Engineering progress
Enhancing lives

Nachhaltigkeitsbericht 2023

REHAU Automotive

REHAU | Automotive

Inhalt

03 → **Vorwort**

04 → **Unternehmen**

26 → **Umwelt**

33 → **Soziales**

45 → **Lieferkette**

49 → **Berichtsprofil**

51 → **Anhang**

76 → **Impressum**

Hinweise zur Nutzung des Berichts

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

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

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

WE SUPPORT

UN GLOBAL COMPACT

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

Vorwort

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

Liebe Leserinnen und Leser,

wir erleben derzeit einen großen Umschwung im Bereich Nachhaltigkeit. Die Anforderungen an zukunftsfähiges Wirtschaften wachsen. Die Dringlichkeit der Maßnahmen steigt, ebenso wie die Anzahl an Regularien und Richtlinien hierfür. Der Zeitgeist der Gesellschaft ändert sich und zurecht werden wegweisende Maßnahmen eingefordert. Unser Ziel ist es, diesem Verlangen nachzukommen, uns selbst zu hinterfragen und daran zu arbeiten, Stück für Stück zu einem nachhaltigen Unternehmen zu werden.

Wir möchten uns frühzeitig auf die kommenden Entwicklungen vorbereiten. Dabei ist uns Transparenz hinsichtlich unserer Nachhaltigkeitsbemühungen wichtig. Nur wenn wir offenlegen, was wir unter Nachhaltigkeit verstehen und welche Fortschritte wir erzielen, können unsere Kunden und Partner fundierte Entscheidungen treffen.

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

Mit dem aktuellen Report für das Berichtsjahr 2023 gehen wir einen weiteren Schritt: Im Austausch mit zahlreichen internen und externen Stakeholdern haben wir unsere Wesentlichkeitsanalyse vertieft und um wertvolle Perspektiven erweitert. Daneben haben wir Strukturen und Prozesse geschaffen sowie fundierte Daten erhoben, um frühzeitig auf die künftigen Anforderungen vorbereitet zu sein und unsere Berichterstattung zu optimieren. Ab dem Berichtsjahr 2025 werden wir gemäß der dann für uns geltenden Richtlinie Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) berichten.

Aufbauend auf den Werten Vertrauen, Zuverlässigkeit und Innovation, möchten wir auch in Zukunft vorausschauend und proaktiv vorangehen und die Chancen ergreifen, die sich durch die Verwirklichung unserer Nachhaltigkeitsstrategie ergeben.

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

Ihr

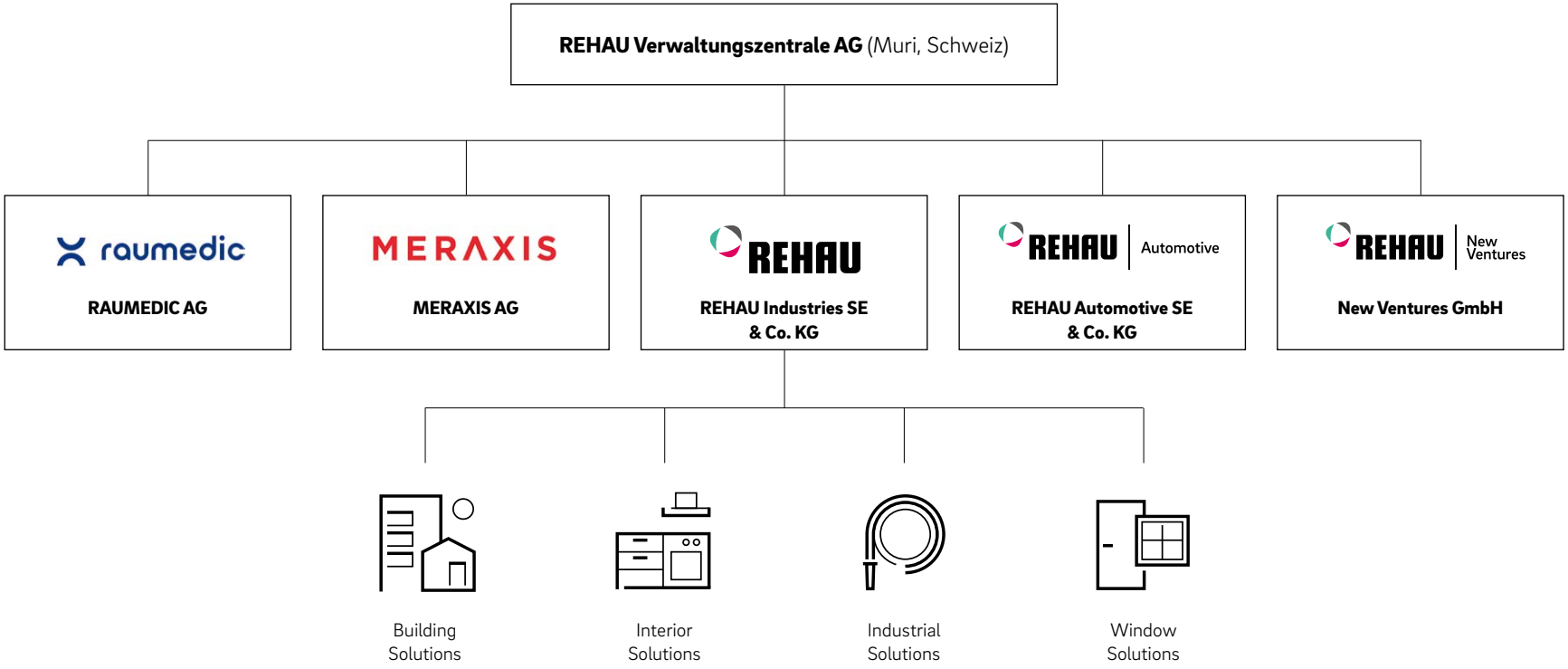
Dr. Markus Distelhoff
CEO REHAU Automotive SE & Co. KG

Unternehmen

Unternehmensstruktur und Geschäftstätigkeit

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

01 Unternehmensstruktur REHAU Group



REHAU Automotive ist weltweit an 25 Standorten in neun Ländern aktiv und beschäftigt 6.945 Mitarbeitende. Zum Teilkonzern gehören zwölf Werke, sieben Entwicklungszentren, sechs Verkaufsbüros, sechs Logistikzentren und vier Verwaltungen sowie eine Hauptverwaltung. Der Schwerpunkt der internationalen Aktivitäten liegt auf Europa. Des Weiteren ist REHAU Automotive in Südafrika sowie in den Vereinigten Staaten von Amerika präsent. Die größte Gesellschaft von REHAU Automotive ist die REHAU Automotive SE & Co. KG mit 3.690 Beschäftigten mit Sitz in Deutschland. Im Geschäftsjahr 2023 erwirtschaftete REHAU Automotive einen Umsatz von 1,42 Mrd. Euro (2022: 1,3 Mrd. Euro). Als Entwicklungspartner der Automobilindustrie und Anbieter kompletter System- und Prozesslösungen für die Automobilhersteller (Original Equipment Manufacturer, OEM) ist REHAU Automotive auf Stoßfängersysteme, Exterieurkomponenten wie Heckspoiler und Schwellerverkleidungen sowie auf Funktionssysteme wie Luftführungen für den Fahrzeuginnenraum fokussiert. Mit der breit angelegten Produktpalette werden technisch hochwertige und komplexe Lösungen angeboten, zu denen ebenfalls Veredelungsschritte zählen, beispielsweise in Form von Lackierung und Kaschierung.

→ Kennzahlen Belegschaft, S. 70 ff.

Lageberichte der jeweils größten Gesellschaften REHAU Automotive SE & Co. KG (jeweils veröffentlicht auf www.bundesanzeiger.de)

Unternehmensführung

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

Das SB Group besteht derzeit aus fünf männlichen Mitgliedern. Geleitet wird das SB Group durch den Präsidenten des SB Group. Dieser kann durch den Vizepräsidenten des SB Group vollständig vertreten werden. Beide sind Vertreter der Eigentümerfamilie mit langjähriger operativer Erfahrung innerhalb von REHAU. Als Beisitzer im Gremium fungieren unabhängige, langjährige externe Experten und Berater aus dem Bereich der Natur- bzw. Wirtschaftswissenschaften. Die Mitglieder des SB Group werden durch die Generalversammlung der REHAU Verwaltungszentrale gewählt.

Das SB Group weist die Supervisory Boards der Teilkonzerne (SB SG) an, die Geschäftsführung der Teilkonzerne an die jeweiligen Executive Boards zu delegieren. Das SB Group überträgt die Geschäftsführung den jeweiligen Geschäftsleitungen der Gesellschaften mit dem Recht zur Subdelegation. Dies beinhaltet auch kapitalmäßig direkt oder indirekt gehaltene Beteiligungen, die nicht den Teilkonzernen zugeordnet sind. Die Executive Boards sind die obersten exekutiven Führungsgremien der Teilkonzerne und damit für die Geschäftsführung des jeweiligen Teilkonzerns verantwortlich. Die für die Teilkonzerne bestellten Executive Boards nehmen die Geschäftsführung, soweit gesetzlich möglich, für den gesamten Teilkonzern wahr. Die SB SG regeln die Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen der Executive Boards in dem separat für den jeweiligen Teilkonzern erlassenen Organisationsreglement. Das SB Group wählt auf Antrag des jeweiligen SB den jeweiligen Vorsitzenden des Executive Boards (CEO) sowie auf

dessen Antrag die Mitglieder. Die Executive Boards müssen aus mindestens drei Mitgliedern bestehen.

02 Führungsstruktur

Verwaltungsrat Gruppe	Supervisory Board Group
Verwaltungsrat Teilkonzern	Supervisory Board AU
Geschäftsleitung Teilkonzern	Automotive Executive Board

Das SB SG von REHAU Automotive ist das Supervisory Board REHAU Automotive (SB RH AU). Es besteht derzeit aus drei männlichen Mitgliedern, die sich aus externen Vertretern des SB Group sowie langjährig operativ agierenden Führungspersönlichkeiten der REHAU Gruppe zusammensetzen. Geleitet wird das SB AU durch den Vorsitzenden.

Das Executive Board von REHAU Automotive ist das Automotive Executive Board (AEB). Derzeit besteht es aus drei männlichen Mitgliedern, dem CEO, COO und CFO. Das AEB ist für die operative Umsetzung der Vision, Mission und Strategie des Teilkonzerns verantwortlich. Nachhaltigkeit ist als Funktionsstrategie Teil der Strategie von REHAU Automotive. Mindestens einmal jährlich erhält das AEB im allgemeinen Strategieprozess die Überprüfungsmöglichkeit, ob eine Überarbeitung der strategischen Ausrichtung notwendig ist. Vorschlag für den Anstoß dieses Prozesses wird durch AEB, den Head of Strategy Automotive oder den Head of Sustainability Automotive eingebracht. Die Koordination erfolgt durch den Head of Sustainability Automotive. Die Bestimmung der zu überarbeitenden Bereiche der Nachhaltigkeitsstrategie erfolgt in Form eines Wesentlichkeitsprozesses und umfasst neben Umfeld- und Unternehmensanalyse auch die Analyse der Stakeholder-Erwartungen. Die Ergebnisse dieser Teilanalysen fließen in einer Matrix zusammen und die Ergebnisse bilden die wesentlichen Handlungsfelder der Nachhaltigkeit. Grundlage dafür ist der Ansatz der Doppelten Wesentlichkeit.

→ Wesentlichkeitsanalyse, S. 8

Seit 2021 gibt es bei der variablen Vergütung eine Splittung zwischen Führungs- und Individualziel der Ebene E0 bis E2 mit einem maximalen Auszahlungsprozentsatz von jeweils 5 %. Seitdem sind auch nachhaltigkeitsbezogene Leistungen als Teil der variablen Vergütung möglich. Diese müssen messbar sein und auf die mittel- und langfristigen Zielsetzungen der definierten Handlungsfelder einzahlen. So wurde ein Anreizsystem für alle Führungskräfte zur Umsetzung von Nachhaltigkeit in ihrem Verantwortungsbereich geschaffen.

Unternehmensstrategie

Die Automobilindustrie ist einer Reihe von internen und externen Anforderungen unterworfen. Intern legen Hersteller und Zulieferer den Schwerpunkt auf Qualität, Sicherheit, Kosteneffizienz, Innovation und effektives Lieferkettenmanagement. Erklärtes Ziel von REHAU Automotive ist es, Technologieführer zu bleiben bei gleichzeitiger Erfüllung strenger Normen und kontinuierlicher Optimierung von Produktionsprozessen. Extern treiben die Erwartungen der Kunden die Branche zu fortschrittlichen Funktionen, Kraftstoffeffizienz und verbesserter Sicherheit. Die Einhaltung von Umweltvorschriften, Sicherheitsstandards und die Notwendigkeit globaler Wettbewerbsfähigkeit prägen die Anforderungen an Automobilhersteller und Zulieferer weiter. Die Branche steht vor der Herausforderung des Übergangs zu elektrischen und autonomen Fahrzeugen, was erhebliche Investitionen erfordert, aber auch neue Marktchancen eröffnet. Konnektivität und Digitalisierung bieten ein besseres Nutzererlebnis, erfordern aber Investitionen in Infrastruktur und Cybersicherheit. Sich ändernde Nutzerpräferenzen erfordern Anpassungen,

während die Gewinnung und Bindung qualifizierter Talente entscheidend sind. Nachhaltigkeitsstreben in der Branche führt zu einem Bedarf an reduzierten Emissionen und nachhaltigen Praktiken. Diese befinden sich gerade für den Bereich des lackierten Außenanbaus noch in der Findungsphase. Erste Kriterien wie die Bedingung, Emissionen zu reduzieren, bilden sich immer klarer heraus, viele Themen wie beispielsweise der Umgang mit Ressourcen aus nachwachsenden Rohstoffen sind allerdings noch nicht eindeutig formuliert. Insgesamt muss sich die Automobilindustrie mit internen und externen Anforderungen auseinandersetzen und gleichzeitig den technologischen Fortschritt und die sich verändernden Nutzerpräferenzen berücksichtigen.

