



Engineering progress
Enhancing lives

REHAU
Nachhaltigkeits-
bericht
2019



Inhalt

- 03 → **Vorwort**
- 04 → **Unser Unternehmen**
- 15 → **Ethik und Compliance**
- 18 → **Stakeholder**
- 21 → **Lieferkette**
- 24 → **Ökonomie**
- 28 → **Ökologie**
- 40 → **Soziales**
- 55 → **Berichtsprofil**
- 59 → **Impressum**

WE SUPPORT



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



Über diesen Bericht

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

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

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

Seitenverweise innerhalb der Tabellen auf den Seiten 25, 30, 49 und 56 sind ebenfalls verlinkt.

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

Vorwort

(GRI 102-14)

Liebe Leserinnen und Leser,

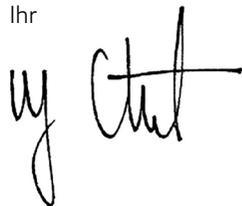
im Jahr 2019, auf das wir in diesem Bericht zurückblicken, waren die Fridays-for-Future-Bewegung und der Klimawandel bestimmende Themen. Und ohne Frage ist es richtig, dass die Zukunft unseres Planeten an allererster Stelle diskutiert wird. Als einzelnes Unternehmen können wir nicht allein die Welt verändern. Aber wir können einen Beitrag dazu leisten, dass Ressourcen schonender eingesetzt werden, dass Menschen mehr Chancengleichheit haben, dass Innovationen vorangetrieben werden, die das Leben zukünftiger Generationen nachhaltig verbessern. Und das tun wir sehr konsequent.

Um diesen Kurs zu unterstreichen, haben wir im Jahr 2019 unsere Nachhaltigkeitsstrategie auf Grundlage der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen weiterentwickelt und in der Folge den Global Compact der Vereinten Nationen unterzeichnet, die weltweit wichtigste Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung.

Besonders freut es mich, dass das jahrzehntelange Engagement unseres Familienunternehmens für nachhaltige Lösungen und Ressourcenschonung jüngst besonders gewürdigt wurde: Seit August 2020 sind wir einer von weltweit „50 Sustainability & Climate Leaders“ der Vereinten Nationen. Das ist ein großer Ansporn, weiter konsequent unseren REHAU Weg zu gehen – gemeinsam mit unseren Partnern in allen Geschäftsfeldern und mit unseren rund 20.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Denn unser Leitbild bei REHAU ist „Engineering progress – Enhancing lives“. Und genau darum geht es bei unserem Nachhaltigkeits-Engagement: Wir treiben technischen Fortschritt voran, um das Leben der Menschen zu verbessern.

Ihr



William Christensen
CEO der REHAU Gruppe



Unser Unternehmen



Organisationsprofil

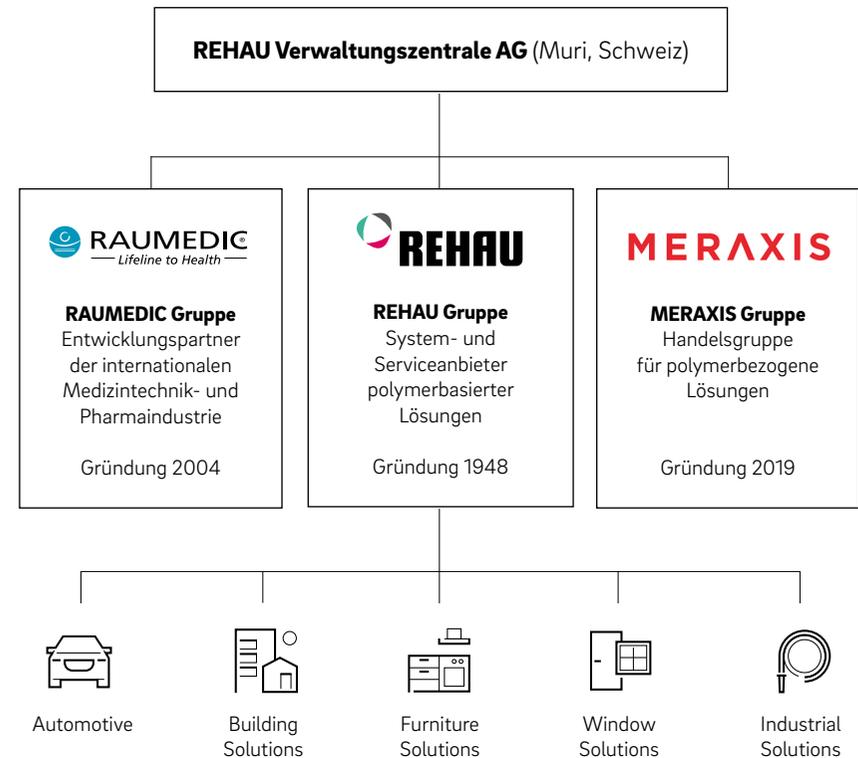
GRI 102-1: Name der Organisation

Im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht bilanzieren wir die Aktivitäten der REHAU Gruppe beziehungsweise, wenn explizit erwähnt, der REHAU AG + Co.

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

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

01 _ REHAU als Teil eines starken Familienunternehmens



Patente

Als innovativer Technologieführer entwickeln wir divisionsübergreifend und international unsere Produkte weiter und arbeiten an neuen Lösungen. Sichtbar wird dies an der großen Anzahl der jährlich eingereichten Patente und Gebrauchsmuster. Insgesamt betrug die Summe der erteilten Patente und Gebrauchsmuster über alle Divisionen und Fachabteilungen im Berichtsjahr weltweit 292 (2018: 244).

02 _ Anzahl eingereichte Patente pro Jahr



GRI 102-3: Hauptsitz der Organisation

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

GRI 102-4: Standorte

Die REHAU Gruppe hat weltweit rund 170 Standorte in mehr als 50 Ländern. Der Schwerpunkt der internationalen Aktivitäten liegt auf Europa. Die REHAU AG + Co in Deutschland ist die größte Gesellschaft. Sie beschäftigt rund 8.000 MitarbeiterInnen in 16 Verkaufsbüros, 11 Werken, drei Logistikzentren und zwei Verwaltungen.

[🌐 Weitere Details zu unseren Standorten in Deutschland](#)

03 _ REHAU Standorte weltweit



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

GRI 102-5: Eigentumsverhältnisse und Rechtsform

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

GRI 102-6: Belieferte Märkte

Die REHAU Gruppe ist ein führender Verarbeiter von polymeren Werkstoffen mit Standorten auf allen Kontinenten. Das Unternehmen hat ein breites Kundenspektrum – vom kleinen Installationsbetrieb bis zu internationalen Unternehmen, von der Schreinerei bis zu transnationalen Erstausrüstern. Mit seinen weltweit mehr als 120 Verkaufsbüros ist das Unternehmen nah am Kunden und den belieferten Märkten.

GRI 102-7: Größe der Organisation

Im Geschäftsjahr 2019 erwirtschaftete die REHAU AG + Co 1,97 Mrd. Euro (2018: 2,1 Mrd. Euro). Die gesamte Gruppe mit rund 20.000 MitarbeiterInnen erzielte einen Umsatz von 3,3 Mrd. Euro (2018: 3,5 Mrd. Euro).

04 _ Umsatzanteile Divisionen

Division	2017	2018	2019
Automotive	49 %	51 %	50 %
Building Solutions	18 %	18 %	20 %
Furniture Solutions	13 %	12 %	12 %
Window Solutions	11 %	10 %	9 %
Industrial Solutions	9 %	9 %	9 %

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

→ GRI 102-4: Standorte, S. 05

GRI 102-8: Informationen zu Angestellten und sonstigen MitarbeiterInnen

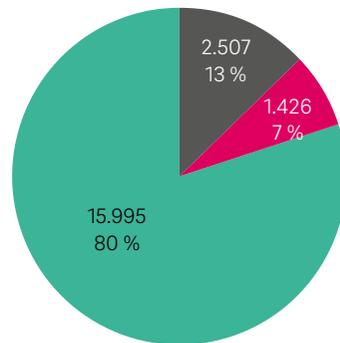
Zum Jahresende 2019 waren 9.524 MitarbeiterInnen (2018: 9.769) für die REHAU AG + Co tätig. Insgesamt beschäftigte REHAU im Jahr 2019 weltweit 19.928 MitarbeiterInnen (2018: 20.729).

→ Weitere Kennzahlen siehe Kapitel Soziales, S. 40 ff.

Die Mehrheit der MitarbeiterInnen der REHAU Gruppe hat einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Zum Ende des Berichtszeitraums arbeiteten rund 972 MitarbeiterInnen der Gruppe (2018: 959) in Teilzeit. Der Anteil der externen MitarbeiterInnen ist nicht signifikant, da REHAU nur in Ausnahmefällen ZeitarbeiterInnen beschäftigt.

05 _ MitarbeiterInnen* nach Regionen und Beschäftigungsverhältnis

Mitarbeiterzahl gesamt 2019
nach Regionen



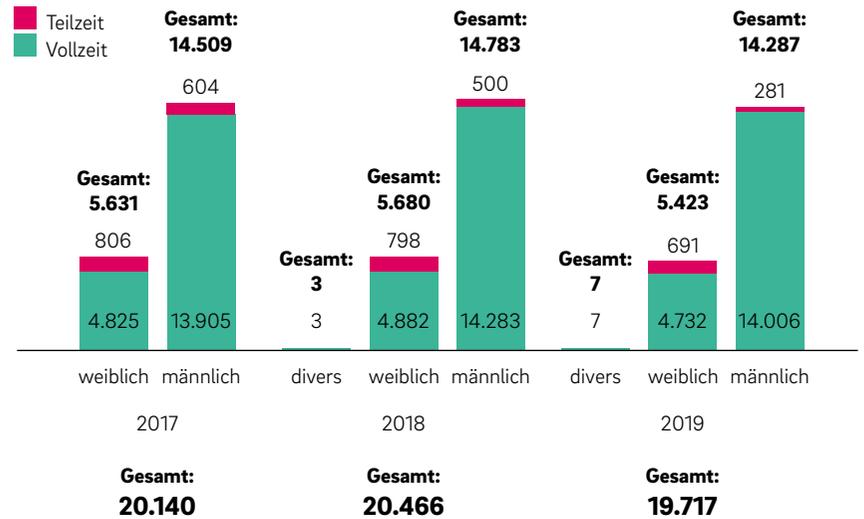
Top 10	Länder	MitarbeiterInnen
1.	DE	9.524
2.	CZ	1.182
3.	FR	918
4.	US	852
5.	HU	719
6.	MX	715
7.	RU	619
8.	CN	604
9.	PL	582
10.	ZA	549

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

Region	AM	AP	EMEA	Gesamt
MitarbeiterInnen	2.507	1.426	15.995	19.928
Vollzeit*	2.505	1.424	14.816	18.745
Teilzeit*	2	2	968	972

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

06 _ Mitarbeiterzahl* nach Arbeitszeit und Geschlecht

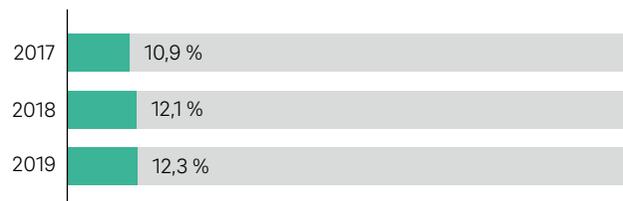


* Exkl. Mergers & Acquisitions, da hier keine Detaildaten nach Geschlecht, Arbeitszeit vorliegen (MitarbeiterInnen 2017: 240; MitarbeiterInnen 2018: 263; MitarbeiterInnen 2019: 211)

Im Jahr 2019 waren 5.423 Frauen (2018: 5.680) bei REHAU beschäftigt, davon 691 (2018: 798) in Teilzeit.



07 _ Frauen in Führungspositionen



Bei den Führungskräften hat sich der Frauenanteil von 12,1 Prozent im Jahr 2018 auf aktuell 12,3 Prozent erhöht.

Ausbildungsquote

Die Ausbildungsquote an den deutschen Standorten betrug 2019 5,8 Prozent (2018: 6,5 Prozent).

→ GRI 404-1: Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten, S. 46

GRI 102-9: Lieferkette

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

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

→ Lieferkette, S. 21 ff.
 🌐 Supplier Code of Conduct
 🌐 Lieferantenmanagement bei REHAU

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

2019 gab es an der Spitze der Unternehmensleitung folgende personelle Änderungen. Als COO wurde Uwe Böhlke zusätzlich in das Group Executive Board (GEB) berufen. Nachfolger von Kurt Plattner als CFO der REHAU Gruppe und Mitglied des GEB wurde Harald Vogelsang. Zusätzlich gab es einen Wechsel an der Spitze der

Division Automotive. Dr. Markus Distelhoff löste Markus Grundmann als neuen Chief Executive Officer des Automotive Executive Boards (CEO AEB) und Mitglied des GEB der REHAU Gruppe ab.

Im Geschäftsjahr 2019 hat die REHAU Gruppe keine Geschäftsfelder oder Produktgeschäfte veräußert.

GRI 102-11: Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip

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

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

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

→ Lieferkette, S. 21 ff.

GRI 102-12: Externe Initiativen

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

Dazu zählen unter anderem:

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

Weiterhin sind wir aktiv in folgenden Organisationen:

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

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

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

GRI 102-13: Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen

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

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

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

Dazu zählen unter anderem folgende Organisationen:

- European Plastics Converters (seit 2018)
- Fenster- und Fassadenverband e.V. DIN (seit 2006)
- Gesamtverband Kunststoffverarbeitende Industrie (seit 2001)
- Verband der Automobilindustrie e.V. (seit 2004)
- Zentralverband Sanitär Heizung Klima (seit 1999)

Strategie

GRI 102-14: Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers

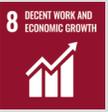
→ Vorwort, S. 03

GRI 102-15: Auswirkungen, Risiken und Chancen

Um das Leitthema Nachhaltigkeit zu konkretisieren, haben wir 2019 einen umfangreichen Strategieprozess durchlaufen:

1. In der **Analysephase** wurden die Chancen und Risiken für die einzelnen Divisionen im Kernteam diskutiert und formuliert. Zudem wurden in einer Kraftfeldanalyse die Ansätze der verschiedenen internen und externen Stakeholder eingeordnet. Gleichzeitig wurden per Umfeldanalyse äußere Einflüsse wie z.B. Fridays For Future oder die Diskussion zu Ocean Littering bewertet.
2. **Aus dieser Analyse ergaben sich sechs wesentliche Handlungsfelder** für die REHAU Gruppe, die wir mit den 17 SDGs abgeglichen haben. Im Dialog mit Vertretern des Group Executive Board (GEB), MitarbeiterInnen des Unternehmens und externen Stakeholdern wurden Kriterien für den Auswahlprozess definiert. Dabei haben wir spezielle Anforderungen der verschiedenen Anspruchsgruppen berücksichtigt. So ist das Thema CO₂ vor allem für unsere Kunden der Division Automotive relevant, das Thema Abfall/Ressourcenschonung betrifft hauptsächlich unsere Kunden der Division Furniture Solutions. Als gesamtgesellschaftliches Thema bezieht der Klimaschutz sämtliche Anspruchsgruppen ein.
3. In einem iterativen Prozess mit dem obersten Management der Divisionen wurden diese durch SWOT-Analysen der sozialen, ökologischen und ökonomischen Auswirkungen bewertet und **auf insgesamt vier Handlungsfelder und die jeweiligen korrespondierenden SDGs verdichtet** (s. Grafik). In Zusammenarbeit mit den jeweiligen Fachabteilungen der Handlungsfelder wurden TOP-KPIs entwickelt, Zielsetzungen erarbeitet und Strategien formuliert, wie diese Ziele erreicht werden sollen.

08 _ Strategische Nachhaltigkeitssäulen

	Family Business	Climate Action	Circular Economy	Diversity
UN SDG				
Handlungsfeld	Nachhaltig wachsen	Klimaschutz forcieren	Kreislaufwirtschaft vorantreiben	Diversität fördern
Top-KPI	Umsatzwachstum REHAU Gruppe in %	CO ₂ -Reduktion Strom weltweit in %	Erhöhung Recyclingquote in %	Frauenstärkung in Führungspositionen E0-E3 in %
Status Quo 2018	1	-	11	12
Ziele 2025	1-3	> 30	> 15	> 15
Ziele 2030	1-3	N.N.	N.N.	> 20

Die Ergebnisse wurden in einem Positionspapier zusammengefasst:

Nachhaltig wachsen. Für REHAU als Familienunternehmen ist dieses Handlungsfeld seit Jahrzehnten in der DNA verankert. Um die Zukunftsfähigkeit zu sichern, integrieren wir Nachhaltigkeit in alle Prozesse. Dazu gehört auch, dass wir in allen Divisionen eine „Basisstrategie Kreislaufwirtschaft“ formulieren und sukzessive umsetzen. Auf dieser Grundlage wollen wir dauerhaft mit Produkten, Dienstleistungen und neuen Geschäftsmodellen in unterschiedlichen Branchen nachhaltig und wertorientiert wachsen. Unser Ziel ist ein durchschnittliches Wachstum der Gruppe von 1 bis 3 Prozent pro Jahr.

Klimaschutz forcieren. Unser Anspruch im Klimaschutz heißt: Die Ziele von Paris (COP 21) sind auch unsere Ziele. Bis 2023 wollen wir eine erste wissenschaftlich fundierte < 2-Grad-Zielsetzung (Science Based Target) für die REHAU Gruppe berechnen lassen, um unsere Fortschritte und die Ziele von Paris und unserer Partner objektiv dokumentieren zu können.

Wir setzen dabei zukünftig auf eine innovative und vernetzte Energieversorgung (Sektorenkopplung). Konkret wollen wir bis 2025 in einem ersten Schritt die CO₂-Emissionen in unseren Werken in Europa um mindestens 30 Prozent senken (Basis 2018). Um unsere Verpflichtung weiter zu unterstreichen, werden wir jährlich ein internationales Bildungsprojekt zur Förderung junger Klima-BotschafterInnen unterstützen.

