifischer Wasserverbrauch (l/€ Werkserlös)	0,154	0,2	0,129	–	0,141
	absoluter Wasserverbrauch (l)	204.515.474	429.942.434	179.254.878	–	198.402.500
ESRS E5: Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft						
E5-4	Eingesetzte rezykl. Ausgangsstoffe absolut im Raum EMEA (kt)	–	61,2	58,4	–	60
	Eingesetzte rezykl. Ausgangsstoffe relativ im Raum EMEA / Welt (%)	–	15,2	21,1	–	23,4 / 20,2
E5-5	Ausbringungsmenge aller REHAU-Werke (EMEA)	484.519	534.763	395.199	446.427	338.979
	Anteil von Verpackungen aus Papier und Wellpappe sowie Holz- und Pappspulen EMEA (%)	61	–	64	–	266
	Verhältnis von Einweg Kunststoffverpackung am gesamten Verpackungsumsatz EMEA ("Umsatz Kunststoff Einwegverpackung") (%)	–	–	23,2	–	25
	Nicht gefährlicher Abfall weltweit (in t)	21.802,5	36.977,9	23.180	37.216	20.729
 davon verwertet (in t)	18.257,2	20.440,8	18.826	31.167	16.483
	... davon beseitigt (in t)	3.545,3	5.728,9	4.355	6.050	4.246
	Gefährlicher Abfall (in t)	2.652,7	5.284,4	1.355	4.281	1.236
 davon verwertet (in t)	814	1.571,4	681	2.830	522
	... davon beseitigt (in t)	814	1.571,4	674	1.451	714
	Nicht gefährlicher Abfall + gefährlicher Abfall (in t)	24.456	42.263,3	24.535	41.497	21.965

12 Kennzahlen

ESRS	KPI	2021		2022		2023
		IND	AU & IND	IND	AU & IND	IND
ESRS S1: Eigene Belegschaft						
	Rücklaufquote Pulse Survey (%)	–	65	77	–	80
	Teilnehmer Pulse Surveys	–	–	9.140	14.218	8.865
S1-3	Wert "Trust" in den Pulse Surveys (%)	–	57,4	62	–	60
	Wert "Reliability" in den Pulse Surveys (%)	–	–	64	–	60
	Wert "Innovation" in den Pulse Surveys (%)	–	–	64	–	64
	Wert "Morale" in den Pulse Surveys (%)	–	–	68	–	64
	Wert "Sustainability" in den Pulse Surveys (%)	–	–	66	–	63
S1-3	Wert "Diversity and Inclusion" in den Pulse Surveys (%)	–	–	67	–	61
	Führungskräfte der Ebenen E0 bis E3, die ein 360°-Feedback gestartet haben	–	85	69	159	98
	Teilnehmer Feedback2Managers	–	226	31	42	–
	Anzahl Beschäftigte Gesamt (Headcount, stichtagsbezogen 31.12.)	–	19.764	12.877	19.909	12.626
	davon Angestellte	–	7.785	5.174	6.924	5.276
	davon Beschäftigte in Produktion	–	11.320	7.102	12.265	7.003
	Vollzeit Americas (AM)	–	2.773	2.178	2.908	2.308
S1-6	Teilzeit AM	–	2	1	1	1
	Vollzeit Asia Pacific (AP)	–	1.487	1.522	1.543	1.543
	Teilzeit AP	–	1	0	–	0
	Vollzeit EMEA (Europe)	–	13.883	7.954	14.002	7.535
	Teilzeit EMEA	–	1.372	1.222	1.455	1.324

12 Kennzahlen

ESRS	KPI	2021		2022		2023
		IND	AU & IND	IND	AU & IND	IND
S1-6	Neueinstellungen AM	–	1.029	808	1.241	927
	Neueinstellungen AP	–	428	419	426	289
	Neueinstellungen EMEA	–	2.197	927	1.879	651
	Neueinstellungen Gesamt	–	3.654	2.153	3.545	1.867
	Anzahl Beschäftigte AM	–	2.775	2.179	2.909	2.309
	Fluktuationsquote AM (%)	–	17,1	31,9	–	18,3
	Anzahl Beschäftigte AP	–	1.488	1.522	1.543	1.458
	Fluktuationsquote AP (%)	–	10,3	14,7	–	9,3
	Anzahl Beschäftigte EMEA	–	15.501	9.176	15.457	8.859
	Fluktuationsquote EMEA (%)	–	5,4	12,7	–	3,4
	Anzahl Beschäftigte Gesamt	–	19.764	12.877	19.909	12.626
	Fluktuationsquote Gesamt (%)	–	7,4	10,5	–	6,9
	Angestellte in Berufsausbildung (inkl. Verbundstudium)	–	469	280	450	296
	globale Ausbildungsquote (%)	–	5	4	–	6
	Anzahl Auszubildender	–	469	280	450	296
	Anteil weiblicher Auszubildender (%)	–	22	–	20	12
	Anzahl ausgebildeter Auszubildender	–	169	75	146	124
Übernahmequote (%)	–	79	96	–	69	
S1-8	Fälle von Verletzung oder Gefährdung der Vereinigungsfreiheit bzw. von Tarifverhandlungen (Fälle)	–	0	–	0	0