REHAU Automotive verfolgt in diesem Marktumfeld die Vision, der nachhaltig agierende, präferierte Partner der Automobilindustrie für anspruchsvolle, innovative polymere Prozesslösungen zu sein. Das operative Geschäft richtet REHAU Automotive entsprechend der Vision mit den folgenden Punkten seiner Mission aus:

- Das REHAU Automotive Team unterstützt seine Kunden leidenschaftlich und verlässlich bei der Gestaltung der automobilen Zukunft.
- Es entwickelt als Spezialist für polymerbasierte innovative Produkte und Prozesse neuartige, kosteneffiziente und qualitativ hochwertige Lösungen.
- REHAU Automotive übernimmt Verantwortung und reduziert die Emissionen weltweit bilanziell auf null sowie überführt geschlossene Materialkreisläufe in die Prozesslandschaft.

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

1. Fokussierte Innovationsstrategie: Wichtigster Innovationstreiber im Markt für hochwertige Exterieurteile ist die Integration von Lichteffekten in Stoßfängern und Paneelen. REHAU Automotive treibt diesen Bereich durch eigene intensive technische Forschungsinitiativen und gemeinsame Forschungsprojekte mit Automobilherstellern und Lichtherstellern voran. Zuletzt konnte REHAU Automotive eine vertiefte Kooperationsvereinbarung mit dem Lichtpartner ZKW abschließen. Ein gemeinsames Konzept wird den Kunden im Rahmen einer Roadshow präsentiert. Ziel ist es, bereits im Jahr 2023 erste gemeinsame Markterfolge zu erreichen.
2. Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie: Durch die Selbstständigkeit von REHAU Automotive als Teilkonzern ergibt sich eine Erhöhung der eigenständigen Bearbeitung von gesetzlichen Anforderungen und externen Ratings im Bereich der Nachhaltigkeit. Zusätzlich stellen Kunden höhere Anforderungen an die Nachhaltigkeitsberichterstattung von REHAU. REHAU Automotive konzentriert sich deshalb auf seine fünf ermittelten Handlungsfelder nachhaltige Unternehmensführung, Motivation der Belegschaft, Ressourcenschonung, Klimaschutz und nachhaltige Lieferketten, um das Thema Nachhaltigkeit noch weiter zu forcieren.
3. Operative Agilität: Nach drei prägenden Krisenjahren erlebt die europäische Automobilindustrie zwar einen gewissen Aufschwung, wird sich jedoch nach derzeitigen Marktprognosen auf einem geringeren Niveau der produzierten Stückzahlen als vor den Krisenjahren einpendeln. Zusätzlich durchläuft die Industrie signifikante transformative Prozesse, was die Technologie der Fahrzeuge betrifft. Diese beiden Entwicklungen führen zu der Notwendigkeit, insbesondere bei den Zulieferern die operativen Prozesse so schlank und agil wie möglich aufzustellen. Für REHAU Automotive bedeutet das, die Eigenständigkeit des Konzerns voranzutreiben, um flexibler und dynamischer am Markt agieren und strategische Handlungsoptionen, zum Beispiel für eine Lichtpartnerschaft, besser wahrnehmen zu können.

Wesentlichkeitsanalyse

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

Für die Wesentlichkeitsanalyse werden zwei Perspektiven betrachtet:

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

Bei der Überarbeitung und Durchführung des Prozesses der Wesentlichkeitsanalyse wurde sich am Arbeitspapier „Doppelte Wesentlichkeit – konzeptionelle Leitlinien" der European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) vom Januar 2022 orientiert.

Die Wesentlichkeitsanalyse wurde mit den wichtigsten internen und externen Stakeholdern von REHAU Automotive durchgeführt. Zu den internen Stakeholder-Gruppen zählen das Management sowie betroffene Fachabteilungen. Extern wurden insbesondere strategische Kunden und Lieferanten einbezogen sowie Verbände, Partner und die Nachhaltigkeitsvertreter von REHAU.

Im Zuge von Dokumentenanalysen zu Berichtstandards und auf Basis interner Workshops aus dem Vorjahr wurde eine Liste mit zwölf Nachhaltigkeitsthemen, die die Wertschöpfungskette abbildet, definiert.

In einer Online-Umfrage mit den internen und externen Stakeholdern wurden die Themen nach der doppelten Wesentlichkeit bewertet. Dazu wurden folgende Fragen beantwortet:

Wesentlichkeit der Auswirkungen (Inside-Out)

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

Finanzielle Wesentlichkeit (Outside-In)

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

Diese Fragen wurden je Nachhaltigkeitsthema auf verbalisierten Skalen von 0 bis 5 bewertet und deren Durchschnitte ermittelt. In Anlehnung an die Empfehlung des EFRAG-Entwurfs wurde ein Thema ab einer durchschnittlichen Bewertung der Auswirkungen (Inside-Out oder Outside-In) von 1,5 als wesentlich angesehen.

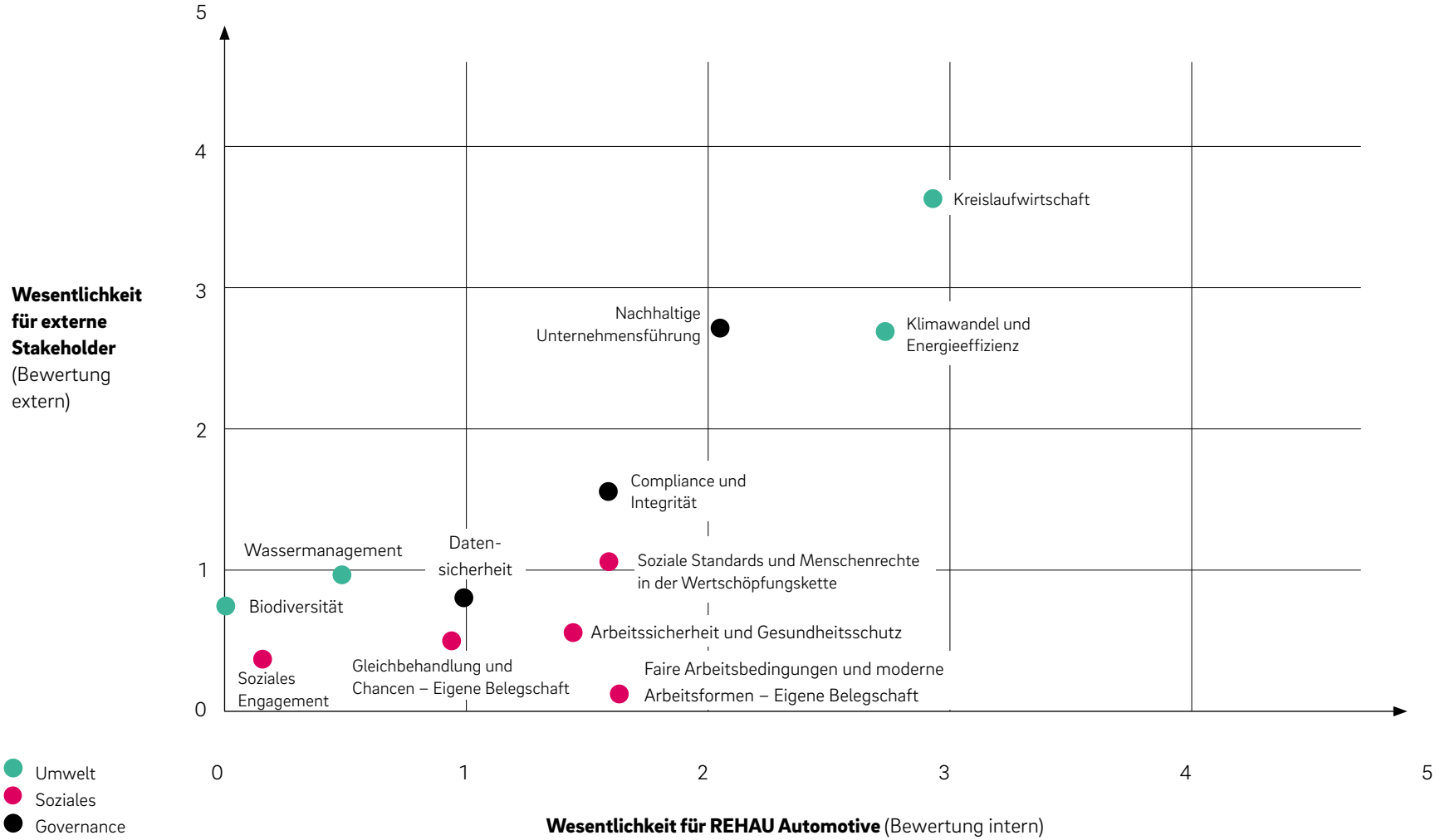
Untermauert wurden die Ergebnisse anhand von Befragungen strategischer Kunden und Lieferanten von REHAU Automotive zu wesentlichen Auswirkungen, Chancen und Risiken zu den Themen. In einem internen Workshop mit den Nachhaltigkeitsvertretern der Fachabteilungen von REHAU Automotive wurden die priorisierten Themen validiert.

03 Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse

Nachhaltigkeitsthema	Wesentlichkeit der Auswirkungen	Finanzielle Wesentlichkeit	Level Wesentlichkeit
Kreislaufwirtschaft	✓	✓	Hoch
Klimawandel und Energieeffizienz	✓	✓	Hoch
Nachhaltige Unternehmensführung	✓	✓	Hoch
Compliance und Integrität	✓	✓	Hoch
Soziale Standards und Menschenrechte in der Wertschöpfungskette	(✓)	(✓)	Mittel
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	(✓)	(✓)	Mittel
Faire Arbeitsbedingungen und moderne Arbeitsformen – Eigene Belegschaft	(✓)	(✓)	Mittel
Datensicherheit	(✓)	(✓)	Mittel
Gleichbehandlung und Chancen	(✓)	(✓)	Mittel
Wassermanagement	(✓)	(✓)	Mittel
Biodiversität	✗	✗	Niedrig
Soziales Engagement	✗	✗	Niedrig

✓ wesentlich (✓) informativ ✗ nicht wesentlich

04 Beziehung zwischen Stakeholdern und REHAU – Wesentlichkeitsmatrix



Besonders die Themen Kreislaufwirtschaft, Klimawandel und Energieeffizienz, nachhaltige Unternehmensführung sowie Compliance und Integrität wurden durch die internen und externen Stakeholder von REHAU Automotive als wesentlich bewertet.

Einige Themen wie Datensicherheit, Gleichbehandlung, Arbeitssicherheit und faire Arbeitsbedingungen werden als Hygienefaktoren bezeichnet, sprich sie gelten für unsere Stakeholder als Selbstverständlichkeit. Den Stakeholdern ist wichtig, dass Compliance nicht nur die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen wie die CSRD und das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) umfasst, sondern diese auch in der Unternehmenskultur zu leben.

Besonders die Themen Klimawandel und Energieeffizienz sowie Kreislaufwirtschaft wurden diskutiert, da von den meisten Teilnehmenden die Umweltsäule als am wichtigsten für die Automobilbranche angesehen wird. Es wurde angebracht, dass aktuell die Auswirkungen vom Thema Klimawandel und Energieeffizienz auf die Biodiversität allgemein in den Betrachtungen der Industrie zu sehr außer Acht gelassen werden. Ein großer Fokus mit den größten Potenzialen und auch Herausforderungen liegt laut unseren Kunden und Lieferanten aktuell auf den Emissionsauswirkungen mit dem Ziel, den Fußabdruck zu ermitteln und senken. Besonders erneuerbare Energien sollten hierfür eingesetzt werden. Von Kundenseite wurden auch der Einsatz von Rezyklat und die Senkung der Emissions-Intensität genannt, welche als Anforderungen mehr in Vergaben eingehen. Eine große Chance wird hierfür in der Zusammenarbeit der Unternehmen in der Lieferkette gesehen, wo REHAU Automotive auch als Schnittstelle zwischen Lieferanten und OEMs fungieren sollte.

Weiterhin sollte sich REHAU Automotive auf Innovationspotenziale konzentrieren, da zum Beispiel durch Integrität auch eine innovationsfreundliche Unternehmens- und Fehlerkultur geschaffen werden kann, was sich positiv im Produktdesign und in den Lieferantenbeziehungen niederschlagen kann.

Besonders bei den sozialen Themen sollte der Fokus auf den Hotspots der Rohstoffgewinnung und Rohstoffweiterverarbeitung liegen, worin auch große Chancen z. B. für die Positionierung als attraktiver Arbeitgeber gesehen werden. Als weitere wesentliche Themen wurde u. a. die analoge Kaskadierung der Nachhaltigkeitsthemen in die Lieferkette genannt. Somit sollten nicht nur Sozialstandards, sondern auch Umweltstandards vermehrt Betrachtung in der Wertschöpfungskette finden.

Für REHAU Automotive ist das ein klarer Auftrag, die konsequente Integration dieser Themen in das Kerngeschäft umzusetzen. Diese sollen verstärkt in die bisherigen vier Handlungsfelder integriert werden. Darüber hinaus wird das Thema Nachhaltige Unternehmensführung als fünftes und übergreifendes Handlungsfeld neu aufgenommen.

Nachhaltigkeitsstrategie

REHAU Automotive hat den im Jahr 2021 begonnenen Prozess zur strategischen Transformation auch im Jahr 2023 fortgesetzt. Die detaillierte Ausarbeitung der strategischen Aktivitäten der zuvor definierten vier Handlungsfelder war hier weiterhin zentral und wurde durch die Neuauflage der Wesentlichkeitsanalyse nach dem Prinzip der Doppelten Wesentlichkeit ergänzt. Die Nachhaltigkeitsstrategie wird fortwährend in einem iterativen jährlichen Prozess weiterentwickelt und verbessert. Die Aktivitäten der Nachhaltigkeitsstrategie von REHAU Automotive fußen zukünftig auf fünf Handlungsfeldern.