Kreislaufwirtschaft vorantreiben. Das Thema Kreislaufwirtschaft birgt Beschaffungs- und Kostenrisiken, vor allem aber große Chancen. Unseren erprobten Ansatz der Ressourcenschonung durch internes Recycling werden wir daher noch stärker durch externe Partnerschaften und Kooperationen weiterentwickeln. Wir wollen die Voraussetzungen für kreislauffähige Produkte mittelfristig in alle wichtigen Design-, Entwicklungs-, Fertigungs- und Marktprozesse integrieren. In diesem Zusammenhang werden wir auch neue Geschäftsmodelle für Endkunden entwickeln. Unser Ziel ist es, in den nächsten fünf Jahren in allen Divisionen Leuchtturmprojekte zur Kreislaufwirtschaft zu verwirklichen. Bis 2025 soll dabei

der Recyclinganteil unserer Produkte bei deutlich mehr als 15 Prozent liegen. Um künftig noch ambitioniertere und langfristige Zielsetzungen definieren zu können, gehen wir unter anderem proaktiv auf Großkunden zu, um heutige Spezifikationen im Sinne eines Closed Loops voranzutreiben.

Diversität fördern. Wir schätzen und fördern vielfältige Perspektiven gemischter Teams aus verschiedenen ethnischen Hintergründen, unterschiedlichen Altersgruppen sowie Geschlechtern. Im Jahr 2018 haben wir mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt öffentlich ein Zeichen zur Förderung der Diversität gesetzt. Dabei ist uns die Förderung der Geschlechtervielfalt ein besonderes Anliegen, da wir Entwicklungspotenzial sowie Chancen für das Unternehmen sehen. In Projektteams und bei Aus- und Weiterbildungsprogrammen soll Vielfalt der Standard werden. Insbesondere den Anteil von Frauen im Management wollen wir stärken. Bis 2030 soll mindestens jede fünfte Führungsposition mit einer Frau besetzt sein.

Auf Grundlage dieses Positionspapiers wurde Ende 2019 eine Gesamtvorlage zur Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt und im GEB verabschiedet. Insbesondere der Übergang von der Linear- in die Kreislaufwirtschaft bedarf eines Multi-Stakeholderansatzes mit einer starken Kooperationsbereitschaft aller Beteiligten. Hier stehen wir und auch viele unserer Kunden und Lieferanten noch am Anfang. Parallel wird die Nachhaltigkeitsstrategie in den REHAU Divisionen verankert werden und über erste Leuchtturmprojekte operativ angeschoben.

Als ersten wichtigen Schritt haben wir 2019 eine neue Struktur für das Nachhaltigkeitsmanagement entwickelt, um dieses stärker in die Organisation einzubinden.

09 _ REHAU Nachhaltigkeitsorganisation



Das REHAU Sustainability Board besteht aus einem Kernteam (Core Team Sustainability) und Vertretern der Fachabteilungen und Divisionen. Das Kernteam ist für die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie verantwortlich und steuert bzw. kontrolliert die Fortschritte der Gruppe in dieser Hinsicht. Das Core Team Sustainability tagt monatlich. Den Vorsitz hat der Leiter Nachhaltigkeit. Mindestens einmal jährlich berichtet dieser an das GEB zu allen wesentlichen Themen des Nachhaltigkeitsmanagements und der Berichterstattung.

Je nach Thema und Bedarf wird das Sustainability Board vierteljährlich um Vertreter der Fachabteilungen erweitert. Das Gremium ist Schnittstelle, Koordinator und Initiator für fachspezifische sowie fachübergreifende Nachhaltigkeitsthemen, -projekte und -prozesse.

Zweimal jährlich trifft sich das komplette Board, um den Nachhaltigkeitsbericht sowie die GEB-Berichterstattung vorzustellen und über den Fortschritt der Nachhaltigkeitsziele zu informieren bzw. zu beraten. Die Leitung und Koordination des Sustainability Boards obliegt ebenfalls dem Leiter Nachhaltigkeit der REHAU Gruppe.

Langfristig soll sich das Board zu einem Arbeitsgremium mit haupt- bzw. nebenamtlichen Nachhaltigkeitsbeauftragten und -koordinatoren entwickeln.

Unternehmenswerte

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

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

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

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

Wichtige Grundsätze für verantwortungsvolles Handeln bilden außerdem die

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

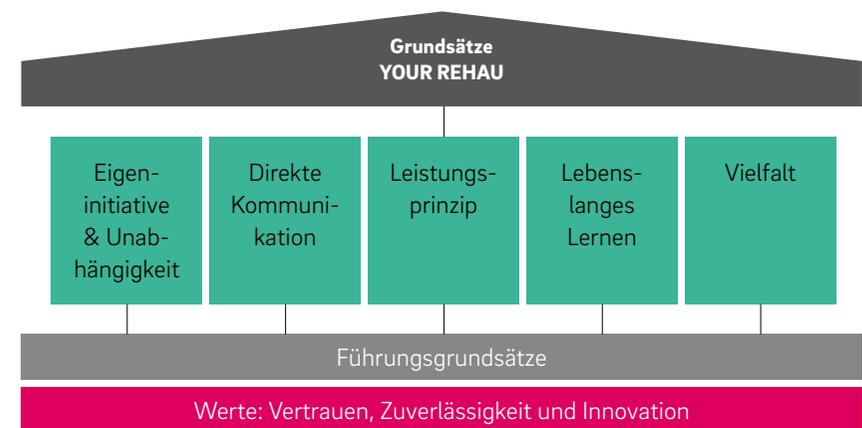
- Die im Berichtsjahr weiterentwickelte Nachhaltigkeitsstrategie mit den vier handlungsleitenden Prinzipien
 - Nachhaltig wachsen
 - Klimaschutz forcieren,
 - Kreislaufwirtschaft vorantreiben,
 - Diversität fördern
 abgeleitet aus den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen.
- Grundsätze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

→ Ethik und Compliance, S. 15 ff.

🌐 Mitarbeiter-Code of Conduct

🌐 Supplier Code of Conduct

10 _ YOUR REHAU – Werte und Grundsätze

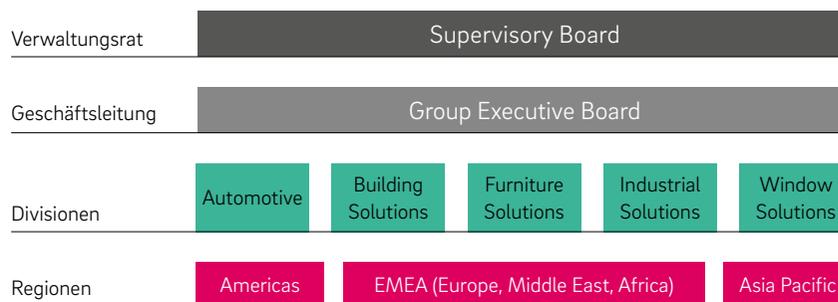


Unternehmensführung

GRI 102-18: Führungsstruktur

Das Group Executive Board (GEB) ist das oberste Leitungsgremium der REHAU Gruppe. Es setzt sich zusammen aus dem CEO, CFO, dem Leiter des CEO Office, dem COO, dem Head of Technology sowie den CEOs der fünf Divisionen. Das GEB ist dabei den Belangen der Kapitalgeber sowie der Kunden, MitarbeiterInnen und sonstiger dem Unternehmen verbundenen Stakeholder mit dem Ziel einer nachhaltigen Wertschöpfung verpflichtet (Stakeholder Value). Das GEB leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung im Unternehmensinteresse, entwickelt die strategische Ausrichtung des Unternehmens, erörtert sie mit dem Supervisory Board, das die Strategie final definiert, und sorgt für ihre Umsetzung.

11 _ Unternehmensstruktur REHAU Gruppe



Das Supervisory Board legt die Gesamtstrategie fest und überwacht das GEB bei der Leitung des Unternehmens. Es bestellt und entlässt die Mitglieder des GEB und sorgt gemeinsam mit der Geschäftsleitung für eine langfristige Nachfolgeplanung.

Die Themen der unternehmerischen Verantwortung werden bei REHAU von drei Abteilungen gesteuert: Das Risikomanagement ist über definierte Informations- und Eskalationssysteme in die betrieblichen Abläufe eingebunden und Teil der strategischen sowie der operativen Führung. Es überprüft Produktions- und Beschaffungsrisiken, Umwelt- und Cyberrisiken sowie Kundenbeziehungen, Marktentwicklungen und Produkte insbesondere daraufhin, ob diese mit unseren Unternehmens- und Nachhaltigkeitsgrundsätzen vereinbar sind.

→ GRI 102-11: Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip, S. 09

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

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

→ Ethik und Compliance, S. 15 ff.

Ethik und Compliance

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

GRI 205: Korruptionsbekämpfung

GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten

GRI 419: Sozioökonomische Compliance

Gesetzeskonformes Handeln ist seit der Gründung des Unternehmens ein Grundprinzip, für das die REHAU Gruppe mit ihren MitarbeiterInnen steht. Wir sind uns bewusst, dass Non-Compliance zu hohen finanziellen Schäden und einem erheblichen Reputationsverlust führen kann. Unsere Compliance-Organisation ist daher ein wichtiger Baustein für eine gute und nachhaltige Unternehmensführung. Unsere Compliance-Anstrengungen beziehen sich insbesondere auf den Kampf gegen Korruption, Wettbewerbsverstöße, Geldwäsche und die Nichteinhaltung von Umweltvorschriften. Wir richten uns nach den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen sowie nach der UN Konvention gegen Korruption vom 31.10.2003. Zudem hat REHAU im Jahr 2020 den UN Global Compact unterschrieben. Wir bekennen und unterstützen damit öffentlich die zehn Prinzipien des Global Compact, unter anderem auch das Prinzip 10 „Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.“

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

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

🌐 Mitarbeiter-Code of Conduct

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

→ Managementansatz Lieferkette, S. 21 f.

🌐 Supplier Code of Conduct

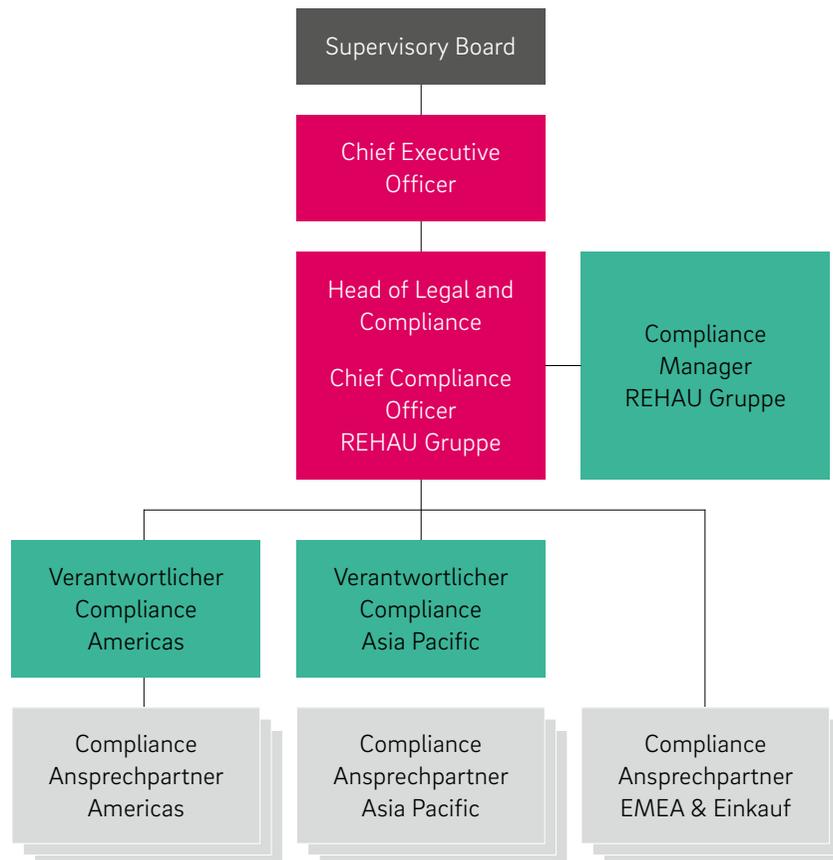
REHAU verfügt über ein globales Compliance Management System (CMS). Dessen Ziel ist die Planung, Steuerung und Kontrolle der auf Compliance gerichteten Aktivitäten des Unternehmens. Alle MitarbeiterInnen der REHAU Gruppe werden regelmäßig zu diesen Themen geschult. Eine offene Gesprächskultur, Vertrauen,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

Über das REHAU Compliance Communication System (CoCoS) können MitarbeiterInnen sowie Dritte wie beispielsweise Lieferanten zur Korruptionsbekämpfung und zur Einhaltung von Gesetzen beitragen, indem sie Compliance-Verstöße – auf Wunsch auch anonym – melden. CoCoS ist webbasiert und genügt höchsten Ansprüchen an Datenschutz und Datensicherheit. Die über das System eingehenden Hinweise gehen direkt an den Compliance-Verantwortlichen der Abteilung Legal and Compliance. Sie werden mit höchster Priorität und selbstverständlich streng vertraulich behandelt.

🌐 Hinweisgebersystem CoCoS

Die Compliance Funktion ist bei REHAU in die Abteilung Group Legal and Compliance integriert. Die oberste Verantwortung für das CMS trägt der Head of Legal and Compliance, der zugleich Chief Compliance Officer der Gruppe ist. Er berichtet direkt an die Konzernleitung und das Supervisory Board.

12 _ Das REHAU Compliance Management System



Die Abteilung Legal and Compliance prüft regelmäßig die Wirksamkeit des Compliance Management Systems, um im Bedarfsfall entsprechende Maßnahmen zur Weiterentwicklung zu veranlassen.

GRI 205: Korruptionsbekämpfung

(UN Global Compact: Prinzip 10)

→ GRI 103: Managementansatz, S. 15

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

2019 wurden mehrere Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung umgesetzt, u.a.:

- Verteilung von weltweiten Compliance-Informationen,
- Präsenzs Schulungen in ausgewählten Ländern,
- Rollout Compliance-e-Learnings für neue MitarbeiterInnen,
- Artikel im REHAU Intranet zum Thema Compliance,
- Erarbeitung des Online-Auffrischkurses Antikorruption sowie Vorbereitung des weltweiten Rollouts.

Die aufgeführten Maßnahmen zielen auf die kontinuierliche Sensibilisierung der MitarbeiterInnen. Dazu gehört auch, dass alle MitarbeiterInnen weltweit über ein zumeist in Landessprache verfasstes Exemplar des Code of Conducts verfügen. Dieser ist wie die Antikorruptionsrichtlinie im REHAU Intranet für alle abrufbar. Die e-Learnings zum Thema Antikorruption oder Kartellrecht sind Pflicht für alle MitarbeiterInnen bzw. alle MitarbeiterInnen mit Außenkontakt. MitarbeiterInnen ohne Zugang zu einem PC werden über Präsenzs Schulungen geschult.

Seit Einführung des CMS im Jahr 2016 haben REHAU MitarbeiterInnen insgesamt 19.121 E-Learnings aus den Bereichen Compliance und Code of Conduct, Kartellrecht und Antikorruption erfolgreich abgeschlossen. Im Berichtszeitraum wurden 1.550 Compliance-E-Learning-Kurse absolviert.

GRI 205-3: Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen

REHAU toleriert keine Korruption und sonstige strafbare Handlungen von MitarbeiterInnen. Verstöße verfolgt REHAU nach dem „Null-Toleranz-Prinzip“. Im Berichtszeitraum gab es einige Korruptionsverdachtsituationen. Diese wurden nach eingehender Untersuchung nicht bestätigt. Es gab im Berichtszeitraum kein öffentlich-rechtliches Verfahren im Zusammenhang mit Korruption gegen REHAU oder deren Angestellte. Aktuell sind bei REHAU keine Korruptionsvorfälle bekannt.

GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten

→ GRI 103: Managementansatz, S. 15

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

Wettbewerbswidriges Verhalten oder sonstige Handlungen, die den freien Wettbewerb auf unzulässige Weise behindern, werden von REHAU nicht toleriert. Im Interesse des freien Wettbewerbs verlangen wir auch von unseren Lieferanten:

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

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

Im Berichtszeitraum hat der Bereich Legal and Compliance ein Compliance Manual mit konkreten Dos and Don'ts zum Kartellrecht erarbeitet und im weltweit zugänglichen REHAU Intranet in unterschiedlichen Sprachen für unsere MitarbeiterInnen veröffentlicht.

**GRI 419: Sozioökonomische Compliance (UN Global Compact: Prinzip 10)**

→ GRI 103: Managementansatz, S. 15

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

2019 wurden keine erheblichen Bußgelder oder nicht-monetären Sanktionen gegen REHAU verhängt.

Stakeholder

GRI 102-40: Liste der Stakeholdergruppen

Unternehmerische Verantwortung zu leben bedeutet auch, den regelmäßigen Austausch mit externen und internen Stakeholdern zu suchen. Sowohl im aktiven, transparenten Dialog vor Ort als auch im Unternehmen wollen wir den vielfältigen Erwartungen und Bedürfnissen unserer Anspruchsgruppen gerecht werden.

Mit folgenden Anspruchsgruppen stehen wir im Kontakt:

- Kunden,
- MitarbeiterInnen,
- Lieferanten,
- Kapitalgeber,
- Universitäten und Forschungseinrichtungen,
- Öffentlichkeit und Medien,
- Geschäftspartner und Wettbewerber,
- Junge Generation, Anwohner und Kommunen,
- Nichtregierungsorganisationen (NGOs)

GRI 102-41: Tarifverhandlungsvereinbarungen

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

GRI 102-42: Ermittlung und Auswahl der Stakeholder

Die REHAU Gruppe pflegt Beziehungen zu Organisationen und Gruppen, die Ansprüche, Wünsche oder Anregungen an das Unternehmen herantragen. Prioritär verfolgen wir dabei den Dialog mit Stakeholdern, die die ökonomische, ökologische oder gesellschaftliche Leistung der Gruppe merklich beeinflussen oder davon stark betroffen sind. Zusätzlich sind indirekte Stakeholder für uns interessant wie beispielsweise die lokalen Medien und die Öffentlichkeit an unseren rund 170 Standorten weltweit, mit denen wir den aktiven Dialog suchen.