12 Kennzahlen

ESRS	KPI	2021		2022		2023
		IND	AU & IND	IND	AU & IND	IND
	Divers Teilzeit (TZ)	–	1	0	–	0
	Divers Vollzeit (VZ)	–	20	13	25	19
	Weiblich TZ	–	658	504	695	521
	Weiblich VZ	–	4.676	2.624	4.769	2.566
	Männlich TZ	–	716	719	761	771
	Männlich VZ	–	13.447	8.837	13.474	8.381
S1-9	Frauen in Führungspositionen E0-E3 (%)	–	13	16,4	–	16
	Mitarbeiter unter 30 Jahren	–	4.264	3.026	4.693	2.733
	... in %	–	22	23,9	–	22,3
	Mitarbeiter 30 - 49 Jahre	–	10.325	6.613	10.342	6.499
	... in %	–	53	52,2	–	53
	Mitarbeiter über 50 Jahre	–	4.929	3.041	4.677	3.026
	... in %	–	25	24	–	24,7
S1-12	Anzahl MA mit Behinderung	–	305	312	446	172
	Anteil MA mit Behinderung (%)	–	3,2	5,4	–	3,3
	Durchschnittliche Stundenzahl für Weiterbildung in Präsenz- oder Live-Online-Trainings pro angestellte Person weltweit: Gesamtdurchschnitt	–	3,5	7,5	–	5,5
S1-13	s.o.: Unter 30 Jahren	–	2	9,5	–	5
	s.o.: 30 - 49 Jahre	–	3,4	8	–	6,1
	s.o.: über 50 Jahre	–	1,9	5,3	–	0,4

12 Kennzahlen

ESRS	KPI	2021		2022		2023
		IND	AU & IND	IND	AU & IND	IND
S1-13	Anzahl geschulter Angestellter	–	10.520	8.518	–	4.617
	Anzahl weltweit durchgeführter E-Learning-Kurse	–	15.838	17.626	27.019	18.787
	Frauenquote im Entwicklungsprogramm "GROW" (%)	–	42	30	–	32
	Anzahl Männer im "IGP" (International Graduate Program vormals internationales Trainee-Programm)	–	3	2	3	2
	Anzahl Frauen im "IGP"	–	3	3	–	3
	Anzahl Nationalitäten im "IGP"	–	4	4	5	4
	Anzahl Teilnehmer im MDP-Programm	–	16	19	24	19
	Anzahl Nationalitäten im MDP-Programm	–	8	9	12	7
	Anzahl Teilnehmer im GROW-Programm	–	23	20	25	19
	Anzahl Nationalitäten im GROW-Programm	–	6	9	12	9
	Anzahl Frauen im LEAD-Programm	–	1	kein Programm in 2022	kein Programm 2023	kein Programm 2023
	Anzahl Männer im LEAD-Programm	–	11	kein Programm in 2022	kein Programm 2023	kein Programm 2023
Anzahl Nationalitäten im LEAD-Programm	–	7	kein Programm in 2022	kein Programm 2023	kein Programm 2023	
S1-14	Anteil Werke mit zert. ISO 45001 (%)	–	–	100	–	21
	Mitarbeiter, abgedeckt von Managementsystem für HSE (%)	–	–	77,7	–	73,8
	Unfälle mit >3 Ausfalltagen pro 1 Mio. Arbeitsstunden – Ist-Zustand (Werke weltweit)	–	6,83	7,02	–	6,28
	Unfälle mit >3 Ausfalltagen pro 1 Mio. Arbeitsstunden – Ziel-Zustand (Werke weltweit)	–	6,64	–	6,64	6
S1-17	Meldungen von Menschenrechtsverletzungen (Fälle) (Verstoß gegen das Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit sowie Fälle von Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Hautfarbe oder Geschlecht)	–	0	–	0	0

12 Kennzahlen

ESRS	KPI	2021		2022		2023
		IND	AU & IND	IND	AU & IND	IND
ESRS S3: Betroffene Gemeinschaften						
S3-2	Spenden (€)	–	61.087	–	52.195	33.535
ESRS G1: Unternehmenspolitik						
G1-3	Anteil des Themas Korruption an erfassten Compliance-Risiken (%)	–	50	–	32	0
	Anzahl Beschäftigte, die Compl.-Kurse belegt haben (Ref. = Refresher-Kurs Bas. = Basis-Kurs)	–	4.129	–	2.464	–
	...im Bereich Compl. & CoC	–	Ref: 2.131 Bas: 653	Ref: – Bas: 791	–	539
	...Auffrischkurs Kartellrecht	–	Ref: 335 Bas: 0	Ref: – Bas: 553	–	758
	...Antikorruption	–	Ref: 743 Bas: 267	Ref: 375 Bas: 233	–	2896
	...im Bereich Cybersecurity	–	–	4.698	6.518	10.231
G1-4	Bestätigte Korruptionsfälle (Fälle)	–	0	–	0	0

Basisemissionen 2018

ESRS	KPI	
	Basisemissionen 2018 Scope 1 (tCO ₂ e)	9.160
E1-6	Basisemissionen 2018 Scope 2 market-based (tCO ₂ e)	127.691
	Basisemissionen 2018 Scope 2 location-based (tCO ₂ e)	137.377



Impressum

Herausgeber

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

Projektleitung

Andreas Jenne

Projektteam

Christina Philipp, Johanna Helmreich, Corinna Seeger

Gestaltung

Sinn-D-Sein

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

AV0700 DE 09.2024