Nachhaltige Unternehmensführung

Zur nachhaltigen Unternehmensführung zählen Aktivitäten und deren Auswirkungen, Nachhaltigkeit in effektive und effiziente Managementstrukturen und

Entscheidungsprozesse zu integrieren. Dazu gehören zum Beispiel die vermehrte Verankerung von Nachhaltigkeit in der Unternehmensstrategie, -kultur sowie in den Risiko- und Innovationsansatz, in Richtlinien für nachhaltige Investitionen und verantwortungsvolle Kapitalallokation oder die Berücksichtigung von Nachhaltigkeit in Vergütungssystemen und Qualitätsverständnis des Unternehmens.
Hier werden große Potenziale gesehen, indem eine langfristig orientierte Strategie gefahren wird, in der die Perspektiven aller Stakeholder berücksichtigt werden. Damit können Risiken wie Reputationsverlust, erhöhte Kosten durch operative Risiken, wie z. B. Betriebsunterbrechungen bei Nichtbeachtung von Umwelt-, Sozial- oder Compliance-Vorgaben, entgegengewirkt werden.

Ressourcenschonung

Dazu zählen alle Aktivitäten und die Auswirkungen von Produkten und Prozessen auf die Umwelt in der gesamten Wertschöpfungskette. Im Fokus stehen zum Beispiel die konsequente Weiterentwicklung geschlossener Material- und Stoffkreisläufe, das Abfallmanagement und die Ressourcenbeschaffung sowie -schonung.

Besonders die Abhängigkeit von knappen Ressourcen bringt die Notwendigkeit, Abfälle zu vermeiden bzw. zu reduzieren und z. B. dennoch entstehenden Ausschuss in den Ressourcenkreislauf zurückzuführen. Durch geschlossene Kreisläufe, Reduzierung von Abfällen und einen effizienten Ressourceneinsatz kann sich REHAU Automotive von steigenden Rohstoffpreisen und anfälligen Lieferketten unabhängiger aufstellen sowie Innovationen und wirtschaftliche Vorteile fördern. Dennoch ist die Abhängigkeit der OEMs zu beachten, die die Rezyklatanforderungen bestimmen.

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

Klimaschutz: Klimawandel und Energieeffizienz

Das Thema Klimaschutz bündelt alle Aktivitäten und deren Auswirkungen auf die Umwelt und Gesellschaft durch die Emissionen und verbrauchte Energie entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Dazu gehören zum Beispiel die Nutzung erneuerbarer Energien an den Standorten, Ansätze zur Steigerung der Energieeffizienz beim Strom- und Wärmeverbrauch oder Maßnahmen zur Emissionsminderung in der Logistik und der Lieferkette.

Laut Umweltbundesamt gilt die Verbrennung von fossilen Brennstoffen als größte Quelle von Treibhausgas-Emissionen. In Deutschland ist der Industriesektor für etwa ein Fünftel der emittierten Treibhausgase verantwortlich. Daher ist es für REHAU Automotive umso wichtiger, den CO_2e-Fußabdruck zu senken, um die Eindämmung des Klimawandels zu unterstützen. Durch den Einsatz erneuerbarer Energien wie z. B. Photovoltaik soll eine Unabhängigkeit von endlichen fossilen Ressourcen sowie schwankenden Strompreisen erreicht werden und die Umweltbelastung sinken.

REHAU Automotive bekennt sich zu den Pariser Klimazielen. Mit Maßnahmen zur Energieeffizienz und Dekarbonisierung trägt das Unternehmen zur Erhaltung einer lebenswerten Umwelt bei. Dabei verfolgt REHAU Automotive einen klaren Ansatz in allen Aktivitäten: Emissionen vermeiden, Emissionen reduzieren und dann erst

Emissionen kompensieren. Im Jahr 2027 sollen die Emissionen aus der Produktion (Scope 1 und 2) weltweit bilanziell auf null reduziert sein. Ebenfalls strebt REHAU Automotive an, weltweit Produkte anbieten zu können, deren Emissionen bilanziell auf null reduziert wurden. Die Vereinbarungen mit den Kunden von REHAU Automotive sind hierfür die Basis. Dafür wird einerseits der Bezug der Primärenergieträger schrittweise auf erneuerbare Quellen umgestellt, andererseits wird die Energieeffizienz im Produktionsnetzwerk stetig weiter gesteigert. Weiterhin werden zur Zielerreichung seit dem Jahr 2021 alle Emissionen (Scope 1, 2 und 3) gemessen und im Corporate Carbon Footprint ausgewiesen. Damit können Maßnahmen klarer und zielgerichteter definiert werden.

Nachhaltige Lieferketten

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

Grundsatzerklärung

Motivation der Belegschaft

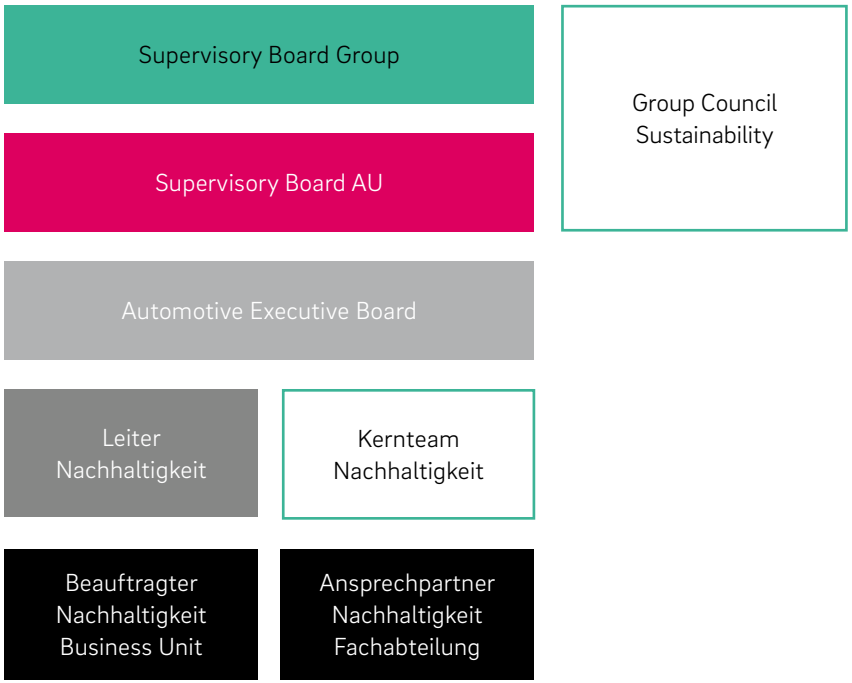
Das Arbeitsklima ist von Offenheit, Respekt und Fairness geprägt. Die Mitarbeitenden begegnen sich auf Augenhöhe und bringen eigene Interessen aktiv und wirksam mit in den Arbeitsalltag ein. Dabei konzentriert REHAU Automotive sich auf vier Bereiche:

- Es wird aktiv an Führungsverständnis und Kultur gearbeitet. Feedback wird über Umfragen abgeleitet und in konkrete Maßnahmen zur besseren Zusammenarbeit umgesetzt.
- Der Fokus liegt auf einem New-Work-Ansatz, mit dem Hierarchien weiter abgebaut sowie die Kommunikation und Kollaboration durch neue Arbeitsorganisation gefördert werden.
- Zum Ausbau des internen Talentmanagements wird die Nachfolgeplanung überarbeitet.
- Vielfalt im Unternehmen wird gefördert. Dazu wurde gegen Ende des Jahres 2022 eine Initiative gestartet. Details werden zurzeit erarbeitet. Ab 2024 können Maßnahmen und Kennzahlen abgeleitet werden.

Nachhaltigkeitsorganisation

Die funktionsübergreifende Gesamtverantwortung für Nachhaltigkeit bei REHAU trägt der SB Group und delegiert diese im Sinne der Geschäftsführung über die SB SG an die Executive Boards der Teilkonzerne. Auf Ebene von REHAU werden die Nachhaltigkeitsaktivitäten operativ durch das Group Council Sustainability (GCS) koordiniert, das die Fortschritte mindestens einmal jährlich dem SB Group vorlegt. Das GCS besteht aus den Leitern Nachhaltigkeit aller Teilkonzerne sowie von REHAU. Es unterstützt den SB Group und fördert den Erfahrungsaustausch zwischen den Teilkonzernen, schafft Synergien und ist für die konzeptionelle Entwicklung der zukünftigen nichtfinanziellen Berichterstattung als Teil des Jahresabschlusses von REHAU verantwortlich. Der GCS tagt quartalsweise und zwar mindestens zweimal physisch. Der Vorsitz liegt beim Leiter Nachhaltigkeit REHAU. Der GCS kann sowohl an das SB Group als auch an die Executive Boards der Teilkonzerne Empfehlungen aussprechen.

05 Nachhaltigkeitsorganisation bei REHAU Automotive



Bei REHAU Automotive ist Nachhaltigkeit vordergründig eine Führungsaufgabe. Die primäre Verantwortung für die Implementierung von Nachhaltigkeit in die Organisation liegt bei den Führungskräften. Für die Integration in das „Tagesgeschäft" tragen neben den Vorgesetzten auch alle Mitarbeitenden in ihrem jeweiligen Tun bei. Auf oberster Ebene trägt das AEB die Verantwortung für das Nachhaltigkeitsmanagement von REHAU Automotive und hat in dieser Funktion den Leiter Nachhaltigkeit als Teil des Bereichs Strategie dazu berufen, die Koordination, Weiterentwicklung und das Monitoring des Nachhaltigkeitsmanagements zu übernehmen. Mindestens zweimal jährlich informiert der Leiter Nachhaltigkeit das AEB über den Fortschritt der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie.

Dem Leiter Nachhaltigkeit von REHAU Automotive steht mit dem Kernteam Nachhaltigkeit ein Gremium aus Nachhaltigkeitsbeauftragten der Business Units sowie Nachhaltigkeitsansprechpartnern der Fachabteilungen zur Seite. Das Kernteam Nachhaltigkeit stellt neben den üblichen Informations- und Berichtswegen einen geregelten Informationsfluss zur Berichterstattung, den Handlungsfeldern, wichtigen Ratings, Rankings und Initiativen sowie übergeordneten Themen sicher. Die Leitung obliegt dem Leiter Nachhaltigkeit von REHAU Automotive. Das Kernteam Nachhaltigkeit tagt einmal monatlich und wird durch den Leiter Nachhaltigkeit einberufen. Aktuell besteht das Kernteam Nachhaltigkeit neben dem Leiter Nachhaltigkeit aus drei Nachhaltigkeitsbeauftragten der Business Units sowie Nachhaltigkeitsansprechpartnern der Fachabteilungen Health, Safety and Environment (HSE), Energy Management (EM), Purchasing (PUR), Human Relations (HR), Communications (COM), Compliance (GCO) sowie Chemistry (CHEM).

Stakeholder

REHAU Automotive lebt durch den Austausch mit seinen internen und externen Stakeholdern. Dazu zählen neben den Nutzenden der Nachhaltigkeitserklärung besonders die betroffenen Anspruchsgruppen. In einer Stakeholder-Analyse wurden die für REHAU Automotive wichtigsten Stakeholder definiert nach Interesse an und Einflussmöglichkeiten auf REHAU Automotive.

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

Daneben werden Behörden, Medien, Wissenschaft und Hochschulen sowie Wettbewerber als Stakeholder betrachtet.

Prioritär verfolgt REHAU dabei den Dialog mit Stakeholdern, die die ökonomische, ökologische oder gesellschaftliche Leistung des Unternehmens merklich beeinflussen oder davon stark betroffen sind. Zusätzlich sind indirekte Stakeholder interessant, mit denen ebenfalls der aktive Dialog gesucht wird. Der kontinuierliche übergreifende Dialog mit den Stakeholdern wird in der heutigen stark vernetzten Welt ein immer wichtigeres Element der Unternehmensführung und strategischen Ausrichtung. Die Dialoge helfen REHAU Automotive dabei, die Interessen und Bedürfnisse der Stakeholder abzufragen sowie aktuelle Impulse für die Ausrichtung zu erhalten. Andererseits ermöglichen sie es, auch eigene Sichtweisen darzulegen. Für das Stakeholder-Engagement wurden unterschiedliche Formate entwickelt, mit denen unmittelbare sowie mittelbare Stakeholder erreicht werden sollen. Es handelt sich überwiegend um eine Vorgehensweise, die in die generellen Arbeitsabläufe integriert ist. Dieser Austausch verteilt sich über das gesamte Geschäftsjahr. Außerdem werden Formate wie Workshops mit Kunden, Dialoge im Branchenverband sowie Austausch mit der Hochschule Hof durchgeführt. Weiterhin wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse neben einer Online-Befragung von internen und externen Stakeholdern Interviews mit strategischen Lieferanten und Kunden durchgeführt. Beim Thema Nachhaltigkeit liegt der Fokus im externen und internen Stakeholder-Austausch auf den für REHAU Automotive definierten wesentlichen Handlungsfeldern.

→ Wesentliche Themen, S. 10

06 Beziehung zwischen Stakeholdern und REHAU

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

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

Kunden, Geschäftspartner und Lieferanten

REHAU Automotive führt enge Verbindungen mit der Kundschaft, mit Geschäftspartnern und Lieferanten. Das Verständnis über deren Erwartungen und Anforderungen bringt dem Unternehmen die Möglichkeit, Vertrauen und Loyalität aufzubauen sowie Trends oder Veränderungen im Markt frühzeitig zu erkennen. Somit kann REHAU Automotive Produkte und Innovationen aus dem direkten Feedback entsprechend verbessern. REHAU Automotive strebt langfristige Beziehungen sowie eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe an.