GRI 102-43: Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

GRI 102-44: Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen

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

Anspruchsgruppen. Nachfolgend eine Auswahl:

- Befragungen, z.B. zu Arbeitsschutz und Nachhaltigkeit,
- Veröffentlichungen wie Geschäftsbericht, Nachhaltigkeitsbericht, Pressemitteilungen, Mitarbeiterzeitung,
- Veranstaltungen, z.B. Tage der offenen Tür, Roadshows für Kunden, Lieferantentage, Veranstaltungen für Führungskräfte,
- Messen und Konferenzen, z.B. INTERZUM und ISH
- Mitarbeit in Gremien und Verbänden, z.B. Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB), European Plastics Converters (EuPC) und The European Plastic Pipes and Fittings Association (teppfa)
- Vorträge und Onlinetrainings mit Befragungen im Rahmen der REHAU ACADEMY.

Die Grundlage unserer Stakeholder-Dialoge 2019 bildeten die siebzehn Sustainable Development Goals (SDG) der Vereinten Nationen. In den Gesprächen mit unseren Stakeholdern haben uns insbesondere folgende Fragen bewegt:

- Welche starken Anknüpfungspunkte hat die REHAU Gruppe zu den SDGs?
- In welchen Bereichen wollen wir einen spezifischen Beitrag leisten?
- Wo leisten wir aus Sicht der Stakeholder bereits einen Beitrag zu den Zielen?
- Wo ergeben sich aus den Zielen Chancen für die unternehmerische Weiterentwicklung der Gruppe?

Dabei wurden folgende Themen ermittelt:

- Mitarbeitereinbindung, Mitarbeiterzufriedenheit, Dialog mit der Öffentlichkeit
- Verantwortungsvolle Geschäftsführung, wertorientierte Entwicklung und nachhaltige Beschaffung
- Kreislaufwirtschaft, nachhaltige Produktinnovationen und Digitalisierung
- CO₂-Emissionen, Biodiversität und Klimarisiken, Risikomanagement

In Verbindung mit dem Prozess zur Entwicklung der neuen Nachhaltigkeitsstrategie haben wir daraus vier wesentliche Handlungsfelder für die REHAU Gruppe abgeleitet und den SDGs wie folgt zugeordnet:

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

Die Handlungsfelder wurden in einem Positionspapier beschrieben und Ende 2019 durch das Group Executive Board bestätigt. Die in Zusammenarbeit mit den Fachabteilungen entwickelten TOP-KPIs und Ziele werden in die Geschäftsstrategien der fünf Divisionen einfließen.

→ Strategie, S. 10 ff.

Kunden

Im Rahmen regelmäßig stattfindender Nachhaltigkeitsaudits unserer Kunden führen wir intensive Gespräche zu unterschiedlichen Aspekten des Nachhaltigkeitsmanagements.

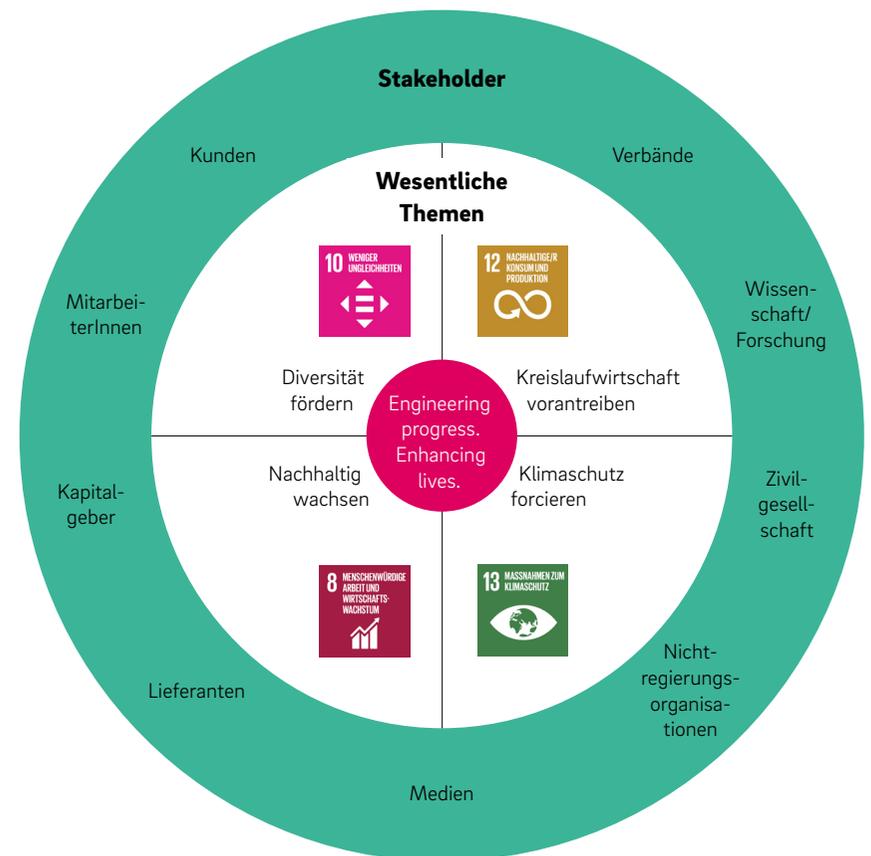
Unabhängige Fachexperten und Kunden tauschen sich mit uns in verschiedenen Formaten der REHAU Akademie aus. Dazu bieten wir unter anderem eigene Projekt- und Workshop-Räume an unseren Standorten in Rehau und Erlangen.

🌐 REHAU Akademie

MitarbeiterInnen

Wir beteiligen unsere MitarbeiterInnen am Unternehmensgeschehen. Für die transparente Information setzen wir unterschiedliche Instrumente ein, wie zum Beispiel globale Live Calls, Townhall-Meetings, regelmäßige Round-Table-

13_ REHAU Wesentlichkeitsanalyse



Gespräche sowie jährliche Sprechtag (Social Audits) an allen Standorten weltweit mit Vertretern des oberen Managements beziehungsweise der Abteilung Human Resources.

Ein großer Schritt der Einbindung insbesondere unserer Werkmitarbeiter war 2019 der „Umzug“ unseres Intranets auf eine interaktive Plattform, die so genannte REHAU Daily-App. Mit dieser App können alle MitarbeiterInnen mit ihren privaten Geräten am Dialog zu den unterschiedlichsten Themen teilnehmen.

→ Soziales, S. 40 ff.

Lieferanten

Der Dialog mit unseren Lieferanten liegt im starken Interesse unserer Kunden, Kapitalgeber sowie der Gesellschaft. Als Systemanbieter in den unterschiedlichsten industriellen Bereichen können wir nur gemeinsam mit unseren Lieferanten die von uns angestrebten hohen Nachhaltigkeitsstandards erreichen. Ein offener Austausch mit unseren Lieferanten, zum Beispiel auf den regelmäßig durchgeführten Lieferantentagen, ist für uns die Grundlage einer vertrauensvollen Geschäftsbeziehung.

→ Lieferkette, S. 21 ff.

Kapitalgeber

Das Interesse der Kapitalgeber an der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten wächst. Der Fokus liegt dabei auf der Integration unserer Nachhaltigkeitsstrategie in das Kerngeschäft von REHAU. Auch REHAU intern gewinnt der Einfluss des Themas Nachhaltigkeit auf die wirtschaftliche Planung und Entwicklung des Unternehmens immer mehr an Bedeutung.

Ratingagenturen

REHAU pflegt einen aktiven Austausch mit den wichtigsten Agenturen und Beratungsunternehmen, unter anderem nehmen wir an der jährlichen Frühjahrsagung des Carbon Disclosure Project (CDP) in Frankfurt/Main teil. Einen intensiven Dialog gibt es seit 2018 auch mit der internationalen Ratingagentur EcoVadis.

Als Premium-Mitglied erhalten wir detaillierte Analysen und können so unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten in allen wesentlichen Bereichen überprüfen. 2019 konnten wir unseren Silber-Status nochmals in allen vier Bereichen verbessern und gehören in unserer Branche zu den obersten 3 Prozent der beurteilten Unternehmen.

Zivilgesellschaft

Unsere Kontakte auf lokaler Ebene erstrecken sich auf Städte, Bildungsinstitutionen, Kultureinrichtungen, Vereine und Verbände und viele mehr. An unserem Hauptverwaltungsstandort in Rehau pflegen wir eine intensive Zusammenarbeit mit der Hochschule Hof, die als Green Tech University ein besonderes Gewicht auf Nachhaltigkeit legt.

Im Juni 2017 hat REHAU an unserem Verwaltungsstandort Erlangen eine Selbstverpflichtung unterzeichnet, um freiwillige und proaktive Beiträge zu Klimaschutz, Energiewende und Nachhaltigkeit in Erlangen zu leisten. An der Klimaschutzwoche der Stadt und des Landkreises haben wir uns 2019 unter anderem mit einer Kunstaktion und einem eigenen Klimaprogramm beteiligt.

Nichtregierungsorganisationen (NGOs)

Mit Nichtregierungsorganisationen diskutieren wir stellenweise die möglichen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Mensch und Umwelt. Im Rahmen unserer Selbstverpflichtung unterstützen wir gleichzeitig internationale Initiativen von NGOs, um auf zentrale Handlungsfelder unserer Nachhaltigkeitsstrategie hinzuweisen, wie Ressourcenknappheit, Klimawandel und Ungleichheiten. 2019 haben wir uns unter anderem in einem internationalen Kontext an den Aktionen „World Cleanup Day“ und „Diversity Day“ beteiligt.

Den Dialog mit NGOs wollen wir in den nächsten Jahren intensivieren und systematisieren. Neben dem Nachhaltigkeitsmanagement sollen weitere Abteilungen aktiv eingebunden werden. Auf Basis unserer neuen Nachhaltigkeitsstrategie und -struktur werden diese Themen auch in Zukunft im Fokus unseres Austausches bleiben und die Ergebnisse immer stärker in unsere geschäftspolitischen Entscheidungen einfließen.

Lieferkette

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

GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten

GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten

Unsere unternehmerische Verantwortung erstreckt sich entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Umwelt- und soziale Kriterien sind für uns ausschlaggebend, wenn es darum geht, externe Lieferanten und Dienstleister zu beauftragen. Im Rahmen des zertifizierten Umweltmanagementsystems werden die Prozesse für den Einkauf und die Lieferantenauswahl intern und extern auditiert. Zusätzlich verpflichten sich unsere strategischen Lieferanten, ein Qualitätsmanagementsystem gemäß ISO 9001 oder vergleichbar zu unterhalten. Die Zertifizierungsaudits erfolgen sowohl beim Umwelt-, Qualitäts- als auch Energiemanagement jährlich. Dabei wird jeder Prozess auf Grundlage der jeweiligen Norm im dreijährigen Zertifizierungszeitraum betrachtet.

Mit verschiedenen Regelwerken und Prozessen stellen wir elementare Standards bei Lieferanten und Dienstleistern sicher. Zentrale Grundlage aller Lieferantenvereinbarungen ist der im Jahr 2018 neu verfasste Supplier Code of Conduct (SCC), der die bis dahin gültige Nachhaltigkeitsvereinbarung ersetzt.

Supplier Code of Conduct

Der SCC gibt verbindlich vor, dass REHAU die Achtung der Menschen- und Persönlichkeitsrechte, die Einhaltung von Umweltstandards sowie ethisch korrektes Geschäftsverhalten auch von seinen Geschäftspartnern erwartet. Die Akzeptanz des Codes oder vergleichbarer Regelungen unserer strategischen Lieferanten ist obligatorisch. Verstöße gegen den SCC können bis zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen.

- GRI 308-2: Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen, S. 22
- GRI 414-2: Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen, S. 23

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

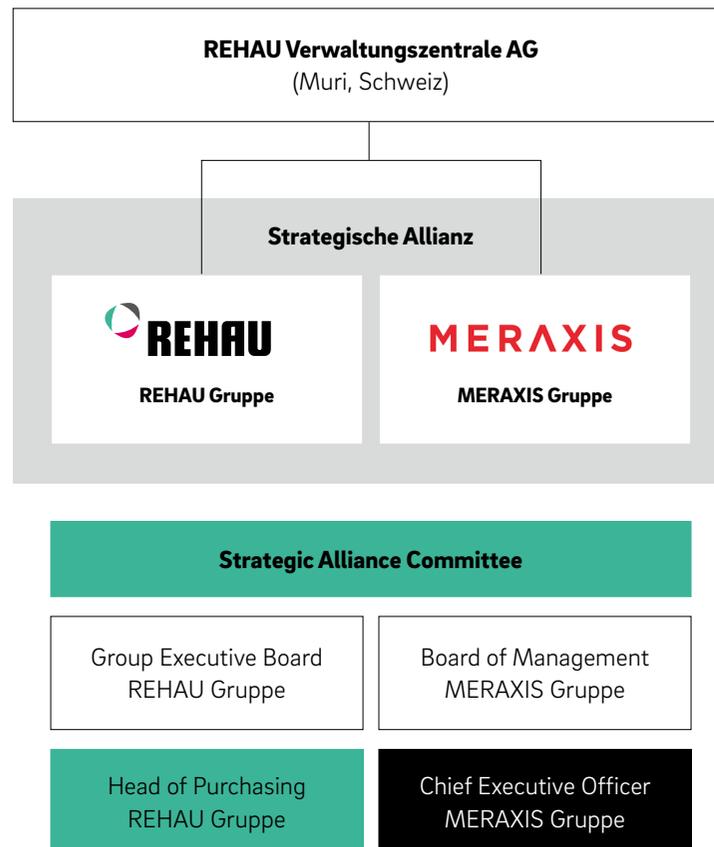
Lieferantenmanagement bei REHAU

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

Das Thema Nachhaltigkeit im Einkauf ist in der Abteilung Global Procurement Strategy angesiedelt. Seit Mitte 2019 ist der Bereich Beschaffung bei REHAU neu aufgestellt. Organisatorisch wurde dabei der strategische Einkauf in zwei Unternehmungen getrennt, die als Schwesterunternehmen unter dem Dach der REHAU Verwaltungszentrale AG (Holding) partnerschaftlich verbunden sind. Die MERAXIS Gruppe übernimmt im Rahmen einer strategischen Allianz als Partner der REHAU Gruppe die weltweite Beschaffung und das entsprechende Supply Chain Management von definierten Produktionsmaterialien, Zukaufteilen/Handelswaren sowie Investitionsgütern in Form von Maschinen, Anlagen und Werkzeugen.

Die Beschaffung von weltweiten Nicht-Produktionsmaterialien und Logistikdienstleistungen sowie von definierten Produktionsmaterialumfängen ist innerhalb der REHAU Gruppe im REHAU Einkauf organisiert.

14 _ Organisatorischer Aufbau Einkauf



In Zukunft wollen wir Nachhaltigkeitsstandards noch stärker berücksichtigen. So sollen anlassbezogene Analysen durch das Nachhaltigkeitsmanagement erfolgen, z.B. bei Neulieferanten von Gefahrstoffen oder bei Recyclingbetrieben.

GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten

→ GRI 103: Managementansatz, S. 21

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

Wir wollen alle Lieferanten und Dienstleister zur Einhaltung des SCC verpflichten. Bis Ende 2019 hatten alle (= 100 Prozent) strategischen Lieferanten unseren SCC unterzeichnet. Dieser ersetzt die bis 2018 gültige Nachhaltigkeitsvereinbarung, die von den meisten Lieferanten bereits unterzeichnet wurde. Ausnahmen bilden die Abteilung Indirect Materials & Services sowie der Bereich Travel-/Event-Management.

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

Wir überprüfen mögliche von unseren Lieferanten ausgehende Umweltauswirkungen mittels Auditierungen vor Ort. 2019 fanden insgesamt 62 (2018: 110) solcher Audits statt. Bei zwei (2018: drei) dieser Auditierungen wurden jeweils Verstöße gegen unsere Richtlinien entdeckt und in der Folge die Geschäftsbeziehung beendet. Bei den Unternehmen handelte es sich um Galvanikbetriebe in Asien, die weder aus qualitativer noch aus umwelttechnischer Sicht einen sicheren Prozess nachweisen konnten.

GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten

→ GRI 103: Managementansatz, S. 21

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

REHAU ist ein weltweit tätiges Unternehmen. Dessen sind wir uns bewusst und erwarten von unseren MitarbeiterInnen und Geschäftspartnern einen respektvollen Umgang mit den verschiedenen regional geprägten Mentalitäten. Wir verfolgen eine „Null-Toleranz“-Strategie im Zusammenhang mit unethischem Geschäftsverhalten wie Diskriminierung, Kinder- und Zwangsarbeit, korruptem Geschäftsverhalten und Kartellabsprachen. Die Unterzeichnung unseres SCC ist obligatorisch.

REHAU betreibt ein Hinweisgebersystem (Compliance Communication System, CoCoS), über das MitarbeiterInnen und Lieferanten unethisches Verhalten oder gesetzeswidrige Handlungen anonym melden können.

→ Ethik und Compliance, S. 15 ff.

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

Wir behalten uns vor, die Einhaltung des SCC auch in Bezug auf soziale Kriterien durch geeignete Maßnahmen zu überprüfen. 2019 wurden keine erheblichen negativen sozialen Auswirkungen in der Lieferkette festgestellt.



Ökonomie

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

GRI 201: Wirtschaftliche Leistung

GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen

REHAU ist System- und Serviceanbieter polymerbasierter Lösungen. Seit Firmengründung erschließen wir mit individuellen Kunststoff-Rezepturen immer neue Anwendungsgebiete. Unser Ansatz: Herkömmliche Werkstoffe durch leistungsfähigere Polymere abzulösen und mit kreativen Systemlösungen Mehrwerte zum Nutzen unserer Kunden zu bieten. Dieser Ansatz wird seit vielen Jahrzehnten ergänzt durch unsere Bemühungen, Ressourcen zu sparen und Emissionen zu reduzieren, indem wir qualitativ hochwertige Rezyklate in unseren Produkten einsetzen.

Die Schwerpunkte unserer breit angelegten Produktpalette liegen in technisch und qualitativ hochwertigen und komplexen Lösungen. Als Premiummarke für polymerbasierte Lösungen ist REHAU in den Bereichen Automotive, Bau und Industrie international aufgestellt. Unsere Kompetenzen bündeln wir in den fünf Divisionen Automotive, Building Solutions, Furniture Solutions, Industrial Solutions und Window Solutions.