→ Kapitel Lieferkette, S. 45

Belegschaft

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

→ Kapitel Soziales, S. 33

Anteilseigner

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

→ Unternehmensführung, S. 5

Fachverbände

REHAU Automotive ist seit 2004 Mitglied im Verband der Automobilindustrie e.V. Entsprechend der Nachhaltigkeitsstrategie unterstützt REHAU Automotive in der Verbandsarbeit insbesondere die Zielsetzungen des Green Deals und der EU-Taxonomie. Grundsätzlich wird ein verantwortungsbewusstes, integres Verhalten angestrebt – auch gegenüber politischen Parteien und Nichtregierungsorganisationen. Konkret wird die Energie- und Wärmewende im Rahmen der Umsetzung des Pariser Klimaschutzabkommens durch den Ausbau von Solar- und Windenergie, die klimaschützende Nutzung von Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen in Nahwärmenetzen sowie die Wärmedämmung in der Gebäudehülle unterstützt.

Ratingagenturen

REHAU pflegt einen aktiven Austausch mit den wichtigsten Agenturen und Beratungsunternehmen. Einen intensiven Dialog gibt es seit 2018 mit der internationalen Ratingagentur EcoVadis. Für das Berichtsjahr 2022/23 erfolgte letztmals eine gemeinsame Bewertung der Teilkonzerne REHAU Automotive und REHAU Industries. Dabei konnte der Gold-Status gehalten werden. Die Punktzahl gegenüber dem Vorjahr erhöhte sich um 4 Punkte auf 75 Punkte.

Weiterhin beteiligt sich REHAU Automotive bereits seit 2014 am Carbon Disclosure Project (CDP). REHAU Automotive konnte im Programm Climate Change die Bewertung von B, dem Management-Level, bestätigen. Im Supplier-Engagement-Rating wurde REHAU Automotive mit einem B- bewertet. Im Programm Water Security hat REHAU Automotive eine Bewertung von B- erhalten. Generell steht REHAU Automotive mit seinen Ergebnissen besser als der weltweite sowie branchenweite Durchschnitt (C) da.

Zivilgesellschaft

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

Die Kontakte auf lokaler Ebene erstrecken sich unter anderem auf Städte, Bildungsinstitutionen, Kultureinrichtungen, Vereine und Verbände. Am Hauptverwaltungsstandort in Rehau pflegt das Unternehmen weiterhin eine intensive Zusammenarbeit mit der Hochschule Hof, die als Green Tech University ein besonderes Gewicht auf Nachhaltigkeit legt. Mit dem Studiengang Mobility & Design und unserem Partner ZKW wurde ein Forschungsprojekt durchgeführt, bei dem die Studierenden Lichtdesigns für Stoßfänger konzipierten und designten.

Compliance und Integrität im Geschäftsverkehr

Unternehmenswerte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen

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

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

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

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

- Unternehmenskultur
- Verantwortung gegenüber Mitmenschen und Gesellschaft

- Einhaltung der Gesetze/Compliance
- Integrität und Unabhängigkeit im Geschäftsverkehr
- Umgang mit Geschäftspartnern und Entscheidungsträgern
- Spenden und Sponsoring
- Interessenkonflikte

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

Compliance

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

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

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

REHAU Group | UN Global Compact

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

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

Alle Beschäftigten von REHAU Automotive nehmen regelmäßig an Compliance-Schulungen teil. Eine offene Gesprächskultur, Vertrauen, Transparenz und das Bewusstsein für Compliance tragen dazu bei, dass Fragen oder Probleme im Einzelfall grundsätzlich rasch geklärt werden können. REHAU verfügt über einen etablierten Hinweisgeberprozess, der es den Beschäftigten ermöglicht, Compliance-Sachverhalte zu adressieren.

Das Ziel der Compliance-Anstrengungen ist eine gelebte Compliance-Kultur nach dem Motto „Compliance at REHAU: Comply – Commit – Trust". Die Steuerung des CMS und der Compliance-Aktivitäten erfolgt in der Abteilung Group Compliance.

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

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

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

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

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

→ Hinweisgebersystem, S. 35
🌐 CoCoS

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

Ein weiterer, wichtiger Prozess ist der Compliance-Schulungsprozess. Compliance-E-Learnings sind Pflicht für die gesamte Belegschaft bzw. Beschäftigte mit Außenkontakt. Angestellte ohne Zugang zu einem PC werden über Präsenzschulungen geschult. Im Berichtszeitraum haben Beschäftigte der REHAU Automotive insgesamt 1.664 (2022: 2.464*) Compliance-Kurse erfolgreich absolviert, davon 156 (2022: 966*) im Bereich Compliance und Code of Conduct, 153 (2022: 683*) den Kurs im Bereich Kartellrecht sowie 1.355 (2022: 815*) den Basis- und Auffrischungskurs im Bereich Antikorruption.

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

Der Bereich Korruptionsbekämpfung ist ein Schwerpunkt des Compliance Management Systems. Zur kontinuierlichen Sensibilisierung werden unterschiedliche Maßnahmen getroffen und Prozesse definiert. So hat REHAU eine Antikorruptionsrichtlinie formuliert, die für die Belegschaft weltweit, unabhängig von der Position, verbindlich ist und im Intranet abgerufen werden kann.

Alle neuen Beschäftigten mit Außenkontakt müssen das obligatorische E-Learning-Programm „Antikorruption" absolvieren. Darüber hinaus gibt es einen Auffrischungskurs „Antikorruption", der allen Angestellten zugewiesen wird.

Im Rahmen des jährlichen Compliance Risk Assessments, welches Teil des jährlichen REHAU Risk Assessments ist, werden die Korruptionsrisiken weltweit geprüft und in der Risk-Management-Datenbank erfasst sowie aktualisiert. Rund 13 Prozent (2022: 32 Prozent*) der im Jahr 2023 erfassten bzw. aktualisierten

*) Anzahl inkl. Teilkonzern REHAU Industries, aufgrund gemeinsamer Berichterstattung in 2022

Compliance-Risiken entfallen auf das Thema Korruption. Für jedes Risiko werden Maßnahmen und Verantwortliche definiert. Zu den Schwerpunkten bei den Korruptionsrisiken zählen beispielsweise Geschenke, Kundenveranstaltungen, Hospitality-Aktivitäten oder die Zusammenarbeit mit staatlichen Unternehmen. Einige Risiken sind nicht direkt beeinflussbar, insbesondere in Ländern mit systemischer Korruption. Im Berichtszeitraum wurden keine erheblichen Korruptions-risiken gemeldet.*

Die Korruptionsbekämpfung ist zudem einer der Schwerpunkte im REHAU SCoC.

→ Lieferkette, S. 45 f.; Supplier Code of Conduct

REHAU toleriert keine Korruption und keine sonstigen strafbaren Handlungen seiner Beschäftigten. Verstöße verfolgt REHAU nach dem Null-Toleranz-Prinzip. Es gab 2023 kein juristisches Verfahren im Zusammenhang mit Korruption gegen REHAU Automotive oder seine Angestellten. Aktuell sind bei REHAU Automotive keine Verstöße gegen Korruptionsgesetze bekannt.

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

Im Interesse des freien Wettbewerbs verlangt REHAU Automotive auch von den Lieferanten, lückenlos auf jedes wettbewerbswidrige Verhalten wie Preisabsprachen, Aufteilungen von Marktsegmenten, Preisbindungen etc. zu verzichten, eine Null-Toleranz bezüglich Wettbewerbsabsprachen zu verfolgen und ihre Belegschaft entsprechend zu schulen. Diese Grundsätze sind sowohl im internen CoC als auch im SCoC verankert.

→ Kennzahlen Compliance, S. 74 f.

Menschenrechte

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

- Zehn Prinzipien des UN Global Compact
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen vom 25. Mai 2011
- OECD-Leitfaden vom April 2015 für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zu Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Mineralien aus Konflikt- und Hoch-risikogebieten (OECD-Leitfaden für Konfliktmineralien), 3. Ausgabe 2019
- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (Resolution 17/4 vom 16. Juni 2011)
- ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work vom 18. Juni 1998
- ILO Übereinkommen Nr. 138 und 182 sowie das ILO-IOE Child Labour Guidance Tool for Business vom 15. Dezember 2015
- UN Convention against Corruption vom 31. Oktober 2003
- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen vom 10. Dezember 1948
- Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung der Vereinten Nationen vom 14. Juni 1992
- Globales Klimaschutzabkommen der UN-Klimakonferenz von Paris (COP 21) vom Dezember 2015, das am 4. November 2016 in Kraft getreten ist.

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

Code of Conduct

*) Anzahl inkl. Teilkonzern REHAU Industries, aufgrund gemeinsamer Berichterstattung in 2022

Zudem wird das Thema Menschenrechte auch im Rahmen der „Sustainable Fridays" thematisiert, ein internationales Format im REHAU Intranet, über das sich alle Beschäftigten zu Nachhaltigkeitsthemen informieren können. Neben dem internen CoC verpflichtet REHAU auch die Lieferanten zur Umsetzung dieser Grundsätze (wie u. a. Verbot der Kinderarbeit und Zwangsarbeit, Sicherstellung fairer Entlohnung und Arbeitszeit, Gewährleistung der Vereinigungsfreiheit, Diskriminierungsverbot, Einhaltung von Umweltgesetzen und internationalen Abkommen, Korruptionsverbot).

→ Lieferkette, S. 45
→ Supplier Code of Conduct, S. 46 f.

REHAU Automotive bekennt sich zu den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization, ILO). Die überwiegende Mehrzahl der Beschäftigten von REHAU Automotive arbeitet in Mitgliedsstaaten der Europäischen Union. Diese Länder haben die Standards der ILO gesetzlich verankert. Selbstverständlich setzt REHAU Automotive je nach Standort die geltenden nationalen gesetzlichen Vorgaben um. Die Marktentwicklung der Vergütungen wird regelmäßig überprüft. Dies erfolgt in der Regel einmal im Jahr. Dabei werden auch die ILO-Kernarbeitsnormen herangezogen. REHAU Automotive hält die rechtlichen Vorgaben zu Mindestlöhnen und Nebenleistungen weltweit ein. Als Mitglied des UN Global Compact verpflichtet sich das Unternehmen etwa dazu, die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen zu wahren, für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit und die Abschaffung von Kinderarbeit einzutreten sowie sich für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit einzusetzen.

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

→ Lieferkette, S. 45
→ Kennzahlen Auditdaten, S. 74

Der 2019 berufene Menschenrechtsbeauftragte für REHAU ist im Bereich Human Resources von REHAU Industries angesiedelt. Dieser berichtet in seiner Funktion an die jeweiligen Vorstände der REHAU Teilkonzerne und direkt an die Leitung Human Resources. Im Laufe des Jahres 2024 wird REHAU Automotive einen eigenen Menschenrechtsbeauftragten für REHAU Automotive berufen. Im Teilkonzern REHAU Automotive wurde die interne Prüfung „HR Quality Check & Social Audit Plants" 2023 an den Standorten Port Elizabeth, Cullman, Viechtach und Feuchtwangen gemacht. Die systematische Auditierung von Werken mit erhöhtem Risiko ergab keine relevanten Erkenntnisse über oder Meldungen zu Menschenrechtsverstößen. Das höchste Risiko im Bereich Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte besteht beim Teilkonzern REHAU Automotive für die Standorte in Südafrika. Die 2019 erstellte Risikoeinschätzung besteht ohne gravierende Veränderungen fort.

Im Jahr 2024 werden u. a. entsprechend erfolgter Priorisierung die Werke in Ungarn, Südafrika, den USA und Tschechien auditiert. In Bezug auf die interne Auditierung „HR Quality Check & Social Audit Plants" für Standorte mit einem erhöhten Risiko von Menschenrechtsproblematiken werden die durchführenden Kolleginnen und Kollegen gezielt sensibilisiert. Im Rahmen einer ersten Grundlagenschulung „Nachhaltigkeit" wurde das Thema für relevante Führungskräfte 2022 das erste Mal angeboten. Weitere auf Menschenrechtsthemen spezialisierte Schulungen sind in Vorbereitung. Die Nachhaltigkeitsbeauftragten sowie der Menschenrechtsbeauftragte bilden sich laufend zu dem Thema weiter.

→ Aus- und Weiterbildung, S. 39 f.

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

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

→ Kennzahl Menschenrechtsverletzungen, S. 74

Risikomanagement

Unter Risiken werden bei REHAU Automotive grundsätzlich mögliche künftige Entwicklungen oder Ereignisse verstanden, die zu einer negativen Planabweichung führen können und somit die Erreichung der Unternehmensziele gefährden. Diese beinhalten sowohl wirtschaftliche und ökologische als auch soziale Zielsetzungen. Das Risikomanagement (RM) bewertet die definierten Risiken hinsichtlich der Eintrittswahrscheinlichkeit und Auswirkung. Bagatellrisiken aus dem Tagesgeschäft werden nicht berücksichtigt. Da die Grenzen fließend sind, muss der jeweilige Risikoeigner eine geeignete Priorisierung vornehmen.

Die intern vorgegebene Prozessbeschreibung REHAU Rules and Procedures Risikomanagement regelt den entsprechenden Prozess für REHAU. Dieser Prozess umfasst die Identifikation und Dokumentation von Risiken, deren Bewertung und Bearbeitung sowie Controlling und Berücksichtigung bei der strategischen Planung inklusive Reporting. Der Prozess selbst ist ein Kreislauf, der in der entsprechenden Organisationseinheit kontinuierlich abläuft. Er beinhaltet die Erkennung, Bewertung, Bewältigung und Überwachung von Risiken. Die Koordination des Gesamtprozesses übernehmen die exekutiven Geschäftsleitungen der einzelnen Teilkonzerne.

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

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

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

Risikoberichterstattung

Gemäß der Unternehmensstruktur werden Risk Assessments bei REHAU Automotive durchgeführt und an das AEB berichtet. Die Beurteilung der Risiken richtet sich nach der Eintrittswahrscheinlichkeit und dem potenziellen Schadensausmaß. Die Berichterstattung dient dazu, die Entwicklung der Risiken zu überwachen und zu prüfen, ob die ergriffenen Maßnahmen zur Risikobewältigung erfolgreich sind. Der Risikobericht von REHAU Automotive ist ein nach vorgegebenen Berichtspunkten gegliederter, zusammenfassender Bericht der wesentlichen Einheiten über die Ergebnisse der Risk Assessments. Diese erfolgen jährlich auf allen vorgegebenen Ebenen. Die festgestellten Risiken werden in einer Risk Map grafisch dargestellt. Die Darstellung erfolgt in einer Matrix mit den Achsen Eintrittswahrscheinlichkeit und Auswirkung.

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

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

Risikobetrachtung von Nachhaltigkeitsthemen

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

Qualitätsmanagement

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

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

- Prozesse und das Qualitätsmanagement-System (QM-System) werden kontinuierlich verbessert.

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

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

Gemäß der International Automotive Task Force (IATF) Norm IATF 16949 sowie kundenspezifischen Anforderungen sind bei REHAU Automotive alle Regelungen des QM-Systems optimal auf die kundenbezogene Entwicklung, Fertigung und Belieferung von Automobilkunden (OEMs) zugeschnitten. Die Wirksamkeit und Effizienz der Prozesse wird auf Basis von Kennzahlen kontinuierlich ermittelt, bewertet und verbessert. Die Ergebnisse sowie notwendige Korrektur- und Verbesserungsmaßnahmen werden monatlich im Qualitätsmeeting sowie einem Meeting mit dem Automotive Executive Board (AEB) besprochen und fließen in den jährlichen QM-Bericht an das AEB ein. Der QM-Bericht 2023 von REHAU Automotive zeigt, dass die Qualitätsziele auch im schwierigen Umfeld volatiler Märkte erreicht wurden. Die erreichten Fehlerraten von <49 parts per million (ppm) sind im Tätigkeitsbereich (Lackierter Außenanbau) Benchmark in der Branche. Im Jahr 2023 wurden keinerlei Feldausfälle mit Sicherheitsrelevanz bzw. Gefahr für Leib und Leben bzw. die Umwelt gemeldet.

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

Zusätzlich wird die Umsetzung des QM-Systems in der Organisation regelmäßig durch unabhängige interne und externe Auditoren überprüft, in einer Auditsoftware ausgewertet und die gewonnenen Erkenntnisse in die Organisation übertragen. Im Rahmen dieser kontinuierlichen Weiterentwicklung wurden bei REHAU Automotive folgende Schwerpunkte im Jahr 2023 bearbeitet:

- Optimierung des Entwicklungsprozesses durch mehrstufiges Reifegradmanagement mit Unterstützung einer Reifegrad-App
- Weitere Digitalisierung von Prozessen und Tools
- Implementierung von Normanforderungen der Klebetechnik (DIN 2304-1)
- Optimierung und Abbildung der Kernprozesse in End-to-End-Form
- Weitere Risikominimierung durch wissensbasierte Fehlermöglichkeits- und Einflussanalysen (FMEA)
- Neuausrichtung der Product-Safety- and Conformity-Representatives zur weiteren Risikominimierung in Entwicklung und Fertigung relevanter Produkte
- Intensivierung des Lieferantenentwicklungsprozesses

Des Weiteren führen die Kunden (OEMs) ebenfalls im Rahmen der Entwicklung, des Serienanlaufes und der Serienproduktion Audits nach VDA 6.3 durch, die die Konformität und Umsetzung des QM-Systems zu den Kundenanforderungen bestätigen. Auch die sehr positiven Rückmeldungen aus den OEM-Kundenportalen runden das Bild einer effizienten Qualitätsorganisation ab.

Umwelt

Klimamanagement

Der Schutz des Klimas ist für REHAU Automotive ein zentrales Element der Nachhaltigkeitsstrategie. REHAU Automotive strebt eine kontinuierliche Verbesserung der Klimabilanz an. Das Ziel ist es, negative Auswirkungen auf Umwelt und Klima zu vermeiden und den Ausstoß von Treibhausgasen zu senken. Dies gilt sowohl an den eigenen Standorten als auch in der Lieferkette und bei den Kunden. Im Berichtsjahr blieben der Managementansatz und die Governance-Struktur von REHAU Automotive unverändert gegenüber dem Vorjahr. Fortschritte zielten auf die Steigerung der Energieeffizienz sowie die Reduzierung von Emissionen im Verhältnis zu den Produktionsaktivitäten. Das zentrale Entscheidungsgremium zu Umwelt, Klimaschutz und Energiemanagement ist die Geschäftsleitung (AEB). Ihre Mitglieder verabschieden Strategien und Ziele in diesen Bereichen und verfolgen die Fortschritte.

→ Unternehmensführung, S. 5 f.

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

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

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

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

Die Voraussetzungen dafür sind eine kontinuierliche Überwachung der Scope-1- und Scope-2-Emissionen sowie eine erweiterte jährliche Analyse von Scope 3. Gleichzeitig wurde für das Kernprodukt eine ganzheitliche und detaillierte Emissionsbilanz auf Systemebene ermittelt. REHAU Automotive arbeitet daran, ab Ende 2024 solche Bilanzen systemisch für alle seine Produkte ermitteln zu können.

REHAU Automotive ist sich bewusst, dass der Klimawandel auch direkte Auswirkungen auf das operative Geschäft hat. Deswegen wurden im Berichtsjahr für einzelne Standorte der Teilkonzerne erste Standortanalysen bezüglich physischer, ökologischer und gesellschaftlicher sowie ökonomischer Klimawandelrisiken als Grundlage für Klimaanpassungskonzepte durchgeführt. Eine eigenständige Strategie zur Anpassung an den Klimawandel ist allerdings noch nicht vorhanden. Analysiert wurden im Berichtszeitraum die REHAU Werke Port Elizabeth (Südafrika) sowie die deutschen Werkskomplexe in Feuchtwangen und Viechtach. Besonders hervorzuheben sind die durch die Untersuchung gewonnenen Erkenntnisse in Hinblick auf potenzielle Grundwasserproblematiken und Extremwetterereignisse wie Überschwemmungen oder Hitzewellen. Um gegenüber diesen und anderen Gefahren des Klimawandels sowie den regulatorischen Anforderungen gewappnet zu sein, soll der standardisierte Prozess bis 2025 optimiert und in das Risikomanagement integriert werden. In diesem Zuge sollen auch erste Maßnahmen, die es noch zu erarbeiten gilt, durchgeführt werden.

Emissionen

Generell sind die Thematik und der Bedarf hinsichtlich einer Reduktion der Treibhausgas(THG)-Emissionen etabliert. Bezüglich der Reduzierung von Emissionen bzw. der technischen Voraussetzungen herrschen zwischen den einzelnen Werken und insbesondere außerhalb der Region EMEA aber noch große Unterschiede. REHAU Automotive richtet sich bei der Ermittlung der THG-Emissionen nach den internationalen Vorgaben der Umwelt- und Klimaberichterstattung wie dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol, CDP sowie dem Kyoto-Protokoll. Die Emissionen werden als CO_2-Äquivalente berechnet. Das heißt: Neben CO_2 werden zur Berechnung der Emissionen weitere Klimagase wie Methan (CH4) und Stickoxide (NOx) berücksichtigt und die Klimaschädlichkeit in den Referenzwert CO_2 umgerechnet. Aktuell berichtet REHAU Automotive zu CO_2e-Emissionen gemäß GHG Scope-1- (alle direkten durch Verbrennung in den eigenen Anlagen erzeugten Emissionen), Scope-2- (indirekte Emissionen aus eingekaufter Energie) und Scope-3-Emissionen (indirekte Emissionen aus der vor- und nachgelagerten Lieferkette).

Bei REHAU Automotive stammten 2023 100 Prozent des verbrauchten Stroms der Werke aus regenerativen Energiequellen.

REHAU Automotive hat im Berichtsjahr in Scope 2 bilanziell 0,929 Kilogramm CO_2e emittiert. Im Werk in Feuchtwangen wurde in der zweiten Jahreshälfte ein Teil des Wärmebedarfs von Gas auf Nahwärme umgestellt. Dadurch wurden die Emissionen gesenkt, müssen zukünftig aber in Scope 2 ausgewiesen werden.

Bis 2027 strebt REHAU Automotive das Ziel an, die Emissionen der Produktion weltweit bilanziell auf null zu reduzieren. Dafür sind langfristige umfangreiche Budgets für Energieeffizienzmaßnahmen, Projekte zur Nutzung regenerativer Energien und den Bezug von Strom aus erneuerbaren Quellen festgelegt. Die Scope-3-Emissionen haben sich im Vergleich zum Basisjahr 2021 um 177,6 Prozent erhöht, da durch verbesserte Berechnungsmethoden sowie eine verbesserte Datengrundlage genauere Ermittlungen möglich waren. Außerdem hat REHAU Automotive im Berichtsjahr mehr produziert, was ebenfalls zu einer Erhöhung geführt hat. Berichtet werden elf der insgesamt 15 Scope-3-Kategorien. Die wesentlichen Steigerungen der Emissionen lassen sich auf die Kategorie 1 „Eingekaufte Waren und Dienstleistungen", Kategorie 11 „Nutzung verkaufter Produkte" sowie Kategorie 12 „Umgang mit verkauften Produkten an deren Lebenszyklusende" zurückführen. Allein in diesen drei Kategorien entstehen 97,6 Prozent der gesamten emittierten Scope-3-Emissionen (Kat. 1: 11,07 Prozent; Kat. 11: 72,4 Prozent; Kat. 12: 14,7 Prozent).

→ Nachhaltigkeitsstrategie, S. 11
→ Kennzahlen Emissionen, S. 67 f.
→ Nachhaltigkeitsziele, S. 51 f.

Energie

Der sparsame Umgang mit Energie ist für REHAU Automotive ein zentrales Element des Klimamanagements. REHAU Automotive ist bestrebt, alle Stufen der Wertschöpfung möglichst energieeffizient zu gestalten. Zertifizierte Umwelt- und Energiemanagementsysteme nach ISO 14001 bzw. ISO 50001 unterstützen dabei, die Treibhausgasemissionen zu reduzieren. Zur Umsetzung der in 2022 festgelegten Beschaffungsstrategie wurden wichtige Schritte getätigt.

Die Strategie sieht wie folgt aus:

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

REHAU Automotive konnte bisher zusammen mit Investoren an seinen deutschen, tschechischen, ungarischen sowie an seinen Produktionsstandorten in Südafrika Verträge für on-site-betriebene PPA-Anlagen vereinbaren. Diese werden Schritt für

Schritt in 2024 und 2025 in Betrieb gehen. Für die deutschen Standorte wurde zusätzlich ein Off-site-PPA über den Bezug von Windstrom geschlossen, welches ca. 23 Prozent des Strombedarfs abdeckt. Die on-site-PPA-Anlage der deutschen Standorte zur Erzeugung und Nutzung von Photovoltaik(PV)-Strom soll bis 2026 bis zu 13 Prozent des Strombedarfs abdecken. Für die beiden ungarischen Standorte sind jeweils PV-Anlagen geplant, die ebenso ca. 13 Prozent des Strombedarfs abdecken werden. Details der Projekte der restlichen Standorte sind noch in der Planung. Der verbleibende Anteil des Stroms wird aus erneuerbaren Quellen über den Bezug von Herkunftsnachweisen sichergestellt. Diese Herkunftsnachweise werden von den Energielieferanten im Herkunftsnachweisregister ordnungsgemäß entwertet, sodass eine Doppelvermarktung ausgeschlossen ist.

Wärme und Kälte aus regenerativen Energien durch aus „Grüngas" erzeugte Nahwärme oder Holzhackschnitzelanlagen sind ebenfalls in Umsetzung. Am REHAU Automotive Werk in Feuchtwangen ist gemeinsam mit einem Landwirt ein Nahwärmenetz für eine Energiemenge von 2.000.000 kWh pro Jahr in Betrieb genommen worden. Außerdem entsteht zusammen mit einem externen Betreiber für das REHAU Automotive Werk in Viechtach eine Holzhackschnitzelanlage, die den Standort mit 3.000.000 kWh thermischer Energie pro Jahr versorgt. Im Zuge der Änderung der Energie- und Beschaffungsstrategie hat die Geschäftsleitung ein jährliches Budget von 1 Mio. Euro für REHAU Automotive beschlossen. Dieses Budget soll besonders für Energieeffizienzmaßnahmen für Projekte in den REHAU Automotive Werken investiert werden.

Basisjahr für die Berechnungen zur Reduzierung des Primärenergieverbrauchs ist 2019. Berichtet wird lediglich der Primärenergieverbrauch für Brennstoffe und Strom. Diese Vorgehensweise soll zum einen das Monitoring vereinfachen und zum anderen die Anzahl der Nachhaltigkeitskennzahlen reduzieren. Um den konsequenten Einsatz für mehr Energieeffizienz zu bekräftigen, hat REHAU Automotive die Anforderungen bezüglich der Zielsetzungen verschärft. Seit dem Berichtsjahr 2022 werden die Scope-2-Emissionen monatlich unter dem neuen Key-Performance-Indicator (KPI) Sustainability zusammen mit den KPIs für Qualität, Prozess, Kosten und Beschäftigte an die Geschäftsleitung berichtet. Für Scope 1 ist dieses Controlling zukünftig ebenfalls geplant.

Der Gesamtverbrauch von Strom, Gas und Heizöl lag bei REHAU Automotive bei 286 Gigawattstunden. Die Zunahme des Gesamtverbrauchs ist unter anderem auf die ansteigende Produktionsmenge zurückzuführen.