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

An rund 170 Standorten tragen rund 20.000 Mitarbeiter in 54 Ländern zu Wachstum und Erfolg unseres Unternehmens bei. Auf fünf Kontinenten baut REHAU sein Netzwerk kontinuierlich aus, um als Partner vor Ort tätig zu sein. Auch in Zukunft will unser Familienunternehmen unabhängig bleiben und sich an mittel- und langfristigen Zielen orientieren, statt den kurzfristigen Gewinn in den Vordergrund zu stellen. Unsere Aktivitäten richten wir daher an den Zukunftsthemen Digitalisierung, Individualisierung, Mobilität, Nachhaltigkeit und New Work aus. Bei allen diesen Themen spielt die zukünftige Transformation von der Linear- in die Kreislaufwirtschaft eine immer größere Rolle in unserer Ausrichtung sowie

insbesondere bei der Entwicklung unserer Produkte. Diese eröffnen uns in Verbindung mit der breiten Kundenstruktur solide Chancen für nachhaltiges Wachstum.

→ GRI 102-14: Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers, S. 03

→ GRI 102-44: Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen, S. 18 ff.

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

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

→ Unser gesellschaftliches Engagement, S. 53 f.

Unsere über Jahrzehnte gewachsene Kompetenz und Innovationsfreude in Bezug auf eine zirkulär organisierte Produktion sowie unsere hohe Entwicklungsleistung im Bereich Polymertechnik sind die Grundlage, auf der wir die Zukunftsthemen im Sinne einer nachhaltigen Unternehmens- und Gesellschaftsentwicklung angehen.



Ziele Nachhaltig wachsen

Ziele	Termin	Status	Erreicht	Seite
Nachhaltiges Wachstum zwischen ein bis drei Prozent über alle Divisionen	bis 2030	Der Zielkorridor zwischen ein bis drei Prozent konnte zwischen 2015 bis 2019 eingehalten werden. Im Berichtsjahr selbst ist der Umsatz gegenüber dem Vorjahr zurückgegangen.	●	24
Sukzessive Umstellung von Linear- auf Kreislaufwirtschaft	laufend	Die Kreislaufwirtschaft wurde als eine von vier wesentlichen Handlungsfeldern 2019 definiert und durch das GEB bestätigt.	●	31 f.
Lieferantenmanagement – feste Verankerung der Anforderungen zur Nachhaltigkeit in den Beziehungen zu Geschäftspartnern	laufend	Alle definierten Lieferanten haben die Nachhaltigkeitsvereinbarung von REHAU unterzeichnet. Die Integration der Vereinbarung in die Qualitäts- und Umweltlieferantenaudits ist in Planung.	●	21 f.
Arbeits- und Gesundheitsschutz – kontinuierliche Reduzierung der Arbeitsunfälle (Vision Zero)	laufend	Im Berichtszeitraum sind Unfälle mit mehr als 3 Ausfalltagen gesunken. 2019 begann die sukzessive Einführung der ISO 45001.	●	43 ff.

● Ziel erreicht ● Ziel teilweise erreicht ○ Ziel nicht erreicht

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



GRI 201: Wirtschaftliche Leistung

(Handlungsfeld Nachhaltig wachsen)

→ GRI 103: Managementansatz, S. 24

15 _ Umsatzzahlen REHAU Gruppe und REHAU AG + Co

	2017	2018	2019
REHAU Gruppe	3,5 Mrd. €	3,5 Mrd. €	3,3 Mrd. €
REHAU AG + Co	2,0 Mrd. €	2,1 Mrd. €	2,0 Mrd. €

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

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

Bedingt durch die Beschlüsse von Paris 2015 (COP 21) und die hohe Aufmerksamkeit, die die Klimakrise insbesondere durch Fridays For Future seit 2019 erhält, nimmt der Anteil regenerativer Energieerzeugung weltweit zu. Gleichzeitig erwarten wir, dass der Preis für CO₂e-Emissionen zukünftig weiter steigen bzw. der Trend zu einer CO₂e-Abgabe sich weltweit durchsetzen wird.

Um Schwankungen bzw. volatile Entwicklungen auszugleichen und unsere ambitionierten CO₂e-Ziele zu erreichen, beziehen wir seit 2015 TÜV-zertifizierten Ökostrom im Umfang von mehr als 100 Gigawattstunden pro Jahr. Zukünftig wollen wir noch stärker auf die direkte Nutzung erneuerbarer Energien setzen und damit die oben beschriebenen finanziellen Risiken verringern, Kosten durch Eigenstromnutzung sparen und unsere CO₂e-Emissionen kontinuierlich senken.

→ GRI 305: Emissionen, S. 35 ff.

Die Klimakrise wird sich für REHAU auf alle Bereiche der industriellen Produktion sowie auf die regionalen klimatischen Rahmenbedingungen auswirken. Bei der Rohstoffversorgung, den Lieferketten, in den Entwicklungs- und Produktionsprozessen sowie in den neuen Geschäftsmodellen sind diese Veränderungen bisher wenig berücksichtigt bzw. im Risikomanagement nur unzureichend verankert. 2020 wollen wir deshalb mit der Erarbeitung eines Klimaanpassungskonzepts starten, das die Analyse der prognostizierten Auswirkungen der Klimakrise sowie die Definition notwendiger, zentraler Maßnahmen wie z.B. neue Dämmstandards für Gebäude, zwingende Regenwassernutzungskonzepte etc. beinhalten soll.

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

Kerngeschäft der REHAU Gruppe sind weiterhin polymerbasierte Lösungen, flankiert von neuen Geschäftsmodellen, die wiederum durch erweiterte Services

unterstützt werden. Die Ausrichtung der Entwicklungs- und Marktaktivitäten auf das Leitthema Nachhaltigkeit mit einem Schwerpunkt auf zirkulär organisierte Produktionen eröffnet dabei solide Chancen für kontinuierliches, moderates Wachstum sowie eine Vielzahl an Innovationen und Geschäftsmodellen innerhalb der Kreislaufwirtschaft. Unser Know-how bezüglich Aufbereitung und Einsatz von Rezyklaten schafft eine gute Grundlage für die Umsetzung der Basisstrategie „Kreislaufwirtschaft“. Dies ist notwendig, um die Abhängigkeit von Primärenergie und -ressourcen kontinuierlich zu senken und unsere Zielsetzungen in diesen wesentlichen Handlungsfeldern zu erreichen.

→ GRI 102-14: Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers, S. 03

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

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

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

Der für die Pensionsverpflichtungen maßgebliche zehnjährige Durchschnittszinssatz sank von 3,68 Prozent auf 2,71 Prozent. Die Personalrückstellungen zur Optimierung und Anpassung der Strukturen an die sich veränderten Marktbedingungen mussten im Geschäftsjahr 2019 gegenüber dem Vorjahresniveau deutlich angehoben werden.



GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen

(Handlungsfeld Nachhaltig wachsen)

→ GRI 103: Managementansatz, S. 24

GRI 203-1: Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen

REHAU versteht sich als Corporate Citizen – als unternehmerischer Bürger. Corporate Citizenship beginnt mit einem guten Verhältnis zu den Kommunen und zu den Nachbarn. Wir bewerten im Vorfeld von Investitionsentscheidungen, wie sich unsere Geschäftstätigkeit auf das Umfeld auswirkt. Hierzu analysieren wir zum Beispiel zu erwartende Emissionen, die regionale Infrastruktur und den Einfluss auf den lokalen Arbeitsmarkt.

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

Zudem fördert REHAU die Region um seine Standorte durch den Bezug von Produkten und Dienstleistungen bei heimischen Lieferanten erheblich. Den überwiegenden Teil unserer technischen Waren und Serviceleistungen kaufen wir in dem Land ein, in dem der Bedarf besteht. Zum Beispiel haben wir 2019 für die Bedarfe der deutschen REHAU AG + Co insgesamt für ein Volumen von mehr als 290 Mio. Euro bei lokalen Lieferanten eingekauft. Auch durch unser gesellschaftliches Engagement sind wir an unseren rund 170 Standorten auf vielfältige Weise mit dem Umfeld und der jeweiligen Region vernetzt. Zahlreiche kulturelle Projekte und Initiativen leisten Beiträge zu einem aktiven Dialog zwischen dem Unternehmen und den lokalen Stakeholdern.

→ Unser gesellschaftliches Engagement, S. 53 f.



GRI 203-2: Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen

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

Ökologie

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

GRI 301: Materialien

GRI 302: Energie

GRI 303: Wasser

GRI 305: Emissionen

GRI 306: Abfall

GRI 307: Umwelt-Compliance

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

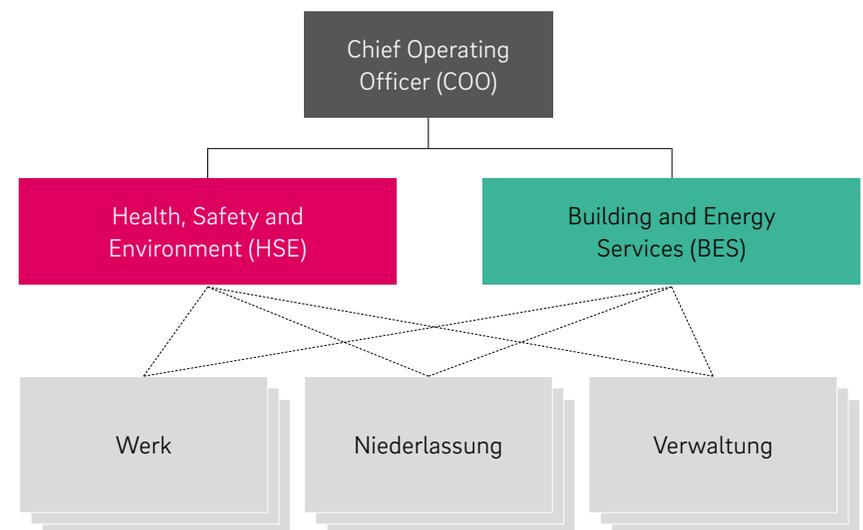
Betrieblicher Umweltschutz und die systematische Minimierung des Ressourcenverbrauchs sind essenzielle Bestandteile unseres Nachhaltigkeitsverständnisses. Die Themen Energieeffizienz, Erneuerbare Energien und Recycling sind wichtige Pfeiler unserer Handlungsfelder „Klimaschutz forcieren“ und „Kreislaufwirtschaft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

Bei REHAU verstehen wir Umweltschutz als Führungsaufgabe. Deshalb sind alle Führungskräfte – angefangen bei der Gruppen-Geschäftsleitung (GEB) – dafür verantwortlich, dass die vereinbarten Umweltziele umgesetzt werden.

Das Umwelt- und Energiemanagement ist seit 2019 im Unternehmen beim Chief Operation Officer (COO) angesiedelt, der direkt an den Vorsitzenden der Gruppen-Geschäftsleitung (CEO) berichtet. Es ist aufgeteilt in die Abteilungen Health, Safety and Environment (HSE) und Building and Energy Services (BES). Beide Abteilungen sind durch dezentrale Vertreter mit allen Werken, Niederlassungen und Verwaltungen weltweit vernetzt. So können wir die Umsetzung der Umweltleitlinien steuern und Einfluss auf die tägliche Umweltpraxis der Gruppe nehmen.

Maßnahmen im Umwelt- und Energiebereich werden über die Linienfunktionen bis hin zum GEB entschieden. Hierfür liefert das Umwelt- und Energiemanagementsystem dem GEB in regelmäßigen Berichten eine erweiterte Entscheidungsgrundlage.

16 _ REHAU Organisation – Produktion, Nachhaltigkeit & Ressourcenschutz



In den 2019 neu verfassten Grundsätzen zur Nachhaltigkeit hat der CEO die Bedeutung des Umweltschutzes und einer umweltverträglichen Geschäftstätigkeit unterstrichen.

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

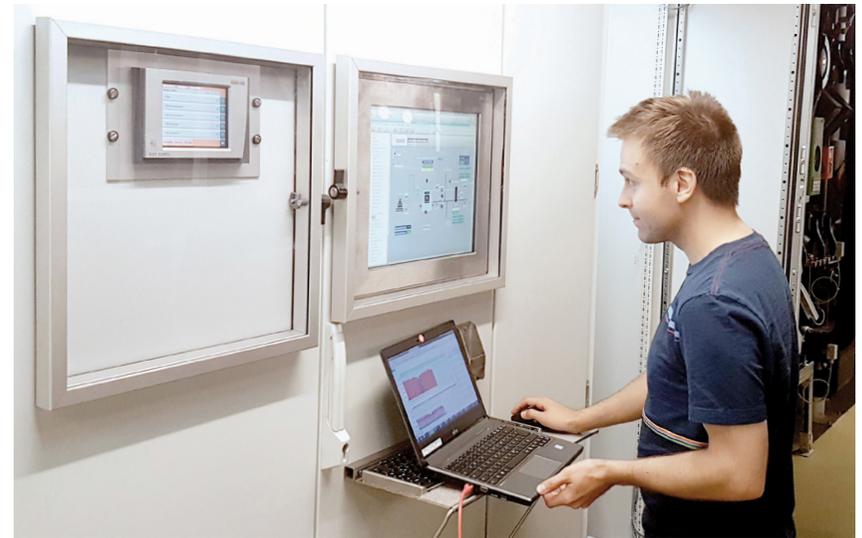
Die REHAU Gruppe verfügt sowohl über ein HSE- als auch ein Energiemanagementsystem. Die Systeme sind nach den Standards ISO 14001, ISO 45001 und ISO 50001 zertifiziert.

Wir wollen Umweltbelastungen, die durch unsere Geschäftstätigkeit entstehen, ständig weiter reduzieren. Ein wichtiger Schritt ist die Zertifizierung aller REHAU Werke nach ISO 14001 sowie die weitere Verbreitung der Zertifizierung nach ISO 50001.

- 🌐 ISO Zertifikate 14001 / 45001 / 50001

Für die Ermittlung der Umweltdaten wurden verschiedene Quellen herangezogen. Daten zum Gas- und Heizöl-Verbrauch, zum CO₂e-Ausstoß und zum Wasserverbrauch werden monatlich in allen Werken weltweit ermittelt. Der Stromverbrauch wird detailliert über verschiedene Messpunkte beziehungsweise Sensorik in den Werken gemessen. Bislang ist eine weltweite Berichterstattung unserer Emissionen nach Scope 1 und 2 möglich. Zur Ermittlung unserer Scope 3-Emissionen muss die Datengrundlage noch ausgebaut werden.

Wir arbeiten weiter an der Verbesserung der Datenqualität unserer internationalen Niederlassungen und Werke sowohl beim Energie- als auch beim Wassermonitoring. U.a. haben wir im Jahr 2019 die beiden Hauptverwaltungsstandorte in Rehaue und Erlangen mit in die Berichterstattung zum Energiemonitoring aufgenommen. Außerdem wurde die Sensorik zur Messung unserer Wassernutzung im Jahr 2019 bei zwei weiteren Werksbereichen in Deutschland und Ungarn eingerichtet. 2020



ist der Ausbau bei zwei weiteren Werken geplant. Darüber hinaus beteiligen wir uns bereits seit 2014 am Carbon Disclosure Project (CDP) und konnten im letzten Jahr sowohl im Climate Change- als auch im Water Security-Fragebogen eine C-Bewertung erreichen. Unser Ziel ist eine kontinuierliche weitere Verbesserung der Bewertungen.

- GRI 303: Wasser, S. 33 f.
- GRI 305: Emissionen, S. 35 ff.

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

- GRI 306: Abfall, S. 37 f.



Ziele Kreislaufwirtschaft vorantreiben

Ziele	Termin	Status	Erreicht	Seite
Den durchschnittlichen Rezyklatanteil in unseren Produkten bis 2025 in der Region EMEA auf 15 Prozent erhöhen	2025	Der durchschnittliche Rezyklatanteil in allen REHAU Produkten ist im Berichtszeitraum von 12,4 auf 13,9 Prozent gestiegen.	●	31 f.
Den Wiedereinsatz von Umlaufmaterial weltweit konstant über 90 Prozent halten	laufend	Über alle Divisionen blieb der Anteil an wiederverwendetem Umlaufmaterial weiterhin bei über mehr als 90 Prozent.	●	31 f.
Mindestens ein Leuchtturmprojekt mit dem REHAU EcoPuls Label umsetzen	2025	Die Division Window Solutions hat erste Profilvarianten mit dem REHAU EcoPuls Label ausgezeichnet.	●	10 ff.

● Ziel erreicht ● Ziel teilweise erreicht ○ Ziel nicht erreicht

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



Ziele Klimaschutz forcieren

Ziele	Termin	Status	Erreicht	Seite
Reduzierung der CO ₂ -Emissionen (Scope 1 + 2 – marktbasierend) um 30 Prozent auf Basis des Jahres 2018	2025	Reduktion um 23,6 Prozent.	●	35 ff.
Reduzierung des primären Energieverbrauchs pro Tonne Ausbringung um 30 Prozent auf Basis des Jahres 2009	bis 2020	Reduktion um 20,3 Prozent (vgl. 2018: Reduktion um 17,6 Prozent).	●	33
Reduzierung des Wasserverbrauchs pro Tonne Ausbringung um 40 Prozent auf Basis des Jahres 2009	bis 2020	Reduktion um 26,8 Prozent (vgl. 2018: Reduktion um 31,6 Prozent).	●	33 f.
Reduzierung des Abfallaufkommens in der Produktion um 2 Prozent auf Basis des Vorjahres (EMEA)	laufend	Sowohl für gefährliche als auch für ungefährliche Abfälle konnten wir im Berichtszeitraum das Ziel einer Reduktion um 2 Prozent gegenüber dem Vorjahr durch Werkausbauten und neue Produktanläufe nicht erreichen.	○	37 ff.

● Ziel erreicht ● Ziel teilweise erreicht ○ Ziel nicht erreicht



GRI 301: Materialien

(Handlungsfeld Kreislaufwirtschaft vorantreiben)

→ GRI 103: Managementansatz, S. 28 ff.

GRI 301-1: Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen

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

Insgesamt lag die Ausbringungsmenge aller REHAU Werke 2019 bei 506.930 Tonnen. Gegenüber 2018 ist der Materialaufwand somit um 5 Prozent gesunken. Die deutlich geringere Ausbringung ist auf eine niedrigere Artikelmenge der Gruppe zurückzuführen. Geringere Umsätze gab es sowohl im Systemgeschäft der Division Automotive als auch in den Divisionen Building, Furniture, Industrial und Windows Solutions.