Der operative Schwerpunkt im Energiemanagement lag 2023 auf der organisatorischen Trennung der beiden Teilkonzerne REHAU Automotive und REHAU Industries. Das beinhaltet zum Beispiel die Aufrechterhaltung der ISO-Zertifizierung 50001 in den europäischen Werken, den Ausbau des Energie-Monitoringsystems und die Umsetzung der Energiestrategie. Insgesamt wurden im Jahr 2023 Energieeinsparprojekte umgesetzt bzw. durch entsprechende Planungen, Kooperationen und Verträge auf den Weg gebracht, welche jährlich rund 900.000 kWh Energie einsparen werden.

→ Kennzahlen Energie, S. 67 f.
→ Nachhaltigkeitsziele, S. 51 f.

Umweltverschmutzung

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

Die Strategie zur Bekämpfung der Umweltverschmutzung basiert im Wesentlichen auf Prävention. Durch systematische Analysen, wie beispielsweise die Bewertung wesentlicher Umweltaspekte, werden Risiken frühzeitig erkannt und Maßnahmen

ergriffen, um Umweltverschmutzungen präventiv zu begegnen. Dazu gehören Investitionen in emissionsarme Technologien, die Optimierung von Produktionsabläufen, kontinuierliche und diskontinuierliche Emissionsüberwachung, Notfallkonzepte und die Schulung der Mitarbeitenden in umweltbewusstem Handeln. REHAU Automotive überwacht kontinuierlich die Auswirkungen auf Luft, Wasser und Boden. Durch den Einsatz der besten verfügbaren Technik, wie beispielsweise Nachverbrennungen, Filtertechnologien und Abwasseraufbereitungsanlagen, minimiert das Unternehmen seine Emissionen und Einleitungen und verhindert Bodenkontaminationen. Um das Risiko für Mensch und Umwelt zu minimieren, unterliegen die bei REHAU Automotive eingesetzten Stoffe und Chemikalien einem strengen Überwachungs-, Freigabe- und Prüfprozess. Auswirkungen auf die Umweltleistung werden auch innerhalb der Lieferkette überwacht. Dies erfolgt u. a. durch Auditierung der Lieferanten und Dienstleister (beispielsweise Abfallentsorger).

Mit den Zielen im Bereich der Treibhausgase strebt REHAU Automotive an, die Umweltauswirkungen prozessübergreifend auf ein Minimum zu reduzieren.

→ Klimamanagement, S. 26

Kreislaufwirtschaft

Für REHAU Automotive ist Kunststoff immer auch ein Wertstoff. Das Schließen interner Materialkreisläufe, auch über die Werksgrenzen hinaus, hat eine hohe Bedeutung innerhalb von REHAU Automotive.

Ausrichtung und Management

Die systematische Minimierung des Ressourcenverbrauchs ist seit Jahrzehnten essenzieller Bestandteil des Nachhaltigkeitsverständnisses von REHAU Automotive. Die Kreislaufwirtschaft und die verschiedenen Phasen sind mittlerweile etablierte Begriffe. Vier Stufen der Kreislaufwirtschaft werden aktuell unterschieden: Instandhaltung, Wiederverwendung, Wiederaufbereitung und Recycling. Von diesen vier Stufen sind die Stufen Wiederaufbereitung und Recycling bzw. der Einsatz von Rezyklat bereits seit Langem gegeben und etabliert. Je nach Kunde und Einsatzbereich ist die Verwendung aber auf unterschiedlichem Stand. Im Juli 2023 hat die EU-Kommission eine neue Richtlinie für Altfahrzeuge vorgeschlagen. Diese würde die bisherige Altfahrzeugrichtlinie (Richtlinie 2000/53/EG) und die Richtlinie 2005/64/EG über die Typgenehmigung von Kraftfahrzeugen zusammenführen und ersetzen. Im Einklang mit dem europäischen Green Deal und dem Aktionsplan für die Kreislaufwirtschaft werden weitere Vorgaben zur Wiederverwendbarkeit, Recyclingfähigkeit und Verwertbarkeit von Fahrzeugen gemacht. Bei der Produktentwicklung stehen für REHAU Automotive nach wie vor interne und externe technischen Anforderungen an das Material bzw. den Rohstoff im Vordergrund. Das Artikelspektrum von REHAU Automotive erfordert höchste Ansprüche hinsichtlich Qualität und Konstanz und setzt somit hochreine Rezyklatströme bzw. -quellen voraus. Mit der Veröffentlichung des Entwurfs zum Umgang mit „End-of-Life Vehicles" (ELVs) – im allgemeinen Sprachgebrauch auch „Altfahrzeug-Verordnung" – im Juli 2023, der klare Vorgaben für den Einsatz von Post-Consumer-Rezyklat vorgibt, sieht REHAU Automotive ein Umdenken in der Automobilbranche. Die Möglichkeit des Einsatzes von Rezyklat bzw. Optionen zur Rücknahme von Produkten und nachfolgendem Recycling dominieren bei den Überlegungen zur Implementierung der Kreislaufwirtschaft. Gleichzeitig muss Know-how aufgebaut und Bewusstsein für die zukünftigen regulatorischen Anforderungen der Kreislaufwirtschaft geschaffen werden. Entscheidend für umfassende Möglichkeiten zur Instandhaltung, Wiederverwendung, Wiederaufbereitung und Recycling ist die Entwicklungsphase eines Produkts.

Um das Wissen zu Kreislaufwirtschaft und Nachhaltigkeit zu vertiefen, hat REHAU Automotive im Jahr 2023 mehrere Veröffentlichungen in das interne Netzwerk (REHAU Daily) eingestellt sowie interne Veranstaltungen zum Thema im Automotive Bereich abgehalten (Reknow). Für die Kunden wurden speziell für deren Projekte konzipierte Präsentationen erstellt, die Chancen, aber auch damit verbundene Risiken aufzeigen.

Konkret werden bei Lieferantengesprächen explizit die Entwicklungen in Richtung (Hybrid-) Rezyklat-Compounds diskutiert. REHAU Automotive erfragt die

GWP-Werte (GWP = Global Warming Potential) der Lieferanten auf Materialebene, aber auch deren strategischen Ziele. Mehr als 15 Rezyklat-haltige Typen wurden im Jahr 2023 im Rahmen von Vorqualifikationen an konkreten Bauteilen abgemustert und bewertet. Für die Eigen-Compound-Entwicklung wurden qualitativ hochwertige Post-Consumer-Typen ermittelt. Diese ersetzen, im Einklang mit dem Vorschlag der ELV-Vorgabe, in den Eigenrezepturen 30 Prozent der Prime-Polymere. Im Jahr 2024 erfolgen Absicherungsschleifen sowie die Vorstellung bei den Kunden. Im Rahmen der bei Automotive üblichen Entwicklungszyklen werden diese sowie die zugekauften Rezyklat-Compounds in die Serienfertigung einfließen.

Ressourcennutzung

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

Bei REHAU Automotive wurden im Berichtsjahr die Zielstellungen zum Einsatz von Rezyklat im Rahmen der Recyclingstrategie REHAU Automotive von 2022 verfeinert. Auf Basis der Rezyklatquote von 2022 wird nach wie vor eine Verdopplung bis 2026 angestrebt.

Primärrohstoffe

Das Produktangebot von REHAU Automotive hat sich im Berichtszeitraum grundsätzlich nicht verändert. REHAU Automotive produziert einerseits nach spezifischen Kundenanforderungen mit konkreten Vorgaben, andererseits betrachtet REHAU Automotive bereits in der Angebotsphase alternative Lösungen, bietet diese an und diskutiert die positiven Auswirkungen auf den Bereich Nachhaltigkeit mit seinen Kunden. Als international tätiger Hersteller polymerbasierter Lösungen verfügt REHAU Automotive über umfassende Kompetenzen in der Verarbeitung von Materialien, darunter Polyolefine, technische Kunststoffe und thermoplastische Elastomere. Insgesamt lag die im Vergleich zu 2022 gesunkene Aus-bringungsmenge an verarbeiteten Polymeren aller REHAU Automotive Werke (EMEA) im Jahr 2023 bei 41.000 Tonnen bezogen auf die Eigenfertigung.

Sekundärrohstoffe

Wiederverwendbares Material, das während der Produktion anfällt, sogenanntes Rück- oder Umlaufmaterial, wird erfasst, klassifiziert und entsprechend der Bewertung erneut kontrolliert in die Fertigung eingebracht. REHAU Automotive unterscheidet bei diesem Vorgehen verschiedene Materialströme. Diese werden in Anlehnung an die EN ISO 14021 in internes wiederverwendbares Material und externes Material (Post-Industrial- beziehungsweise Post-Consumer-Material) klassifiziert. Diese Materialströme bilden die Basis für die Ermittlung der Rezyklatquote, die den Anteil recycelter Materialien in einem Produkt benennt. Einfach aufbereitetes Rücklaufmaterial, das im gleichen Prozess zugeführt wird, gilt dabei nicht als Rezyklat.

Die Rezyklatquote von REHAU Automotive betrug im Berichtsjahr im EMEA-Raum 1.600 Tonnen bzw. 3,9 Prozent.

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

Besorgniserregende Stoffe und besonders besorgniserregende Stoffe werden durch explizite Forderungen der Automobilindustrie streng reglementiert. Durch eine durchgängige Pflichteingabe in das IMDS-System werden diese, insofern sie nicht zu vermeiden sind, in Art und Menge dokumentiert und angezeigt.

Verpackungen
Die effiziente Ressourcennutzung und -reduzierung ist auch bei Verpackungen seit Jahrzehnten essenzieller Bestandteil des Nachhaltigkeitsverständnisses von REHAU Automotive. Insgesamt konnte der Anteil an Verpackungen aus nachhaltigen Rohstoffquellen leicht erhöht werden. Das heißt, Verpackungen aus Papier und Wellpappe sowie Holz- und Pappspulen hatten 2023 bei REHAU Automotive einen Anteil von 85,5 Prozent (2022: 85 Prozent).

Der nachhaltige, sichere Transport ist im Teilkonzern REHAU Automotive schon seit vielen Jahren Standard. Neben dem Wandel in der Nutzung von kunststoffbasierten zu faserbasierten, wiederverwendbaren Verpackungen stellen die Erhöhung des Recyclinganteils und die Standardisierung der Verpackungen wichtige Aspekte dar. Zudem werden Einwegverpackungen und damit der Einsatz von fossilen Ressourcen so weit wie möglich vermieden. Zusätzlich wird das Verpackungsmaterial auf der Verpackung gekennzeichnet, um zu gewährleisten, dass dieses nach der Verwendung dem entsprechenden Recyclingzyklus zugeführt werden kann. Auch die Kunden von REHAU Automotive stehen vor der Herausforderung, ihren CO_2-Fußabdruck reduzieren zu müssen und geben diese an die Zulieferer weiter. Um die Anforderungen zu erfüllen, werden in enger Absprache mit dem Kunden neue Verpackungskonzepte erarbeitet, getestet und umgesetzt. Als Beispiel kann hier ein Projekt mit Porsche aufgeführt werden, in dem das Vlies bei der Verpackung von Stoßfängern weggelassen und ein faserbasierter Karton als Verpackung verwendet wurde.

→ Kennzahlen Verpackung, S. 69

Wasser
Der Schutz der lebenswichtigen Ressource Wasser ist für REHAU Automotive ein wichtiges Element der Nachhaltigkeitsbestrebungen. REHAU Automotive strebt eine kontinuierliche Minimierung des Wasserverbrauchs an. Das Thema Wasser und Abwasser ist Teil der Grundsätze Nachhaltigkeit, Umweltschutz, Arbeits- und Gesundheitsschutz und im HSE- und Energiemanagementsystem hinterlegt. Zweck und Ziel der Systeme ist, möglichst effizient mit der Ressource Wasser umzugehen und Umweltverunreinigungen zu verhindern. Die beiden Managementsysteme sollen die Organisation in die Lage versetzen, diese Ziele zu erreichen und gleichzeitig die Leistung kontinuierlich zu verbessern. Generell hält REHAU Automotive die jeweils geltenden Gesetze ein. Gleichzeitig werden durch den systematischen Ansatz Umweltrisiken minimiert. Eine eigenständige Wasser- bzw. Abwasserstrategie gibt es nicht. Das Management erfolgt über Verfahrensanweisungen bzw. eine eigene Procedure „Gewässerschutz". Im Rahmen der ISO 14001 verpflichtet sich das Unternehmen zur kontinuierlichen Verbesserung seiner Leistungen beim Umwelt- und Gewässerschutz. Neben dem Umweltaudit erfolgt eine regelmäßige Prüfung des Managementansatzes und der Ziele im Wasser- und Abwasserbereich, u. a. auch durch das unabhängige Ecovadis-Rating bzw. über den CDP-Fragebogen im Bereich Water Security.

→ Stakeholder Ratingagenturen, S. 17

Operativ gibt es seit mehr als zehn Jahren ein dokumentiertes monatliches Prozesswassermonitoring aller Werke weltweit. Definierte Qualitätsgrenzwerte für das Prozesswasser werden dezentral vor Ort erfasst und zentral kontrolliert. Operatives KPI ist die Reduzierung des Wasserverbrauchs pro Euro Werkserlös. Basisjahr hierfür ist das Jahr 2019. Zielsetzung ist eine kontinuierliche Reduzierung des Wasserverbrauchs um zehn Prozent pro Euro Werkserlös. Der Wasserverbrauch wird bei der Einspeisung in die jeweiligen Werke abgelesen. Je nach Werksstandort wechselt REHAU Automotive das Betriebswasser in den Werken bis zu zweimal pro Jahr komplett. Dabei schwankt der Wasser-Fußabdruck der Produkte (Liter/Kilogramm Werksausstoß) je nach Produktionsverfahren bzw. Produkt. Bei Bedarf wird in den Werken auch bewusst Wasser abgelassen, um einen gewissen Wasserwechsel zu erreichen. Die Kreislaufnutzung von Wasser ist endlich. Konkret bedeutet das, dass eine weitere Reduzierung des Wasserverbrauchs bzw. eine Erhöhung der Kreisläufe zulasten der Produktqualität gehen würden. Für REHAU Automotive gilt, dass im Berichtszeitraum an den Produktions- und Verwaltungsstandorten weder die Wasserqualität noch die Wasserverfügbarkeit erheblich durch die Wasserentnahme beeinträchtigt wurde.