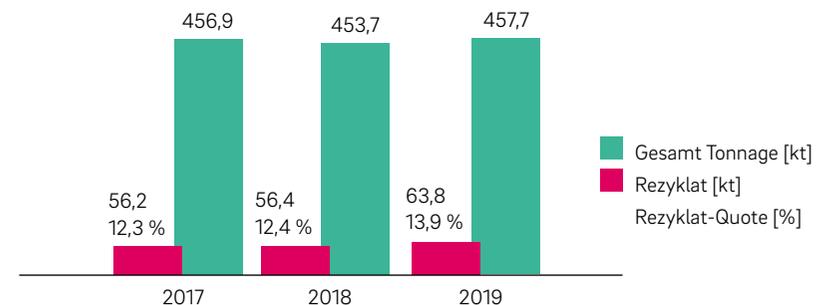
GRI 301-2: Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe

Wiederverwendbares Material, das während der Produktion anfällt, so genanntes Rück- oder Ulaufmaterial, wird erfasst, klassifiziert und entsprechend der Bewertung erneut kontrolliert in die Fertigung eingebracht. REHAU unterscheidet bei diesem Vorgehen verschiedene Materialströme. Diese werden in Anlehnung an die EN ISO 14021 wie folgt kategorisiert:

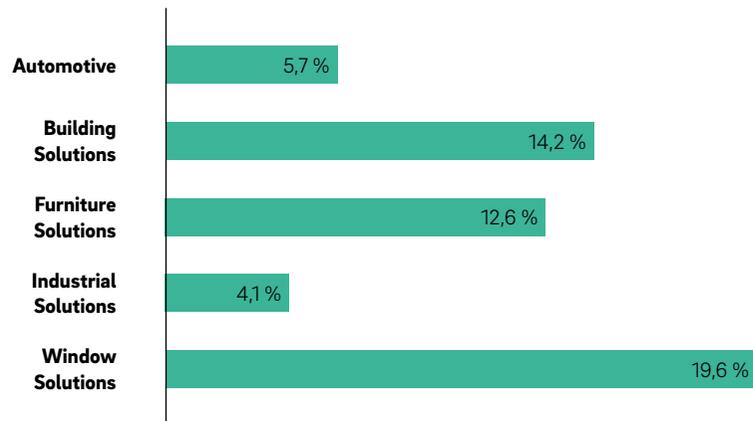
- Internes wiederverwendbares Material:
 - Rücklaufmaterial A (RLM A): Ohne Einschränkungen wiedereinsatzfähiges Material im gleichen Prozess
 - Rücklaufmaterial B (RLM B): Durch Aufbereitung wiedereinsatzfähiges Material im gleichen oder in einem anderen Prozess
- Externes Material: Extern bezogenes aufbereitetes Material – so genanntes Post-Consumer- beziehungsweise Post-Industrial-Material.

Aus den aufgeführten Materialströmen gelten für REHAU nur das so genannte Rücklaufmaterial B sowie das extern bezogene wiederverwendbare Material als Rezyklat. Deshalb liegen auch nur diese Ströme bei der Ermittlung unserer Rezyklat-Quote zugrunde. Rücklauf- oder Ulaufmaterial A (RLM A) wird direkt wieder der Produktion zugeführt und gilt somit nicht als Rezyklat.

17 _ Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe (Region EMEA)



18 _ Recycling-Quote nach Division 2019



GRI 301-3: Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien

Ob Fenster, Rohre für den Tiefbau oder Kantenbänder für die Möbelindustrie – in vielen unserer Produkte steckt recycelter Kunststoff. Mit der konsequenten Wiederverwertung von Produktionsabfällen und der Aufbereitung von Post-Industrial- und Post-Consumer-Abfällen in eigenen oder externen Recycling-Anlagen wollen wir den Einsatz von Sekundärrohstoffen stetig erhöhen. Aktuell haben wir über alle Divisionen und Produkte einen Anteil von knapp 14 Prozent innerhalb der erfassten Region EMEA. Ziel ist eine Quote von mehr als 15 Prozent im Jahr 2025.

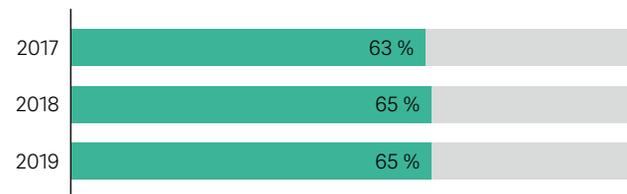
Bereits Anfang der 1950er Jahre wurde bei REHAU konsequent Abfall aus der Produktion aufbereitet und in der Fertigung wiedeingesetzt (Umlaufmaterial), um damit eine funktionierende interne Kreislaufwirtschaft zu generieren. Mit zunehmender Produktvielfalt haben wir dieses Prinzip auch zwischen den verschiedenen Unternehmensbereichen umgesetzt. In den 1980er Jahren wurden zudem erstmals Kunden in die Kreislaufwirtschaft einbezogen.

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

 Supplier Code of Conduct

2016 haben wir damit begonnen, den Anteil an Verpackungen aus nachhaltigen Materialien kontinuierlich zu erhöhen. Dazu gehören für uns Verpackungen aus Papier, Wellpappe, Holz- und Pappspulen. Im Berichtsjahr konnten wir den Anteil aus nachhaltigen Verpackungen gegenüber 2018 durch Umsatzverschiebungen innerhalb der einzelnen Divisionen nur halten und nicht steigern.

19 _ Anteil an Verpackungen aus nachhaltigen Materialien



Seit 2018 nutzen wir an unseren Hauptstandorten das ReCup-Bechersystem in den Kantinen und Cafeterias, um unsere MitarbeiterInnen für das Thema Wiederverwertbarkeit zu sensibilisieren. Dadurch haben wir bislang mehr als 25.000 Einwegbecher eingespart. Die für 2019 geplante Einführung des Systems an weiteren Standorten konnte leider nicht realisiert werden, da kein passender Dienstleister gefunden wurde. 2020 soll das Konzept in Erlangen um REBOWL, eine Pfand-Mehrwegschale beispielsweise für Take-away-Salate, erweitert werden.



GRI 302: Energie

(Handlungsfeld Klimaschutz forcieren)

→ GRI 103: Managementansatz, S. 28 ff.

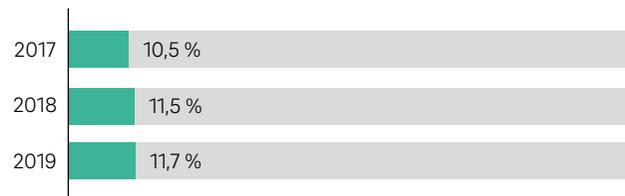
GRI 302-1: Energieverbrauch innerhalb des Unternehmens

GRI 302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

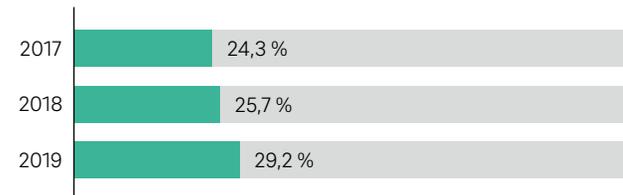
GRI 302-5: Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen

Im Basisjahr 2009 lag der Gesamtverbrauch von Strom, Gas und Heizöl bei 547 Gigawattstunden. Durch ein kontinuierliches Energieeffizienzprogramm konnte in den letzten zehn Jahren trotz stetigen Wachstums der Energie-Fußabdruck (gemessen in kWh/Euro Werkserlös) stetig gesenkt werden. 2019 haben wir durch eine bessere Dämmung der Gebäude, eine effizientere Heiztechnik sowie Maßnahmen zur Wärmerückgewinnung weitere Schritte zur Senkung des Energieverbrauchs unternommen.

20 _ Prozentuale Verbesserung Brennstoffe gegenüber 2009 (kWh/Euro Werkserlös)



21 _ Prozentuale Verbesserung Strom gegenüber 2009 (kWh/Euro Werkserlös)



GRI 303: Wasser

→ GRI 103: Managementansatz, S. 28 ff.

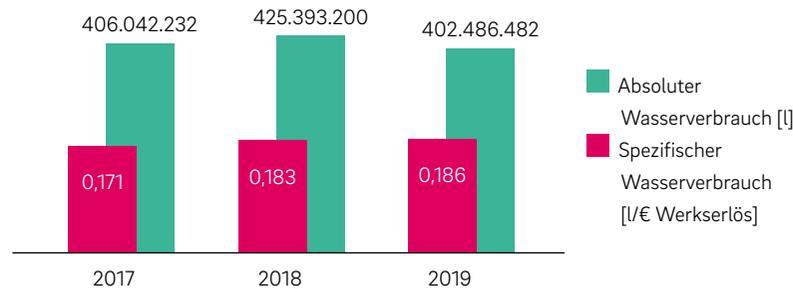
GRI 303-3: Wasserentnahme

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

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

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

22 _ Spezifischer und absoluter Wasserverbrauch



GRI 304: Biodiversität

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

Mit unseren Maßnahmen und Projekten zum Umweltschutz wollen wir Biodiversität fördern. Damit verbinden wir den Wunsch, die Menschen bei REHAU aber auch außerhalb unseres Unternehmens für diese wichtige Lebensgrundlage unseres Planeten zu sensibilisieren.

Die Abteilung Building and Energy Services (BES) stellt dabei sicher, dass an alten und neuen Standorten die Pflege und Entwicklung des Naturbestands priorisiert wird. Dazu gehören beispielsweise die Durchführung von Ausgleichsmaßnahmen und punktuell eigenständige Projekte.

Unterstützung erhält BES durch die Abteilung Health, Safety and Environment (HSE) die als „Anwalt“ des Umweltschutzes im Unternehmen und auf jährlich stattfindenden Bildungstagen regelmäßig auf das Thema Umweltschutz und Biodiversität hinweist.

2019 war REHAU im Rahmen der Landesgartenschau Wassertrüdingen Partner der Gartenschau der Heimatschätze. Dort hat HSE gemeinsam mit unseren Werksstandorten in Feuchtwangen den REHAU Umwelttag veranstaltet. Unter anderem wurde in Zusammenarbeit mit dem Bienenzuchtverein Rehau ein Schauvolk gezeigt und auf Schautafeln die Abhängigkeit von Biodiversität und Artenvielfalt erklärt.

Im Berichtsjahr haben wir zudem die Organisation Plant for the Planet unterstützt, die sich der Aufforstung von Waldflächen verschrieben hat. Durch verschiedene Maßnahmen und den Verkauf einer Sonderedition des Landesgartenschlauchs wurde so die Pflanzung von mehr als 8.000 Bäumen sowie die Durchführung von drei Klimaschutzakademien im Jahr 2020 ermöglicht.

Mittelfristig ist es weiterhin unser Ziel, einen gezielten unternehmensweiten Biodiversitätsplan aufzustellen.

GRI 304-3: Geschützte oder renaturierte Lebensräume

2019 haben wir an unserem Verwaltungsstandort in Erlangen in enger Zusammenarbeit mit der Waldbesitzervereinigung Erlangen-Höchstadt (WBV) den Gedanken eines naturnahen Campus weiterentwickelt. Auf Basis eines Waldpflegevertrags wurden wie in den Jahren zuvor gemeinsame Begehungen durchgeführt, protokolliert und Maßnahmen umgesetzt, u.a. wurden mehr als 20 neue Bäume gepflanzt.



GRI 305: Emissionen

(Handlungsfeld Klimaschutz forcieren)

→ GRI 103: Managementansatz, S. 28 ff.

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

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

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

GRI 305-5: Senkung der THG-Emissionen

Die REHAU Gruppe richtet sich bei der Ermittlung der THG-Emissionen nach den internationalen Vorgaben der Umwelt- und Klimaberichterstattung wie dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol, CDP sowie der Global Reporting Initiative (GRI). Die Emissionen werden als CO₂-Äquivalente berechnet. Das heißt: Neben CO₂ werden weitere Klimagase wie Methan (CH₄) und Stickstoffmonoxid (N₂O) bei der Berechnung der Emissionen berücksichtigt und die Klimaschädlichkeit in den Referenzwert CO₂ umgerechnet. Aktuell berichten wir nur zu CO₂e-Emissionen gemäß GHG Scope 1 (alle direkten durch Verbrennung in den eigenen Anlagen erzeugten Emissionen) und Scope 2 (indirekte Emissionen aus eingekaufter Energie). Um die Datenlage unserer Scope 3-Emissionen (alle übrigen indirekten Emissionen aus durch Dritte erbrachten Dienstleistungen sowie vor- und nachgelagerten Prozessen) zu verbessern, wurde 2019 eine Relevanzanalyse aller fünfzehn Kategorien gestartet, die im Jahr 2020 vorgelegt werden soll. Ziel dieser Analyse ist, die Emissionsschwerpunkte zu bestimmen. Zudem soll die Datengrundlage geklärt werden, um die Basis für die Berechnung der Emissionen ermitteln zu können. Die Relevanzanalyse wurde dabei in fünf Prozessschritte unterteilt:

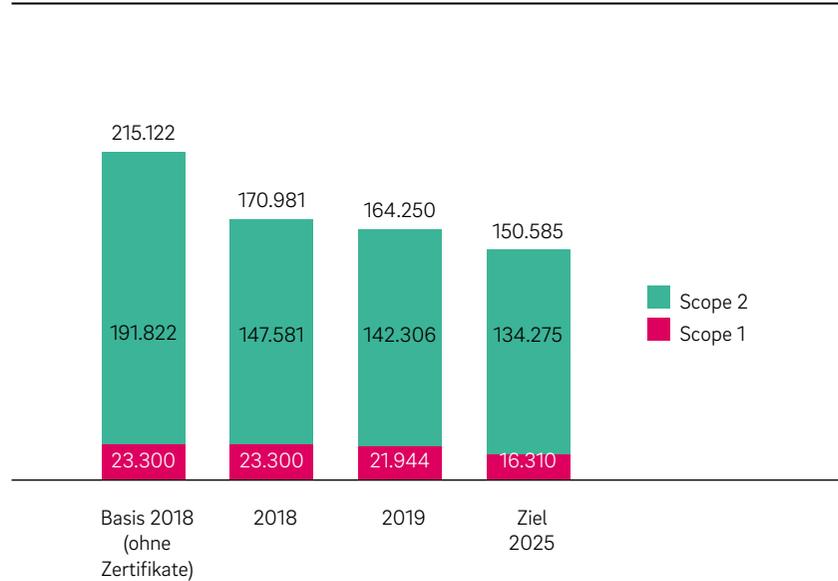
- Klärung der Motivation und Zielsetzung
- Festlegung der Systemgrenzen
- Eindeutige Definition der Kategorien
- Feststellung der relevanten Kategorien nach Betroffenheit
- Erste Sichtung/Identifizierung von Emissionsquellen

Zum Ende des Berichtszeitraums konnten die ersten drei Prozessschritte abgeschlossen werden. Für 2020 sind weitere Schritte und erste Analysen geplant.

20,3 Prozent des Stroms für unsere Werke stammt aus regenerativen Energiequellen. Die Herkunftsnachweise für unseren Grünstrom werden von unseren Energielieferanten im Herkunftsnachweisregister ordnungsgemäß entwertet, sodass eine Doppelvermarktung ausgeschlossen wird. In Bezug auf die CO₂e-Emissionen lautete das bisherige Nachhaltigkeitsziel: Senkung des umsatzbezogenen CO₂e Fußabdruck um 25 Prozent ausgehend vom Basisjahr 2009 bis zum Jahr 2020. Dieses Ziel haben wir bereits 2016 erreicht und übererfüllen es mit 29,8 Prozent (Stand 2019).

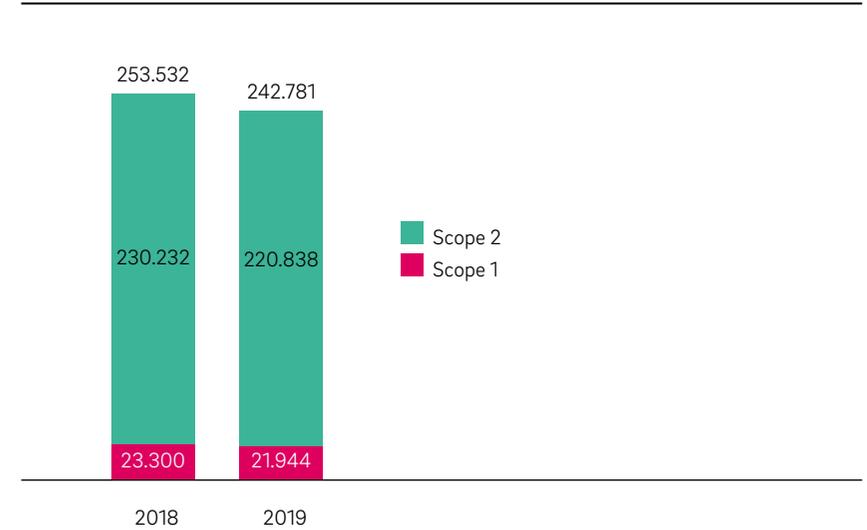
Im Nachhaltigkeitsbericht für die Jahre 2017/2018 wurde die Überarbeitung der Zielsetzung im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie 2030 angekündigt. Diese ist erfolgt und lautet nunmehr: weg von einem umsatzbezogenen Ziel, hin zu einem absoluten Ziel. Die Basis bildet die Gesamtemissionsmenge des Jahres 2018 mit 215.122 Tonnen CO₂e marktbasierend aus Scope 1 und 2 vor dem Einkauf von Grünstromzertifikaten. Unser Ziel für 2025 ist, 30 Prozent CO₂e gegenüber den oben genannten Gesamtemissionen 2018 einzusparen.

23 _ Marktbasierete Treibhausgas-Emissionen (tCO₂e)



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

24 _ Ortsbasierete Treibhausgas-Emissionen (tCO₂e)*



* Ortsbasierete Angaben sind erst seit dem Jahr 2018 möglich.

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



Die Basisemissionen 2018 konnten im Jahr 2019 durch den Zukauf von Grünstromzertifikaten um 23,6 Prozent reduziert werden. Das Ziel für 2025 liegt, unabhängig vom Unternehmenswachstum, bei absolut 150.585 Tonnen CO₂e. Um dieses Ziel zu erreichen, tragen das Energiemanagement, der weitere Zukauf von Grünstromzertifikaten und der geplante Aufbau von Eigenstromerzeugung aus regenerativen Energien wesentlich bei.

Durch den Abschluss CO₂e-günstiger Stromversorgerverträge kann bereits heute im Vergleich zu einem ortsbasierten Ansatz ein signifikant niedrigeres Emissionsniveau erreicht werden.

Die fortschreitende Digitalisierung der REHAU Gruppe bietet uns darüber hinaus ein Instrument zur Senkung von Emissionen. Indem wir vermehrt Video- und Telefonkonferenzen einsetzen, können Dienstreisen eingespart werden. Im Bereich Mobilität haben wir daher unsere Dienstreiserichtlinie überarbeitet und aufgrund der erhöhten CO₂e-Emissionen unsere Negativliste für bestimmte Dienstfahrzeuge erweitert. Zukünftig wollen wir auf Flugreisen im Inland verzichten und verstärkt öffentliche Verkehrsmittel nutzen.

Die Dienstwagenrichtlinie setzt zudem Anreize für eine ökologischere Fahrzeugauswahl im Firmenwagenleasing. Die durchschnittlichen CO₂e-Emissionen bei Dienstfahrten sollen mittelfristig unter 100 Gramm/Kilometer gesenkt werden. Zudem bieten wir unseren MitarbeiterInnen mit Dienstrad-Leasing-Angeboten und Firmenrädern an unserer Hauptverwaltung in Rehau eine klimafreundliche Alternative zu Auto und öffentlichen Verkehrsmitteln.



GRI 306: Abfall

(Handlungsfeld Kreislaufwirtschaft vorantreiben)

→ GRI 103: Managementansatz, S. 28 ff.

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

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

→ GRI 301: Materialien, S. 31 f.

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

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

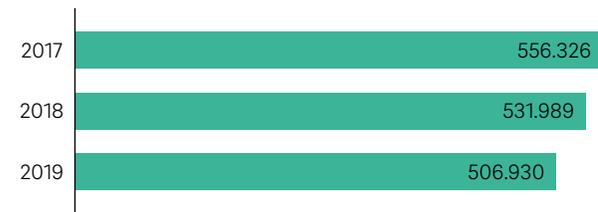
GRI 306-2: Abfall nach Art und Entsorgungsmethode

In der Produktion minimieren wir seit Jahrzehnten Abfälle, indem wir konsequent Rücklaufmaterial in den Produktionskreislauf zurückführen. Die Quote für den Einsatz von Rezyklat aus Rücklaufmaterial schwankt je nach Division und ist insbesondere von Kundenanforderung abhängig. Im Durchschnitt hat REHAU eine Verwertungsquote von mehr als 90 Prozent. Die Divisionen Industrial und Window Solutions erreichen sogar eine Verwertungsquote von mehr als 95 Prozent.

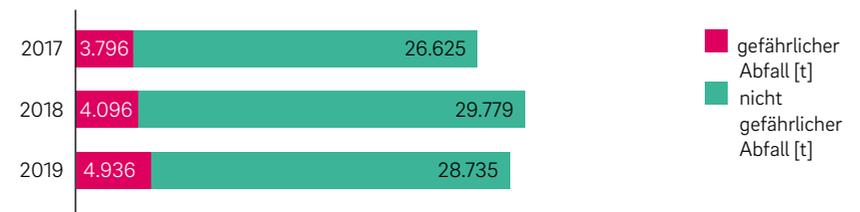
→ GRI 301-2: Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe, S. 31 f.

Gleichzeitig haben wir bereits in den 1980er Jahren Prozesse entwickelt, um Reststoffe unserer Kunden (Post-Industrial-Material) zurückzunehmen und wiederzuverwerten. Dazu wird das entsprechende Material gesammelt, gereinigt, zerkleinert, sortiert, teilweise veredelt und am Ende wieder in die Produktion zurückgeführt.

25 _ REHAU Gruppe Gesamtausbringung Material weltweit (in Tonnen)



26 _ REHAU EMEA Abfallstoffe (ohne Asia Pacific und Americas)



27 _ REHAU Gruppe Abfallstoffe weltweit





Seit 2017 werden die Abfallmengen der REHAU Werke weltweit dargestellt. Das Jahr 2018 wird als Basis für künftige Reduzierungen herangezogen. Ausgehend von diesen Daten haben wir für jedes Werk spezifische Zielsetzungen definiert, um den werkspezifischen sowie produktionsbedingten Abhängigkeiten gerecht werden zu können.

Im Berichtszeitraum konnte dieses Ziel für **gefährliche Abfälle** nicht erreicht werden. Eine Hauptursache war die Inbetriebnahme einer neuen Lackieranlagentechnik. Aufgrund von Problemen in der Anlaufphase verursachte dieser Prozess neue Abfallströme und erhöhte Abfallmengen. Durch die Stabilisierung der Prozesse und neue Behandlungstechniken erwarten wir in diesem Bereich für das Jahr 2020 eine deutliche Reduzierung der gefährlichen Abfälle.

Zusätzlich war an einem Standort eine Anlage zur Reduzierung gefährlicher Abfälle nicht durchgehend betriebsfähig. Inzwischen ist diese Anlage wieder voll einsatzbereit.

Durch gesetzliche und prozessbedingte Änderungen, sind Neueinstufungen von nicht gefährlichem Abfall in gefährlichen Abfall zu erwarten. Wir gehen jedoch davon aus, dass wir im Jahr 2020 die Menge an gefährlichen Abfällen insgesamt deutlich reduzieren können.

Bei den **nicht gefährlichen Abfällen** konnte das Ziel zur Reduzierung durch Prozessverbesserungen insbesondere im Bereich Lackieranlagen erreicht werden. Für das Jahr 2020 haben wir uns auch hier weitere Reduzierungen vorgenommen.

Eine Maßnahme zur stofflichen Abfallverwertung, die wir schon heute vollumfänglich nutzen, ist die Verwendung von Steinmehl zur Abluftreinigung. Bei entsprechender Sättigung wird es ausgetauscht und anschließend zu 100 Prozent einem anderen Wertstoffkreislauf zugeführt, beispielsweise der Zementherstellung. Mit dem Einsatz von Aktivkohle in der Abluftreinigung werden umfangreiche Ressourcen wie zum Beispiel Erdgas für die Prozessluftaufbereitung eingespart – bei gleichzeitiger Reduzierung der CO₂e-Emissionen.



GRI 307: Umwelt-Compliance

(Handlungsfeld Klimaschutz forcieren)

→ GRI 103: Managementansatz, S. 28 ff.

GRI 307-1: Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen

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

Soziales

MitarbeiterInnen

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

GRI 401: Beschäftigung

GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

GRI 404: Aus- und Weiterbildung

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

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

Wir möchten die Bedürfnisse unserer MitarbeiterInnen bestmöglich kennen und haben dafür verschiedene Instrumente entwickelt:

- an allen Standorten weltweit Sprechtag für unsere Belegschaft,
- sogenannte Round Tables mit Mitgliedern der Geschäftsleitung bzw. HR-Managern der obersten Führungsebene an wechselnden Standorten,

- interaktive „All Employee Calls“.

Mit diesem 2018 eingeführten Instrument kann die Geschäftsführung schnell alle MitarbeiterInnen zeitgleich über aktuelle Entwicklungen informieren. Auch Bedürfnisse, Probleme und Fragen der Belegschaft können in dieser Runde über ein spezielles Online-Tool besprochen und direkt geklärt werden. 2019 wurden insgesamt vier dieser Calls durchgeführt. Der CEO der REHAU Gruppe William Christensen hat dabei allen MitarbeiterInnen die aktuellen Geschäftsentwicklungen sowie -ergebnisse aus erster Hand erläutert. Daneben waren bei den Calls auch der Präsident des Supervisory Boards Jobst Wagner sowie der CEO der MERAXIS Gruppe Dr. Stefan Girschik anwesend.

Der Bereich Human Resources ist traditionell strategisch direkt in der Geschäftsleitung verankert. Die operative Umsetzung obliegt dem Global Head of Human Resources. Den Rahmen der Personalarbeit bildet die HR Funktionalstrategie. Deren Schwerpunkte sind u.a. die Personalentwicklung, Feedback und Leadership sowie das Talent Management.

Im Rahmen der Employee-Engagement-Strategie wurden auch 2019 verschiedene Entscheidungen getroffen, die die Kommunikation und den Austausch zwischen den verschiedenen Hierarchieebenen verbessern sollen. Die konkreten Ziele sind, den partnerschaftlichen Umgang auf Augenhöhe zu stärken und die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen besser kennen zu lernen. Dafür wurden unter anderem folgende Maßnahmen implementiert und im Berichtszeitraum erfolgreich weltweit ausgerollt:

- eine internationale Kommunikations- und Kollaborationsplattform (Enterprise Social Network / App) für alle MitarbeiterInnen weltweit,
- die Duz-Kultur, weil Inhalte wichtiger als Hierarchien sind und Zusammengehörigkeit, vertrauensvolle Kommunikation und Kooperation eine wichtige Basis für nachhaltigen Erfolg bilden,
- regelmäßige Feedbacks über Pulse Surveys als Ergänzung zu den aufwendigeren und größeren Mitarbeiterbefragungen (Workplace Culture Surveys mit Great Place to Work).

Bei REHAU kommen verschiedene Personalführungsinstrumente zum Einsatz. Durch deren Anwendung wird unter anderem sichergestellt, dass MitarbeiterInnen ihr Handeln an den strategischen Zielen des Unternehmens ausrichten. Dazu gehören u.a.

- die jährliche Leistungsbeurteilung (JBU) und die Zielvereinbarung für das mittlere und obere Management,
- die Nutzung des 360°-Feedback zur persönlichen Standortbestimmung und Personalentwicklung,
- der integrierte Prozess Talent- und Performance-Management.

Die Erkenntnisse aus diesen Instrumenten fließen in unsere Überlegungen zur Unternehmensentwicklung ein.

Für die Zukunft von REHAU ist die Identifikation und kontinuierliche Entwicklung von Potenzialträgern aus dem eigenen Unternehmen ein maßgeblicher Erfolgsfaktor. Dazu haben wir 2019, zunächst für die Management-Ebenen E0 bis E2, weltweit einen ganzheitlichen Prozess implementiert, der die Themen Performance Management, individuelle Entwicklung und Nachfolgeplanung umfasst. Er ist so konzipiert, dass gleichzeitig das Führungsverhalten bei REHAU verbessert sowie der angestrebte kulturelle Wandel konsequent vorangetrieben werden soll. Eine strukturierte Selbstbewertung ermöglicht es den MitarbeiterInnen zudem, ihre eigene Entwicklung im Unternehmen aktiv zu gestalten.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind ein weiteres wichtiges Anliegen der REHAU Gruppe. Ziel ist es, die psychische und physische Gesundheit sowie das soziale Wohlbefinden aller MitarbeiterInnen zu fördern. Zudem wollen wir Belegschaft und Führungskräfte darin bestärken, eigenverantwortlich Ressourcen aufzubauen, um den Anforderungen des Arbeitsalltags besser zu begegnen. Dabei unterstützen wir sie mit verschiedenen Programmen zur Gesundheitsförderung. Neben regelmäßigen Sprechstunden unseres Betriebsarztes, Blutspende- und Impfangeboten finden mindestens einmal jährlich Gesundheitstage zusammen mit externen Dienstleistern statt. Die Ausgestaltung an unseren weltweiten Standorten ist dabei so vielfältig wie die lokale Kultur und Struktur.

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

Auch unsere Aktivitäten rund um das Thema Beruf und Privatleben bauen wir kontinuierlich seit Jahren aus und bieten unseren MitarbeiterInnen verschiedene Programme für jede Lebenslage an. Große zeitliche und örtliche Flexibilität ist ein zentraler Faktor, um den Wandel der Arbeitswelt bei REHAU umzusetzen. Für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf bietet REHAU zum Beispiel Teilzeitmodelle, die Flexibilisierung des Arbeitsortes für alle Verwaltungsangestellten (Mobile Office) sowie an unserem Verwaltungsstandort in Erlangen Kinderbetreuung an. Dort stehen in unmittelbarer Nähe des Firmengebäudes in der Kindertagesstätte St. Kunigund 12 Plätze dauerhaft für Kinder unserer MitarbeiterInnen zur Verfügung. Auch können unsere MitarbeiterInnen längere Freistellungsphasen (Sabbatical) in Anspruch nehmen.

GRI 401: Beschäftigung

→ GRI 103: Managementansatz, S. 40 f.

GRI 401-1: Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation

Zum Jahresende 2019 waren insgesamt 19.928 MitarbeiterInnen (2018: 20.729) für die REHAU Gruppe tätig, davon 7.935 (2018: 8.186) im Verwaltungsbereich. Gegenüber dem Vorjahr sank die Zahl der MitarbeiterInnen der REHAU Gruppe um 3,9 Prozent (2018: +1,7 Prozent).

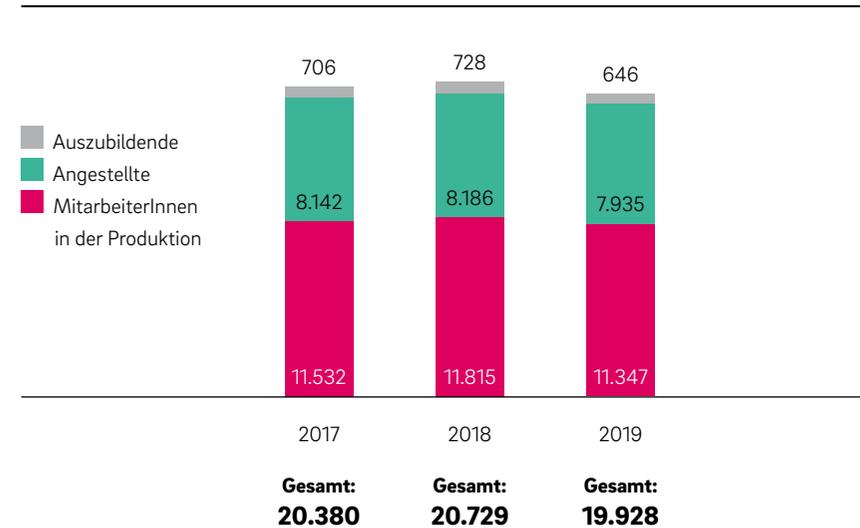
→ Mehr Mitarbeiter-Kennzahlen unter GRI 102-8, S. 06 ff.

Die weltweite Fluktuationsquote lag 2019 bei 5,9 Prozent (2018: 5,8 Prozent). Sie ist damit gegenüber dem Vorjahr um 0,1 Prozent (2018: 0,6 Prozent) gestiegen.

28 _ Anzahl MitarbeiterInnenfluktuation

	2017	2018	2019
Americas	2.934	2.679	2.507
	11,5 %	14,2 %	12,9 %
Asia Pacific	1.566	1.611	1.426
	12,6 %	4,1 %	2,1 %
EMEA	15.880	16.439	15.995
	3,2 %	4,5 %	5,2 %
Gesamt	20.380	20.729	19.928
	5,2 %	5,8 %	5,9 %

29 _ Anzahl MitarbeiterInnen nach Beschäftigungsverhältnis



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

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



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

- Angebote zur betrieblich organisierten Altersvorsorge (BAV Vermögenswirksame Leistungen)
- Finanzierung eines vorzeitigen Renteneintritts sowie von Freistellungsphasen via Zeitwertkonten
- Zusätzliche Unfall- und Auslands-Krankenversicherung für Arbeitsunfälle auf Dienstreisen
- Unterstützung im Todesfall
- Diverse Gesundheitsangebote
- Angebot von REHAU Produkten über unseren „Kleinverkauf“ im Haus

Zudem bieten wir über unsere Partner Sonderkonditionen bei:

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

GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

→ GRI 103: Managementansatz, S. 40 f.

GRI 403-1: Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

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

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

Weltweit führen wir an unseren Produktionsstandorten schrittweise ein HSE-Managementssystem (HSE = Health, Safety, Environment) unter Berücksichtigung der Standards ISO 14001 und ISO 45001 ein. Dieser Prozess wird im Jahr 2020 fortgesetzt. Wesentliche Änderung zum vorherigen Managementansatz ist die zusätzliche Beachtung der neu veröffentlichten DIN-Norm ISO 45001. Der Standard ISO 14001 ist weltweit bereits nahezu flächendeckend extern zertifiziert. Die für alle MitarbeiterInnen gültigen Rules & Procedures der REHAU Gruppe wurden im Zuge der Neuausrichtung im Berichtsjahr bereits angepasst. Parallel dazu wurden 2019 bereits die ersten sechs Standorte nach der neuen ISO 45001 extern zertifiziert. Sechs weitere Standorte sollen 2020 folgen.

Um alle MitarbeiterInnen standortspezifisch über relevante HSE-Vorgänge auf dem Laufenden zu halten, tagt einmal pro Quartal das HSE-Steuerungskomitee. Darin informieren wir einen Teilnehmerkreis mit HSE-Aufgaben über relevante HSE-Vorgänge (Änderungen, Vorfälle und KPI/Ziele) und dokumentieren wichtige Neuerungen und Entscheidungen. Über die tägliche Arbeit des Teilnehmerkreises werden diese Informationen sowie Beschlüsse an alle MitarbeiterInnen standort-spezifisch weitergetragen.

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

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

GRI 403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

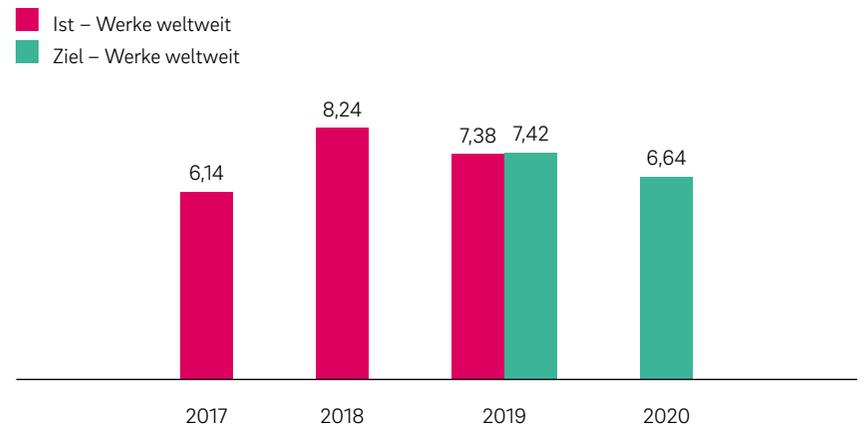
Die zentrale Abteilung HSE beziehungsweise die dezentralen HSE-Koordinatoren vor Ort unterstützen die jeweiligen Führungsverantwortlichen bei der Beurteilung von möglichen Gefährdungen für MitarbeiterInnen in Produktion und Verwaltung. Sicherheit und Gesundheit unserer Belegschaft haben oberste Priorität, deshalb gehen wir bewusst über Mindeststandards hinaus. Die REHAU Arbeits- und Gesundheitsschutzpolitik basiert auf dem Grundsatz, dass alle Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten vermeidbar sind.