Bei REHAU Automotive mit überwiegend Spitzguss- bzw. Lackierprozessen lag der Wasser-Fußabdruck bei 4,5 l/kg (2022: 5,01 l/kg). Es wird kontinuierlich an der Reduzierung von Wasserverlusten, beispielsweise durch einen effizienteren Werkzeugwechsel, gearbeitet.

Der Gesamtwasserverbrauch von REHAU Automotive betrug im Berichtsjahr 229,74 Megaliter. In den Werken kam es durch mangelnde Auslastung mehrfach zu Produktionsstillständen. Um daraus resultierende Ablagerungen vollständig auszuspülen, wurde wie schon in den Vorjahren ein häufigerer Austausch des Prozesswassers notwendig.

→ Kennzahlen Wasser, S. 69
→ Nachhaltigkeitsziele, S. 51 f.

Abfall und Entsorgung

REHAU Automotive setzt sich im gesamten Lebenszyklus seiner Produkte aktiv für die Abfallvermeidung ein. Die Abfallmengen werden erfasst und nach den Kriterien „gefährlich" und „nicht gefährlich" sowie „verwertet" und „beseitigt" aufgeschlüsselt. REHAU Automotive legt größten Wert darauf, dass die Verwertung, Behandlung und Beseitigung von Abfällen umweltgerecht und rechtssicher erfolgt. Dazu werden die Entsorgungsunternehmen, mit denen REHAU Automotive bei der Verwertung und Beseitigung zusammenarbeitet, risikobasiert überwacht.

→ Kennzahlen Abfall, S. 69
→ Nachhaltigkeitsziele, S. 51 f.

Soziales

Unternehmenskultur

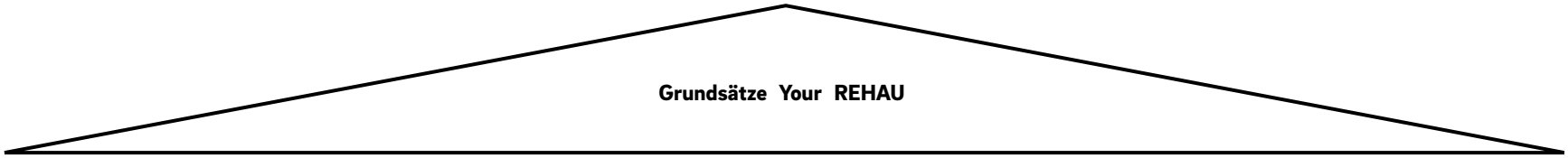
Die Werte Vertrauen, Zuverlässigkeit und Innovation bilden das Fundament der Unternehmenskultur, prägen Führungsgrundsätze und Handeln. Im Umgang mit den Stakeholdern ist REHAU Automotive ein zuverlässiger Partner. Das Unternehmen fühlt sich an Gesetze, Richtlinien und Marktstandards ebenso gebunden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

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

- Innovationen, die eine erfolgreiche, nachhaltige Zukunft für Kunden und Beschäftigte ermöglichen
- Den Anspruch, eine führende Wettbewerbsposition einzunehmen

REHAU Automotive arbeitet daran, den auf allen Ebenen stattfindenden Wandel bestmöglich in die Unternehmenskultur zu integrieren. Themen wie Virtual Leadership, New and Mobile Work und Digital Communication sollen ein neues Bewusstsein für die notwendigen Anpassungen schaffen. Weiterhin geben beispielsweise die verbindlichen globalen Verhaltensgrundsätze wie der Code of Conduct der Belegschaft eine Handlungsorientierung für korrektes und ethisch einwandfreies Verhalten bei der täglichen Arbeit.

07 Unternehmenskultur – YOUR REHAU – Werte und Grundsätze



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

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

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

- Dialog und Feedback zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten (gefördert durch Instrumente wie: jährliches Mitarbeitergespräch im Rahmen des Integrated Performance and Talentmanagement-Prozesses (IPTM) und „360°-Feedback")
- Regelmäßige All Employee Calls, Townhall Meetings und Standortdialoge mit der Unternehmensführung
- Mitarbeiterbefragung („Great Place to Work"-Pulse Survey)
- Direct Line aller Mitarbeitenden bis in die Geschäftsleitung (E-Mail und in den Werken zusätzlich vertrauliche Briefkästen)
- Personalabteilung als persönlicher Ansprechpartner, Berater und
- Interessen-vertreter bis in die höchsten Entscheidungsgremien
- Anonymes Beschwerdewesen CoCoS („Whistleblower"): CoCoS, das Compliance Communication System, ist ein Hinweisgebersystem von REHAU, das von einem externen Dritten betrieben wird. Es ermöglicht eine sichere und – bei Bedarf –anonyme Übermittlung von Hinweisen zu Verstößen gegen das Gesetz oder den Code of Conduct. Das System wird von der renommierten Firma Business Keeper AG in Deutschland betrieben und ist internetbasiert. Um das CoCoS-System zu nutzen, erhalten Mitarbeitende über einen Link Zugriff. Dort können Berichte direkt nach dem Einloggen eingereicht werden. Die Daten werden nicht per E-Mail, Telefon oder andere Kommunikationsmittel übermittelt, und es gibt keine technischen Verbindungen zu den internen Systemen von REHAU. Die Nutzung ist auch von privaten Endgeräten möglich. Es besteht keine Verpflichtung, CoCoS zu nutzen und es gibt keine Konsequenzen für Mitarbeitende, die Beschwerden einreichen. Das CoCoS-System dient dazu, das Fundament von REHAU zu schützen und mögliche negative Auswirkungen von Gesetzesverstößen oder Verstößen gegen den Code of Conduct zu verhindern, was die Reputation des Unternehmens, Kundenbeziehungen und letztendlich Arbeitsplätze beeinträchtigen könnte.
- Vertrauliche Sprechtage (1:1) und Round Tables (Kleingruppen) durch Management an den Standorten. An Sprechtagen können Mitarbeitende direkt mit Mitgliedern des Automotive Executive Board oder anderen Führungskräften sprechen. Diese Gespräche sind vertraulich und können auch private Angelegenheiten umfassen, bei denen REHAU Automotive möglicherweise helfen kann. Eine Anmeldung ist nicht erforderlich, die Termine werden öffentlich bekannt gegeben. Jeder erhält eine persönliche Antwort per Post.
- Systemgestütztes Verbesserungsvorschlagswesen: REHAU Automotive bietet die Möglichkeit, eigene Ideen zur Verbesserung von Prozessen und Produkten einzubringen. Diese Ideen sollen den aktuellen Zustand verbessern und eine messbare Verbesserung ermöglichen.
- Kooperatives soziales Intranet („Daily") für alle Mitarbeitenden, auch in den Werken (Zugriffsmöglichkeit auch über privaten PC / Smartphone)
- Vertrauensbildung durch gelebte „Duz-Kultur"
- Direkte, transparente und frühzeitige Einbindung in betriebliche Veränderungsprozesse auf Grundlage der gesetzlichen Anforderungen und Regelungen

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

Ein wesentlicher Bestandteil zur Sicherstellung ist der Integrated Performance and Talentmanagement-Prozess (IPTM). Der IPTM-Prozess begann 2019 für Mitarbeitende der Stufen E0-E2 und wurde 2020 auf das Managementlevel E3 und

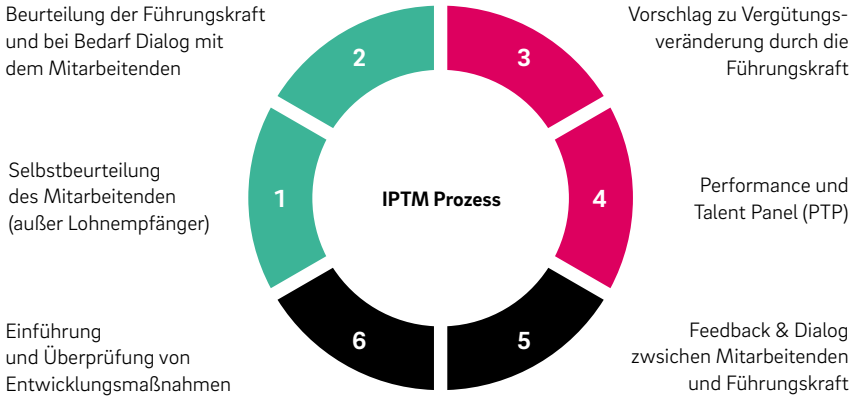
schließlich 2022 auf alle Mitarbeitende ausgedehnt. Im Berichtsjahr 2023 nahmen erstmals alle Länder weltweit daran teil.

IPTM ist ein wesentliches Element der Unternehmenstransformation. Im Rahmen eines IPTM-Zyklus werden Leistung und Kompetenzen eingehend überprüft und das Potenzial der Mitarbeitenden bewertet. Dies trägt konsequent zur Förderung einer zielorientierten Personalentwicklung bei und ermöglicht die Einrichtung eines systematischen Karriere- und Nachfolge-managements. Ziel ist es auch, die Führungsverhaltensweisen weiterhin mit den Unternehmenswerten in Einklang zu bringen, was für die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für den Kulturwandel von entscheidender Bedeutung ist.

Der IPTM-Prozess besteht aus sechs Schritten:

1. Selbstbewertung der Mitarbeitenden (mit Ausnahme von Lohnempfängern)
2. Bewertung durch die Führungskraft und Dialog.
3. Vorschlag zur Änderung der Vergütung durch die Führungskraft
4. Performance- und Talentpanel (PTP)
5. Feedback und Dialog zwischen Mitarbeitenden und Führungskraft
6. Einführung und Überprüfung von Entwicklungsmaßnahmen

08 IPTM-Prozess



Neben IPTM gibt es weitere Ausprägungen des Leistungsprinzips bei REHAU Automotive:

- Über persönliche Zielvereinbarungen und das REHAU Automotive Beurteilungswesen werden die Leistungen der Mitarbeitenden regelmäßig bewertet und es wird gemessen, inwieweit sich das Personal der Bedeutung und Wichtigkeit seiner Tätigkeit und seines Beitrages zur Erfüllung der Unternehmensziele bewusst ist. Dies bildet eine entscheidende Grundlage für die Leistungsvergütung gemäß der Procedure „Vergütungssystem".
- REHAU Automotive nutzt einheitliche Lohn- und Gehaltsgruppen, die sich allein auf die Tätigkeit beziehen und auf die alle Beschäftigten zugreifen können. Gemäß dem Leistungsprinzip legt das Unternehmen Wert auf eine transparente, leistungsorientierte und diskriminierungsfreie Vergütung und geht Zweifelsfällen oder Beschwerden konsequent nach. Den Beschäftigten bietet REHAU Automotive attraktive und faire Vergütungspakete aus funktionsbezogenen Grundgehältern bzw. Grundlöhnen und variablen erfolgsorientierten Zahlungen an. Hinzu kommen zahlreiche Zusatzleistungen, die sich am relevanten Arbeitsmarkt inkl. einschlägiger und nahestehender Tarifverträge (in Deutschland beispielsweise die Kunststoffverarbeitende Industrie, Chemie, Metall) orientieren.
- Die Marktentwicklung der Vergütungen wird regelmäßig (i. d. R. jährlich) überprüft. Dabei werden auch die einschlägigen Regelwerke wie beispielsweise die ILO-Kernarbeitsnormen herangezogen. REHAU Automotive hält die rechtlichen Vorgaben zu Mindestlöhnen und Nebenleistungen weltweit ein.
- Moderne flexible Arbeits(-zeit/-schicht)-Modelle inkl. globaler Richtlinie für mobiles Arbeiten
- Lokales Employee Assistance Program in unterschiedlichen Ausprägungen
- Modelle für den vorzeitigen Renteneintritt sowie für Freistellungsphasen via Zeitwertkonten
- Zusätzliche Unfall- und Auslandskrankenversicherung für Arbeitsunfälle auf Dienstreisen
- Unterstützung im Todesfall
- Diverse Gesundheitsangebote (z. B. Betriebsarzt, Gesundheitsmanagementsystem [BGM])

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

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

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

→ Diversität und Chancengleichheit, S. 42

REHAU Automotive nimmt damit auch seine gesamtgesellschaftliche Rolle und unternehmerische Verantwortung ernst. Deswegen ist REHAU unter anderem Mitglied der „Charta der Vielfalt".

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

Organisation & Zielsetzung

Der Bereich Human Resources berichtet direkt an den CEO von REHAU Automotive. Die operative Umsetzung obliegt dem Head of Human Resources REHAU Automotive. Der Bereich spielt eine entscheidende Rolle dabei,

sicherzustellen, dass REHAU Automotive jederzeit über die richtigen Humanressourcen verfügt, um langfristigen Erfolg zu gewährleisten. Unser vorrangiges Ziel ist es, sicherzustellen, dass alle Positionen mit qualifizierten Mitarbeitenden besetzt sind, die den Werten und Grundsätzen von REHAU entsprechen, wie sie in unserem Leitbild „YOUR REHAU" festgelegt sind.

Die HR-Abteilung bei REHAU Automotive übernimmt die Verantwortung für den gesamten HR-Prozess: von der Personalplanung über das Personalmanagement bis hin zur Aussteuerung von Mitarbeitenden.