- 🌐 Grundsätze – Nachhaltigkeit, Umweltschutz, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Security
- 🌐 Mehr zum Thema Arbeitsschutz

Wir wollen die Sicherheit am Arbeitsplatz weiter erhöhen und setzen dazu – neben jährlichen Mitarbeiterschulungen – verschiedene Maßnahmen um. Beispielsweise sollen sogenannte COMET-Analysen (REHAU System zur globalen standardisierten Unfallanalyse) bei der Grundursachenermittlung von Arbeitsunfällen helfen.

Im Berichtsjahr haben wir unsere internen Rules und Procedures zur Sicherheit am Arbeitsplatz aktualisiert und erweitert. Mit der Überarbeitung wurde die Gefährdungsbeurteilung (GBU) weltweit zum Standard bei REHAU. Sie ist zentrales Instrument und Schlüssel zur Verringerung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Erkrankungen sowie Umwelt- und Gebäudeschäden. Ziel ist die systemische Ermittlung und Bewertung von Gefährdungen und Belastungen der MitarbeiterInnen am Arbeitsplatz einschließlich der Festlegung erforderlicher Schutzmaßnahmen.

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



Unfälle, die Ausfälle mit mehr als drei Tagen zur Folge haben, konnten so bereits im Berichtsjahr reduziert werden. Zusätzlich wurde unsere Richtlinie zur Berichterstattung und Untersuchung von Vorfällen/Unfällen angepasst. Unter anderem haben wir Zuständigkeiten und Prozessschritte, die beim Auftreten eines Vorfalls/Unfalls zu befolgen sind, konkretisiert. So können wir als Unternehmen die Ermittlung von Grundursachen und die Ableitung entsprechender Korrekturmaßnahmen besser gewährleisten. Für 2020 erhoffen wir uns einen weiteren Rückgang der Unfallzahlen.

Im Berichtsjahr haben wir zudem unsere internen Rules & Procedures für Besucher- und Auftragnehmersicherheit aktualisiert. Das nun geschaffene System dient dazu (inkl. der notwendigen Dokumentation und Überwachung), die sichere und umweltschonende Durchführung von Tätigkeiten und Besuchen am Standort zu gewährleisten. BesucherInnen und AuftragnehmerInnen erhalten bedarfsgerechte Sicherheitsbelehrungen. Auftragserteilungen von Fremdfirmen erfolgen mit Beurteilungen des jeweiligen Gefährdungspotenzials. So können situationsgerecht Maßnahmen ergriffen werden, um Vorfälle und Unfälle zu minimieren oder zu verhindern.

GRI 403-3: Arbeitsmedizinische Dienste

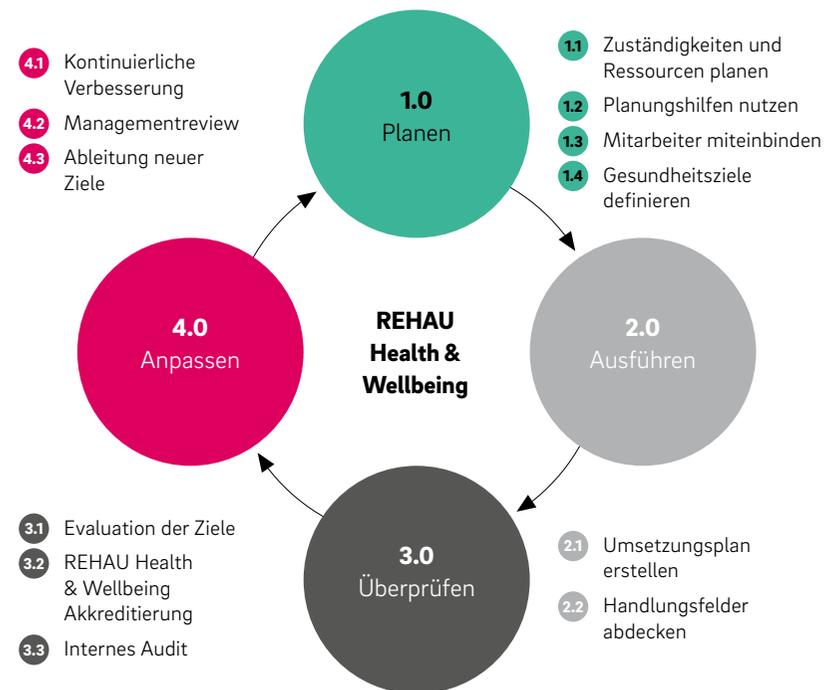
GRI 403-6: Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter

GRI 403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die Aufgabe von REHAU Health & Wellbeing ist die Steuerung des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) innerhalb der Gruppe sowie dessen Integration in alle betrieblichen Prozesse. Die Erhaltung und Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens unserer MitarbeiterInnen sind dabei das oberste Ziel. Zu einem verantwortungsvollen Umgang miteinander gehört, dass wir die Gesundheitspotenziale der Mitarbeiter stärken, gesundheitliche Risiken am Arbeitsplatz vorbeugen und das Wohlbefinden insgesamt verbessern. Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen wirken sich zudem positiv auf die Zufriedenheit und Motivation von MitarbeiterInnen aus.

Unser Gesundheitsmanagement hat außerdem das Ziel, durch eine höhere Leistungsbereitschaft und die Reduzierung krankheitsbedingter Kosten die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu erhöhen und langfristig eine gelebte Gesundheitskultur zu schaffen.

31 _ REHAU Gesundheitsmanagement



Das BGM durchläuft bei REHAU einen jährlichen vierstufigen Prozess. Damit wird sowohl die Qualität als auch die Umsetzbarkeit gewährleistet. Bereits zu Beginn dieses Prozesses beziehen wir medizinisches Fachpersonal entsprechend den jeweiligen Landesgesetzen ein. Eine REHAU interne Ansprechperson gewährleistet, dass das medizinische Fachpersonal in den gesamten Ablauf des BGM involviert ist.

Es gibt bei REHAU keinen Hinweis darauf, dass MitarbeiterInnen aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit eine hohe Krankheitsrate oder ein erhöhtes Gesundheitsrisiko haben. An unseren Verwaltungsstandorten, Vertriebsniederlassungen und Werken unterstützen wir die Gesundheit unserer Belegschaft und bieten dazu zahlreiche Initiativen an. Beispielsweise finden in Rehau, Erlangen, Velen und Feuchtwangen regelmäßige Gesundheitstage statt, an denen unsere MitarbeiterInnen ihre Gesundheit und Fitness analysieren lassen können. Beim letzten Gesundheitstag in Erlangen konnten unsere ansässigen MitarbeiterInnen so ihre Herzratenvariabilität messen lassen oder auch einen Body Check (Futrex®-Analyse) durchführen.

Auch die sportlichen Aktivitäten unserer MitarbeiterInnen fördern wir lokal, zum Beispiel beteiligen wir uns an den Mitgliederbeiträgen für Fitness-Studios vor Ort, sponsern regionale Firmenläufe und unterstützen Sportgruppen unserer MitarbeiterInnen.

GRI 403-5: Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Das REHAU HSE-Managementsystem wird durch den Bereich HSE verwaltet, laufend aktualisiert und weltweit koordiniert. Ein Baustein unseres HSE-Managementsystems ist die notwendige Qualifikation aller MitarbeiterInnen in Bezug auf die jeweilige Tätigkeitsausübung. Standortspezifisch wird so sichergestellt, dass sowohl alle gesetzlich vorgeschriebenen Anforderungen als auch die für jede Tätigkeit erforderlichen HSE-Qualifizierungsmaßnahmen eingeleitet und verfolgt werden. Ein lokaler HSE-Koordinator kontrolliert mittels Soll-Ist-Vergleichen den Mindestqualifikationsbedarf von MitarbeiterInnen mit HSE-Aufgaben und berichtet mindestens einmal jährlich an den global verantwortlichen Director HSE.

GRI 404: Aus- und Weiterbildung

→ GRI 103: Managementansatz, S. 40 f.

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

Die umfassenden Kompetenzentwicklungs- und Qualifizierungsangebote sind bei REHAU unter dem Dach der REHAU ACADEMY gebündelt und können von MitarbeiterInnen und Führungskräften, bei Bedarf auch von Auszubildenden, genutzt werden. In den Divisions-Akademien werden spezifische Fachkompetenzen vermittelt. 2019 wurden an den Verwaltungsstandorten insgesamt 8.380 TeilnehmerInnen in Präsenztrainings geschult sowie 15.400 E-Learning Kurse zu verschiedenen Themen durchgeführt. Die Abbildung einer durchschnittlichen Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten ist aktuell systemtechnisch bedingt nur schwer möglich. Für zukünftige Berichte ist dies in Vorbereitung.

Von den am 31. Dezember 2019 in der REHAU Gruppe beschäftigten 19.928 MitarbeiterInnen (2018: 20.729) befanden sich 646 (2018: 728) in einer Berufsausbildung (inkl. Verbundstudium). Wir bilden aktuell in 15 Berufen aus.

Die Anzahl der Auszubildenden bei REHAU hat sich von 624 im Jahr 2018 auf 580 im Jahr 2019 reduziert. Der Anteil weiblicher Auszubildender beläuft sich wie im Vorjahr auf rund 20 Prozent. 2019 wurden von den insgesamt 174 (2018: 165) ausgelernten Auszubildenden 79 Prozent (2018: 87 Prozent) ins Unternehmen übernommen.

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

Die REHAU ACADEMY ermöglicht lebenslanges berufsbezogenes Lernen. Dafür steht auf einem internen Portal ein vielfältiges Angebot mit zahlreichen Seminaren, Workshops oder E-Learnings und verschiedenen Qualifizierungsbausteinen zur Verfügung. Über die generelle Ausrichtung der REHAU ACADEMY werden wir im Nachhaltigkeitsbericht 2020 ausführlicher berichten.



Für neue MitarbeiterInnen bieten wir regelmäßig Onboarding-Seminare an. Für MitarbeiterInnen, die erstmalig Führungsverantwortung übernehmen, haben wir das Angebot „Fit für Führung“ konzipiert. Alle MitarbeiterInnen werden bestärkt, ihre berufliche und persönliche Weiterentwicklung aktiv mitzugestalten und diese gemeinsam mit der jeweiligen Führungskraft zu planen.

Im Berichtszeitraum haben verschiedene interne Referenten unter dem Veranstaltungsformat „Lunch and Learn“ an den Standorten Erlangen und Rehau ihr Spezialwissen in kurzen Vorträgen an Interessierte weitergegeben. Themen waren hier unter anderem die Digitalisierung, Methoden der Zusammenarbeit sowie „Agile Experience Days“.

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

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

Internationales Trainee-Programm

Das Internationale REHAU Trainee-Programm ist fester Bestandteil des integrierten Personalentwicklungssystems bei REHAU. Hauptziel ist es, den Nachwuchs systematisch zu fördern und einen internationalen und bereichsübergreifenden Pool an Fachkräften und möglichen zukünftigen Führungskräften aufzubauen. Im Rahmen der Off-the-job-Maßnahmen werden die Teilnehmer in sozialer, methodischer und interkultureller Kompetenz geschult. Bestandteil des Programms ist ein interdisziplinäres internationales Projekt. 2019 lag der Schwerpunkt auf dem Thema „Kreislaufwirtschaft“ als wichtiger, zukünftiger Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie. Insgesamt acht Trainees (Bachelor- oder Master-Absolventen) aus vier verschiedenen Ländern (Deutschland, Südafrika, China, USA) haben im Berichtszeitraum an unserem Trainee-Programm teilgenommen.

Management Development Program

Das Management Development Program (MDP) findet alle zwei Jahre statt. Es besteht aus sechs Off-the-job-Modulen, die an verschiedenen REHAU Standorten weltweit durchgeführt werden. Die Module vereinen verschiedene didaktische Ansätze und Methoden (Präsenztrainings, Peer Coaching, Fallstudien, Feedback, virtuelle Trainingseinheiten, Projektarbeiten usw.) mit dem Ziel, die Führungs-, Strategie- und Veränderungskompetenz der Teilnehmer zu stärken. Darüber hinaus finden Kunden- und Werksbesuche statt. Die Teilnehmer übernehmen Verantwortung für den Lerntransfer an ihren Arbeitsplatz und sind Multiplikatoren für themen- und divisionsübergreifendes Denken. Mit dem MDP werden weltweit Führungskräfte aus den eigenen Reihen weiterentwickelt und eine solide Nachfolge für Schlüsselpositionen aufgebaut. Das Programm fördert internationale und bereichsübergreifende Netzwerke sowie den Wissensaustausch im gesamten Unternehmen. 16 REHAU Führungskräfte aus 12 unterschiedlichen Nationen haben im Berichtszeitraum das Programm erfolgreich abgeschlossen.

Entwicklungsprogramm GROW

Das 2016 eingeführte GROW-Programm richtet sich sowohl an angehende Führungskräfte als auch an Spezialisten in Europa. Dabei arbeiten Nachwuchskräfte aus unterschiedlichen Disziplinen und Kulturkreisen im Team daran, ihre individuellen Stärken weiterzuentwickeln sowie Kompetenzen in den Bereichen Führung, Change Management und Sozialkompetenz auf- und auszubauen. Neben der Vermittlung unterschiedlicher Tools ist das Ziel eine divisions- und länderübergreifende Vernetzung der MitarbeiterInnen. Jährlich wird ein GROW-Programm gestartet und nach insgesamt fünf Modulen innerhalb von 15 Monaten abgeschlossen. 2019 haben 14 MitarbeiterInnen GROW erfolgreich beendet; weitere 29 MitarbeiterInnen haben teilgenommen. Insgesamt waren sieben verschiedene Nationalitäten vertreten: Deutschland, Russland, Ungarn, Tschechien, Polen, Lettland und Indien. Unser Ziel ist eine noch stärkere Durchmischung der Gruppen hinsichtlich der Ausgewogenheit verschiedener Bereiche (Divisionen, Werke, Vertrieb, Verwaltung), Geschlechterverteilung sowie der internationalen Ausrichtung.

→ GRI 405: Diversität und Chancengleichheit, S. 50 f.

Entwicklungsprogramm zum Außendienstmitarbeiter

Unser Vertriebsprogramm wurde im Betrachtungszeitraum nicht durchgeführt, da keine ausreichend große Teilnehmergruppe zustande kam. Es ist jedoch geplant, 2021 mit einem neuen Konzept wieder an den Start zu gehen.

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

Wir wollen als attraktiver Arbeitgeber überzeugen und fördern eine konstruktive Feedbackkultur. Bei REHAU werden seit Jahren verschiedene Personalführungsinstrumente eingesetzt. Im Berichtszeitraum haben wir diverse Messinstrumente und Maßnahmen implementiert, die die Kommunikation und den Austausch von Feedback verbessern sollen. So wurde ein 360°-Feedback für Führungskräfte eingeführt.

Alle MitarbeiterInnen nehmen jährlich an einer Leistungsbeurteilung teil. Ab dem mittleren Management (Ebene E2) gibt es eine verbindliche jährliche Zielvereinbarung als Grundlage für die Bonuszahlung. Gleichzeitig werden auch Potenzial und Entwicklungsmöglichkeiten im integrierten Performance- and Talent-Management-System bewertet und entschieden.

Diversität und Menschenrechte**GRI 103 Managementansatz Diversität und Menschenrechte (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)****GRI 405: Diversität und Chancengleichheit****GRI 406: Diskriminierungsfreiheit****GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen****GRI 408: Kinderarbeit****GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte**

Das Thema Vielfalt hat bei REHAU aufgrund der jahrzehntelangen Internationalität des Unternehmens einen hohen Stellenwert. Die Förderung von Vielfalt ist eines der vier wesentlichen Handlungsfelder unserer 2019 neu ausgerichteten Nachhaltigkeitsstrategie. Wir sind davon überzeugt, dass ein Umfeld wechselseitiger Toleranz und Wertschätzung unverzichtbar ist, wenn wir unsere Ziele als Unternehmen erreichen wollen.

Wesentliche Themen in diesem Handlungsfeld sind für uns:

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

REHAU bekennt sich zu den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Die überwiegende Mehrzahl der MitarbeiterInnen der REHAU Gruppe arbeitet in Mitgliedsstaaten der Europäischen Union. Diese Länder haben die Standards der ILO gesetzlich verankert. Selbstverständlich setzt REHAU die nationalen gesetzlichen Vorgaben um. Als Unternehmen mit Sitz in Deutschland ist REHAU

zudem an die Leitsätze für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) gebunden.

Zudem bekennen wir uns zur Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte und elementaren Grundsätze der Wirtschaftsethik. Im Berichtszeitraum hat das Global Executive Board entschieden den Global Compact der Vereinten Nationen zu unterschreiben. Die Unterschrift und damit die offizielle Aufnahme folgten im Frühjahr 2020. Die zehn Prinzipien des Global Compact haben wir unabhängig davon bereits viel früher anerkannt und dies auch in unserem Code of Conduct verankert. Wir verpflichten uns damit unter anderem, die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen zu wahren, für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit und die Abschaffung von Kinderarbeit einzutreten sowie uns für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit einzusetzen.

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

Von allen strategischen Lieferanten verlangen wir, den Supplier Code of Conduct zu unterzeichnen. Damit verpflichten sie sich unter anderem dazu, jedwede Form der Diskriminierung zu unterlassen und die Menschenrechte zu wahren.

- 🌐 Mitarbeiter-Code of Conduct
- 🌐 Supplier Code of Conduct
- Lieferkette, S. 21 ff.



Ziele Diversität fördern

Ziele	Termin	Status	Erreicht	Seite
Mindestanteil von 15 Prozent an Frauen in Führungspositionen	2025	Im Berichtszeitraum gab es einen leichten Anstieg auf 12,3 Prozent.	🕒	50
Angebot vielfältiger Weiter- und Ausbildungsmöglichkeiten auf und für alle Mitarbeitenden	laufend	Im Berichtszeitraum wurde das Weiter- und Ausbildungsangebot durch neue E-Learnings weiter ausgebaut.	●	46 ff.
Regelmäßige Konsultationen sowie Dialog-Formate zur Erhöhung von Mitarbeiterzufriedenheit und Mitarbeiterbindung	laufend	Einführung regelmäßiger All-Employee Calls sowie Weiterentwicklung des Intranets zu einer interaktiven Plattform für alle Mitarbeitenden.	●	40 f.
Durchmischte Teams als Standard in Projektteams und Aus- und Weiterbildungsprogrammen	laufend	Definition von ersten „Diversity-Dimensionen“ als Messgröße und Voraussetzung zur Durchführung von Weiterbildungsprogrammen.	○	48 f.

● Ziel erreicht 🕒 Ziel teilweise erreicht ○ Ziel nicht erreicht



GRI 405: Diversität und Chancengleichheit

(Handlungsfeld Diversität fördern)

→ GRI 103: Managementansatz, S. 40 f.

GRI 405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

Wir wollen an allen Standorten der REHAU Gruppe ein Umfeld der Toleranz und des Respekts füreinander schaffen und stellen uns ausdrücklich gegen jegliche Art von Diskriminierung. Wir fördern die Vielfalt im Unternehmen und betrachten es als selbstverständlich, Frauen und Männer gleichzustellen. Im Berichtszeitraum konnten wir den Frauenanteil unter unseren Führungskräften leicht ausbauen.

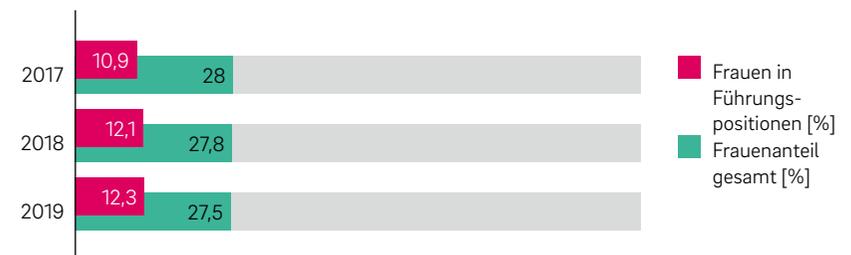
→ GRI 102-8: Informationen zu Angestellten und sonstigen MitarbeiterInnen, S. 06 ff.

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

Seit Jahrzehnten kooperieren unsere Verwaltungen und Werke mit Werkstätten für Menschen mit Behinderung. 2019 arbeiteten wir in Deutschland mit 13 Einrichtungen zusammen.



32 _ Frauen in Führungspositionen



33 _ Anzahl MitarbeiterInnen nach Altersstruktur und Geschlecht

	2017	2018	2019
Unter 30 Jahre	4.941	4.895	4.488
divers	–	2	3
weiblich	1.492	1.347	1.226
männlich	3.511	3.546	3.259
30–49 Jahre	10.694	10.856	10.475
divers	–	–	2
weiblich	3.097	3.164	3.005
männlich	7.597	7.692	7.468
Ab 50 Jahre	4.505	4.715	4.754
divers	–	1	2
weiblich	1.105	1.169	1.192
männlich	3.400	3.545	3.560
Gesamt	20.140	20.466	19.717

34 _ Altersstruktur nach Region (%) sowie Anzahl MitarbeiterInnen

	2017	2018	2019
Unter 30 Jahre	4.941	4.895	4.488
Americas	27 %	23 %	25 %
Asia Pacific	34 %	36 %	32 %
EMEA	23 %	23 %	22 %
30–49 Jahre	10.694	10.856	10.475
Americas	52 %	54 %	54 %
Asia Pacific	62 %	59 %	62 %
EMEA	52 %	54 %	52 %
Ab 50 Jahre	4.505	4.715	4.754
Americas	21 %	23 %	22 %
Asia Pacific	4 %	4 %	5 %
EMEA	25 %	25 %	26 %
Gesamt	20.140	20.466	19.717



GRI 406: Diskriminierungsfreiheit

(Handlungsfeld Diversität fördern)

→ GRI 103: Managementansatz, S. 40 f.

GRI 406-1: Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

Diskriminierung schließt sowohl jedwede Form von verbalen oder körperlichen Übergriffen als auch sexuellen Missbrauch ein. Inakzeptabel sind bereits die Androhung einer Belästigung oder die Schaffung eines einschüchternden Umfeldes. MitarbeiterInnen haben die Freiheit, ohne Repressalien die existierenden Beschwerdeprozesse zu nutzen. Im Jahr 2019 wurde ein Projekt zur Schaffung einer besseren Transparenz im Umgang mit sexueller Belästigung gestartet. Ziele sind:

- die Regelungen bei REHAU klar und transparent festzuschreiben,
- das Bewusstsein in Bezug auf dieses Thema zu verbessern und
- Betroffene durch einfach zugängliche Beschwerdeprozesse zu unterstützen.

→ Ethik und Compliance, S. 15 ff.

Im Berichtszeitraum wurden uns keine Diskriminierungsvorfälle gemeldet.

GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

→ GRI 103: Managementansatz, S. 48 f.

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

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

GRI 408: Kinderarbeit

→ GRI 103: Managementansatz, S. 48 f.

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

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

GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

→ GRI 103: Managementansatz, S. 48 f.

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

Im Berichtszeitraum haben wir ein erstes Grobkonzept zur Implementierung des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) erarbeitet sowie einen Ethik- und Menschenrechtsbeauftragten eingesetzt. Zusammen

mit dem Nachhaltigkeitsmanagement haben wir zudem auf Basis der weltweit seit Jahren durchgeführten regelmäßigen Mitarbeiterkonsultationen (Sprechtage) und Werksprüfungen zu sozialen Themen ein Social Audit entwickelt. Zur Unterstützung führt das Nachhaltigkeitsmanagement eine Risikoabschätzung zum Thema Menschenrechte für Länder außerhalb Europas durch. Diese basiert auf dem öffentlich zugänglichen CSR Risiko-Check. 2019 wurde das „Social Audit Plants“ erstmals u.a. in drei Werken in Indien genutzt. Ab 2020 werden Werke, für die wir ein spezifisches Risiko identifiziert haben, jährlich, alle weiteren Werke werden ab 2021 alle zwei Jahre auditiert.

 CSR Risiko-Check

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

Bisher haben wir noch keine spezifische Schulung zur Menschenrechtspolitik bzw. dem REHAU NAP-Konzept durchgeführt. 2019 erfolgten die externe Schulung des Nachhaltigkeitsbeauftragten sowie die Schulung des Ethik- und Menschenrechtsbeauftragten.

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

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

Gesellschaftliches Engagement

GRI 413: Lokale Gemeinschaften

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

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

Unsere Richtlinien zu Spenden und Sponsoring haben wir intern definiert.

35 _ Aufwendungen für Spenden und Sponsoring (Deutschland)

	2017	2018	2019
Spenden	23.594 €	24.169 €	29.111 €
Sponsoring	283.141 €	340.638 €	240.821 €

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

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

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

An vielen Standorten hilft REHAU Schülern dabei, sich auf den Beruf vorzubereiten. Dabei fördern wir vor allem solche Projekte, die die so genannten MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) im Fokus haben. Der Verein TfK – Technik für Kinder e.V. will das Interesse für Naturwissenschaften bei Kindern so früh wie möglich wecken. TfK, REHAU und die örtlichen Grundschulen haben 2019 in einem gemeinsamen Projekt insgesamt 36 Schülerinnen und Schüler der 4. und 5. Klassen an das Thema Technik herangeführt. Unter Anleitung von REHAU Auszubildenden konnten sie experimentieren und sich mit Alltagsgegenständen und deren Funktionsweise auseinandersetzen.

Nachwuchsförderung

Die Boxdorfer Werkstatt ist eine Einrichtung zur Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Ihr Auftrag ist es, arbeitsweltbezogene Bildung und eine angemessene Beschäftigung zielgruppenorientiert anzubieten und dabei die Entwicklung der Persönlichkeit zu fördern. Die Boxdorfer Werkstatt ist eine von vielen Partner-Werkstätten, mit denen wir bundesweit zusammenarbeiten.

2019 gab es durch ein Corporate Volunteering erstmals einen Austausch unserer Azubis mit den MitarbeiterInnen der Boxdorfer Werkstatt vor Ort. Unsere Auszubildenden konnten verschiedene Arbeitsräume kennenlernen und die MitarbeiterInnen bei ihrer Arbeit unterstützen.

Boxdorfer Werkstatt

Das Projekt „Maggie“ des belgischen Architekten- und Ingenieurteams DMOA gibt geflüchteten Menschen in Konfliktregionen ein sicheres Zuhause und ermöglicht den Zugang zu Gesundheitsversorgung und Bildung. Um die temporären Unterkünfte an die schwierigen klimatischen Bedingungen im nordirakischen Flüchtlingscamp Sharya anzupassen, brachte REHAU 2019 im Projekt „Maggie goes to Yezidi“ sein technisches Know-how ein und spendete moderne Flächenheizsysteme.

Maggie

Seit 2017 unterstützt REHAU UK die britische Organisation Scope, die sich für die Rechte für Menschen mit Behinderungen einsetzt. Im vergangenen Jahr nutzte Laurence Chownsmith, National Sales Manager bei REHAU und erfahrener Marathonläufer, seine jährliche Teilnahme am London Marathon dazu, Spendengelder für Scope zu sammeln. In den Jahren 2018 und 2019 kamen von REHAU für die Organisation Scope mehr als 10.000 Euro zusammen.

Organisation Scope (auf Englisch)

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

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

Berichtsprofil

Im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht bilanzieren wir die Aktivitäten der REHAU Gruppe im Jahr 2019 bzw., wenn explizit erwähnt, der REHAU AG + Co und geben einen Überblick über unsere Werte, Ziele sowie unser Nachhaltigkeitsengagement.

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

Im vorliegenden Berichtsjahr wurde die neue strategische Ausrichtung der REHAU Gruppe beschlossen. Damit zeigen wir, wie wir unser Nachhaltigkeitswissen besser vernetzen und erweitern, damit wir das Thema noch stärker in alle Unternehmensbereiche und -prozesse integrieren können. In der neuen Strategie haben wir Ziele und KPIs zu den wesentlichen Handlungsfeldern Nachhaltig wachsen, Klimaschutz forcieren, Kreislaufwirtschaft vorantreiben und Diversität fördern festgelegt. Diese Handlungsfelder sind Grundlage für den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht.

→ Strategie, S. 10 ff.

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

→ GRI 102-47: Liste der wesentlichen Themen, S. 56

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

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

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

→ Ökologie, S. 28 ff.

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

→ Unternehmenswerte, S. 13

🌐 UN Global Compact

🌐 Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen

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

🌐 ISO Zertifikate

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

🌐 REHAU Nachhaltigkeit

Unser letzter Nachhaltigkeitsbericht erschien im Februar 2020 unter dem Titel „Nachhaltigkeitsbericht 2017/2018“. Der aktuelle Nachhaltigkeitsbericht ist im Oktober 2020 erschienen und trägt den Titel „Nachhaltigkeitsbericht 2019“. Redaktionsschluss dieses Berichts war der August 2020. Unser nächster Bericht wird 2021 veröffentlicht.

Redaktioneller Hinweis:

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

Vorgehensweise bei der Berichterstattung

GRI 102-45: Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten

Die im Jahresabschluss der REHAU AG + Co enthaltenden Entitäten sind im Lagebericht für das Geschäftsjahr 2019 im Kapitel Vermögens-, Finanz- und Ertragslage sowie finanzielle Leistungsindikatoren ausführlich beschrieben.

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

Im Berichtsjahr haben wir in einem umfangreichen Prozess unsere Nachhaltigkeitsstrategie erneuert. Auf Basis interner Erhebungen, Ansätzen unterschiedlicher interner und externer Stakeholder sowie äußerer Einflüsse haben sich vier wesentliche Handlungsfelder ergeben. Dazu wurden in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Fachabteilungen TOP-KPIs entwickelt und Zielsetzungen erarbeitet.

→ Strategie, S. 10 ff.

Unter der Angabe GRI 102-47 listen wir die Handlungsfelder und die zugeordneten themenspezifischen GRI-Standards auf.

GRI 102-47: Liste der wesentlichen Themen

Handlungsfelder	Themenspezifische Standards	Seite
Nachhaltig wachsen	GRI 201: Wirtschaftliche Leistung	25 f.
	GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen	27
	GRI 205: Korruptionsbekämpfung	16 f.
	GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten	17
Kreislaufwirtschaft vorantreiben	GRI 301: Materialien	31 f.
	GRI 306: Abfall	37 ff.
	GRI 307: Umwelt-Compliance	39
	GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten	22
Klimaschutz forcieren	GRI 302: Energie	33
	GRI 305: Emissionen	35 ff.
Diversität fördern	GRI 401: Beschäftigung	41 ff.
	GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	43 ff.
	GRI 404: Aus- und Weiterbildung	46 ff.
	GRI 405: Diversität und Chancengleichheit	50 f.
	GRI 406: Diskriminierungsfreiheit	52
	GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte	52
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten	23	

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

- GRI 303: Wasser
- GRI 304: Biodiversität
- GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen
- GRI 408: Kinderarbeit
- GRI 413: Lokale Gemeinschaften
- GRI 419: Sozioökonomische Compliance

Weitere Informationen

GRI 102-48: Neudarstellung von Informationen

Kapitel Unternehmen: Um das Leitthema Nachhaltigkeit für unser Unternehmen zu konkretisieren, haben wir im Berichtsjahr eine neue Nachhaltigkeitsstrategie erarbeitet.

→ Strategie, S. 10 ff.

Zudem haben wir in unserer Berichterstattung auf die weltweite Gesamtzahl der erteilten Schutzrechte umgestellt. Damit wollen wir der Internationalität unserer Organisation noch stärker Rechnung tragen.

Kapitel Lieferkette: Dieses Kapitel wurde für die aktuelle Berichterstattung von „Lieferanten“ in „Lieferkette“ umbenannt.

Managementansatz Lieferkette: Im September 2018 vereinbarten die REHAU Verwaltungszentrale AG und die MB Barter & Trading AG eine Übernahmevereinbarung, um gemeinsam ein führendes, unabhängiges Unternehmen für polymerbasierte Lösung im Handels- und Beschaffungsbereich aufzubauen. Zum 1. Januar 2019 nahm das neu gegründete Unternehmen unter dem Namen MERAXIS Gruppe seine Geschäfte auf. Mitte 2019 stellte sich der Bereich der Beschaffung bei REHAU neu auf, und der strategische Einkauf wurde dabei in zwei Unternehmungen getrennt.

→ Lieferkette, S. 21 ff.

Thema Ressourcenschonung: Die Kennzahlen zum Recycling wurden im Jahr 2019 überarbeitet, da die Berichterstattung bisher nicht einheitlich abgestimmt zwischen den Divisionen erfolgte. Dies wurde nun angepasst und vereinheitlicht, sodass die Zahlen nun aber nicht mit den in den Vorjahren berichteten Zahlen vergleichbar sind. Die Zahlen beziehen sich nun auf die Ausbringungsmenge der Werke in EMEA und werden in Anlehnung an die EN ISO 14021 kategorisiert.

→ GRI 301-2: Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe, S. 31 f.

Thema Emissionen: Durch die Neuausrichtung der Nachhaltigkeitsstrategie wurde auch das Vorgehen bei der Ermittlung und Berichterstattung von Klimadaten angepasst. Im vorliegenden Berichtsjahr hat REHAU begonnen das Vorgehen bei der Klimaberichterstattung zu überarbeiten. Bis dahin war REHAU in der Lage auf Basis des Greenhouse Gas (GHG) Protocol seine Emissionen nach Scope 1 und marktbasierend nach Scope 2 zu berichten. Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht kann REHAU nun auch ortsbasierte Angaben zu Scope 2 vorlegen. Diese können aber nicht rückwirkend für die letzten Jahre berichtet werden, da die Datenlage hierfür zu rudimentär ist.

→ GRI 305: Emissionen, S. 35 ff.

GRI 102-49: Änderungen bei der Berichterstattung

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wird zum zweiten Mal nach den GRI Standards erstellt. Die Kapitelstruktur des Berichts orientiert sich an der Einteilung der GRI Standards in Allgemeine Angaben und Themenspezifische Angaben (Ökonomie, Ökologie, Soziales).

GRI 102-50: Berichtszeitraum

1.1.2019 bis 31.12.2019.

GRI 102-51: Datum des letzten Berichts

Der letzte Bericht wurde im Februar 2019 veröffentlicht. Berichtszeitraum: 1.1.2017 bis 31.12.2018.

GRI 102-52: Berichtszyklus

Der Nachhaltigkeitsbericht erscheint jährlich.

GRI 102-53: Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht

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

- Andreas Pinkernelle
Transformation & Strategy Automotive – Sustainability
andreas.pinkernelle@rehau.com

- Miriam Steinmüller
Group Communications
miriam.steinmueller@rehau.com

→ Impressum, S. 59

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

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

Die aufgeführten GRI Standards wurden mit Ausnahme der GRI Standards 303: Wasser und Abwasser sowie GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2016 veröffentlicht; die beiden genannten GRI Standards wurden 2018 veröffentlicht.

GRI 102-55: GRI Content Index

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

GRI 102-56: Externe Prüfung des Berichts

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

 ISO Zertifikate



Impressum

Herausgeber

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

Projektleitung

Andreas Jenne

Projektteam

Miriam Steinmüller, Andreas Pinkernelle

Beratung und Konzeption

SLau Konzepte & Kommunikation

Gestaltung

TEAMKOM Kommunikation+Design

Fotografie

Thomas Leichsenring, Jörg Gulden,
Getty Images: Yuri Arcurs (S. 1),
Westend61 (S. 2), Maskot (S. 8),
skynesher / E+ (S. 50)

AV0700 DE 10.2020

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