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

- Begleitung und Gestaltung des Transformationsprozesses und Carve-out der Services von REHAU Industries zu REHAU Automotive
- Weiterentwicklung der Unternehmenskultur (Feedback and Leadership, Werte, Diversität, New Work, Global Mindset)
- Fortsetzung des jährlichen Pulse Surveys
- Modernisierung des globalen Vergütungssystems (Performance Management)
- Personalentwicklung und Talentmanagement, konkrete Implementierung eines Nachfolgeplanungsprozesses (Succession Planning)

REHAU Automotive möchte als attraktiver Arbeitgeber überzeugen. Messbare Kennzahlen und konkrete Verbesserungsbedarfe für Mitarbeiterengagement und -zufriedenheit auf Basis der unternehmerischen Werte ergeben sich aus dem jährlichen Pulse Survey. Aus den Ergebnissen werden konkrete Maßnahmen unter Beteiligung der Belegschaft abgeleitet und umgesetzt. Im Berichtsjahr 2023 wurde der Wert „Vertrauen" (Kommunikation, Feedback, Wertschätzung, Einbeziehung) als wichtigstes und dringendstes Thema definiert und im Pulse Survey abgefragt. Auf Basis des Feedbacks der Mitarbeitenden wurde deutlich, dass die internationale Kommunikation dazu noch weiter ausgebaut werden muss. Ziel aller Maßnahmen ist, die Kommunikation und den Austausch von Feedback auf allen Ebenen des Unternehmens zu verbessern. Entsprechend wurden die Themenfelder Kommunikation und Feedback in die Zielvereinbarungen der Führungskräfte E0 bis E2 aufgenommen. Zur Überprüfung des Führungsziels „Kommunikation" haben 60 Führungskräfte anschließend an einem Feedback teilgenommen.

Parallel dazu haben 38 Führungskräfte der Ebenen E3 bis E0 an einem 360°-Feedback teilgenommen. Seit 2022 besteht die Möglichkeit für Führungskräfte, systemgestütztes 360°-Feedback eigenständig anzustoßen. Beim durchgeführten Pulse Survey bei REHAU Automotive wurde 2023 eine Teilnahmequote von 71 Prozent erreicht und ein Gesamtdurchschnitt von 57 Prozent Zustimmung in den Fokusfeldern Vertrauen, Verlässlichkeit, Innovation und Moral erzielt. Für 2024 wird ebenfalls eine Teilnahmequote von über 70 Prozent angestrebt. Im Laufe der nächsten Jahre ist REHAU Automotive zuversichtlich, einen durchschnittlichen Zufriedenheitswert von 60 Prozent zu erzielen.

→ Kennzahlen Pulse Survey, S. 70

Personalmanagement

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

Das wesentliche Ziel des Personalmanagements bei REHAU Automotive ist, dass auf allen Arbeitsplätzen passend qualifizierte Mitarbeitende zum Einsatz kommen, zum richtigen Zeitpunkt zur Verfügung stehen und gemäß geltenden REHAU Grundsätzen und Werten („YOUR REHAU") geführt werden. Dies wird anhand der Besetzungsquote unternehmensweit von >95 Prozent sowie einer an der lokalen Gegebenheit abgeleiteten Fluktuationsquote gemessen. Bei Verfehlen der Kennzahlen werden Maßnahmenpläne erstellt.

Die Führungskräfte ermitteln proaktiv den Bedarf an Mitarbeitenden, basierend auf den Anforderungen an Produkte, Prozesse und Arbeitsplätze sowie den Unternehmenszielen und -planungen. Dies umfasst sowohl die Personalplanung als auch die Nachfolgeplanung und beinhaltet die Festlegung der erforderlichen Kompetenzen und Qualifikationen. Darüber hinaus kümmert sich das Personalmarketing darum, neue Talente für das Unternehmen zu gewinnen und sicherzustellen, dass bestehende Mitarbeitende langfristig an REHAU Automotive gebunden werden. Die Bemühungen konzentrieren sich darauf, ein Umfeld zu schaffen, in dem Mitarbeitende ihr volles Potenzial entfalten können und sich mit den Zielen und Werten des Unternehmens identifizieren.

Eine weitere Möglichkeit ist die Deckung des Personalbedarfs durch internationale Personaleinsätze („Auslandseinsätze"). Eine wesentliche Aufgabe der Personalführung der Vorgesetzten ist die aktive Entwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Zur Personalführung gehört als wichtiger Bestandteil auch der Zielvereinbarungsprozess.

Die Kompetenz- und Potenzialeinschätzung im Rahmen des IPTM-Prozesses trägt dazu bei, entsprechende Potenziale zu identifizieren und über entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen zu entwickeln. Die Mitarbeiterentwicklung und Berufsausbildung sind ebenfalls in den REHAU Rules and Procedures geregelt. Die Schulungs- und Ausbildungsmaßnahmen dienen neben der Befähigung der Mitarbeitenden auch der Motivation und Förderung des Bewusstseins (beispielsweise Qualitätsbewusstsein). Die Wirksamkeit durchgeführter Qualifizierungsmaßnahmen wird u. a. über verschiedene Arten zur Messung des Lernerfolges und im Rahmen von Überprüfungen durch Vorgesetzte oder Mitarbeitenden (HR) bewertet. All diese Maßnahmen dienen dazu, die Mitarbeitenden entsprechend ihren individuellen Fähigkeiten zielgerichtet und bedarfsgerecht einzusetzen und weiterzuentwickeln.

→ Leistungsprinzip, S. 35

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

Nachfolgend ein kurzer Auszug wesentlicher Kennzahlen des Berichtsjahres:

Bei REHAU Automotive waren zum Jahresende 2023 insgesamt 6.945 Beschäftigte (männlich: 4.630, weiblich: 2.294, divers: 21) tätig, davon 1.877 im Angestelltenbereich, das entspricht einer Besetzungsquote von 96,4 Prozent. Die Mehrheit der Belegschaft hat einen unbefristeten Arbeitsvertrag (6.412). Zum Ende des Berichtszeitraums arbeiteten 274 Beschäftigte in Teilzeit (4,0 Prozent; männlich: 64, weiblich: 210). Die weltweite Fluktuationsquote lag 2023 bei 17,15 Prozent, davon 9,1 Prozent ungewollte Fluktuation.

→ Kennzahlen Belegschaft, S. 70 ff.

Aus- und Weiterbildung

Mit dem Start der eigenständigen Berufsausbildung im Juli 2023 stellt sich REHAU Automotive der Bedeutung dieses Themas für die Gesellschaft und eröffnet vielfältige Chancen mit weitreichenden Auswirkungen. Die berufliche Ausbildung ist ein Schlüssel zur gesellschaftlichen Teilhabe, zur wirtschaftlichen Prosperität und zur individuellen Entfaltung junger Menschen.

Insgesamt beschäftigen REHAU Automotive in Deutschland 144 Auszubildende. Das entspricht einer Ausbildungsquote von 3,9 Prozent. Der Anteil der weiblichen Auszubildenden liegt bei 36 Prozent.

Aber auch außerhalb Deutschlands, z. B. in Südafrika, Ungarn und Tschechien, bietet das Unternehmen derzeit für sieben junge Menschen ein vergleichbares Berufseinstiegsprogramm an.

REHAU Automotive bietet darüber hinaus umfassende Kompetenzentwicklungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, die von der Belegschaft, den Führungskräften und bei Bedarf auch von Auszubildenden genutzt werden können. Das vielfältige Angebot besteht aus zahlreichen Trainings, E-Learnings und verschiedenen Qualifizierungsbausteinen wie Coachings und Feedback-Tools. Die Trainings sind analog der Kompetenzbewertung im Integrated Performance and Talentmanagement-Prozess (IPTM) aufgebaut und über das Learning-Management-System durch die Angestellten buchbar. REHAU Automotive erreichte bei der Weiterbildung in Präsenz- oder Live-Online-Trainings einen Durchschnitt von fünf Stunden pro Jahr pro beschäftigten Angestellten. Zudem wurden im Berichtszeitraum weltweit 8.231 E-Learning-Kurse von Angestellten von REHAU Automotive zu Themen wie Cybersecurity, HSE-Grundsätze, Compliance, REHAU Rules and Procedures sowie personenbezogene Datenschutz-Anforderungen der DSGVO absolviert. Dabei hatte die Cybersecurity-Schulung mit 3.400 Teilnahmen bei REHAU Automotive den größten Anteil (2022: 1.820).

Für neue Beschäftigte führt REHAU Automotive regelmäßig mehrtägige Onboarding-Seminare in der jeweiligen Landessprache durch. Das Onboarding-Seminar bietet Möglichkeiten zur Interaktion und Vernetzung, Case Work zum Kennenlernen der REHAU Automotive Produkte sowie von strategischen Schwerpunkten und vertieften Aktivitäten zur Nachhaltigkeit und Circular Economy. Beschäftigte, die erstmalig Führungsverantwortung übernehmen, werden mit dem „BECOME FIT"-Training geschult. Generell will REHAU Automotive seiner Belegschaft ein produktives und vielfältiges Arbeitsumfeld bieten, Talente fördern und alle dabei unterstützen, ihre Karriereziele zu erreichen. Darüber hinaus investiert das Unternehmen in die Talent-Development-Programme zur Förderung der in IPTM-identifizierten Mitarbeitenden mit Potenzialaussage und unterstützt damit auch die Zielsetzungen des Handlungsfelds „Vielfalt fördern".

→ Diversität und Chancengleichheit, S. 42

Die REHAU Automotive Entwicklungsprogramme haben im Durchschnitt eine Laufzeit von 15 Monaten und fördern internationale, bereichsübergreifende Netzwerke sowie den Wissensaustausch im gesamten Unternehmen. Die Module kombinieren verschiedene didaktische Ansätze und Methoden wie Präsenztrainings, Coaching, Mentoring, Peer-to-Peer-Learning, Feedback, virtuelle Trainingseinheiten und Projektarbeiten. 2023 haben zwölf Personen an einem der REHAU Automotive Talent-Development-Programmen teilgenommen.

09 REHAU Entwicklungsprogramme

Ebene	Programm	Zielgruppe
E1	**LEAD**	▪ Potenzialträger auf Ebene E2 ▪ Ausgewählte Führungskräfte auf Ebene E1
E2	**Management Development Programm**	▪ Führungskräfte und Experten auf Ebene E3, mit bestätigtem Potenzial für Ebene E2 ▪ Führungskräfte, die vor Programmbeginn max. 2 Jahre eine Funktion auf Ebene E2 hatten
E3	**GROW**	▪ Führungskräfte und Experten mit bestätigtem Potenzial, zur Vorbereitung auf eine Funktion auf Ebene E3
E4	**International Graduate Programm**	▪ Vorbereitung von Nachwuchskräften auf Fach-, Projekt- oder Führungskarrieren

Diversität und Chancengleichheit

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

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

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

→ Code of Conduct, S. 18

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

Die Gleichstellung unterschiedlicher Geschlechtsidentitäten wird als selbstverständlich betrachtet. Vor diesem Hintergrund wurde unter anderem die „Diversity Dimensions" – Fachbereich, Nationalität, Geschlecht, Region und Beruf – definiert, die als Orientierungsleitlinie zur Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer für die eigenen Entwicklungsprogramme dienen. Länderspezifische E-Learnings sowie der Online-Kurs „Unconscious Bias: Unbewusste Vorurteile erkennen und vermeiden" stehen allen Beschäftigten zur Verfügung. Dieses Thema hat weiterhin Einzug in verschiedenen führungsrelevanten Trainingsmaßnahmen gefunden.

Bei REHAU Automotive liegt der Anteil der Frauen in Führungsposition bei 13 Prozent; er konnte sich gegenüber 2022 (12 Prozent) verbessern.

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

→ Lieferkette, S. 45

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die REHAU Automotive Arbeits- und Gesundheitsschutzpolitik ist ein wesentliches Anliegen des Unternehmens. Die Sicherheit und Gesundheit der Belegschaft haben oberste Priorität. Dies ist sowohl Teil eines verantwortungsvollen Umgangs miteinander als auch Ausdruck der Wertschätzung, die REHAU Automotive seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entgegenbringt. Das HSE-Managementsystem (HSE = Health, Safety, Environment) bietet weltweit an allen Produktionsstandorten die systematische Grundlage, um Standards und kontinuierliche Verbesserung sicherzustellen. Dabei geht es darum, die Gesundheit der Beschäftigten zu

erhalten, arbeitsbedingte Verletzungen zu verhindern und die Umwelt zu schützen. Das HSE-Managementsystem basiert auf den Standards ISO 14001 (Umweltmanagement) und ISO 45001 (Arbeitsschutzmanagement). Alle REHAU Automotive Werke sind nach ISO 14001 und ISO 45001 zertifiziert.

→ Kennzahlen Zertifizierungen, S. 68
→ Kennzahlen Zertifizierungen, S. 74

Das betriebliche Gesundheitsmanagementsystem (BGM) von REHAU ist Bestandteil des HSE-Managementsystems und integriert in die HR-Prozesse. Das BGM durchläuft einen jährlichen vierstufigen Prozess, den so genannten PDCA-Zyklus – Planen, Ausführen, Überprüfen, Anpassen. Dieser wird an allen Standorten des Unternehmens eingesetzt. Bereits zu Beginn dieses Prozesses bezieht das Unternehmen externes medizinisches Fachpersonal entsprechend den jeweiligen Landesgesetzen ein. Im weiteren Verlauf des BGM gewährleistet eine REHAU-interne Ansprechperson die optimale Integration aller Beteiligten. REHAU Automotive bestärkt seine Belegschaft und Führungskräfte zudem darin, eigenverantwortlich Ressourcen aufzubauen, um den Anforderungen des Arbeitsalltags besser zu begegnen. Dafür erhalten sie weltweit mit verschiedenen Programmen zur mentalen und physischen Gesundheitsförderung, wie zum Beispiel Resilienz-Workshops, Unterstützung. Je nach Region und lokalen Ressourcen unterscheidet sich die Ausgestaltung und Vielfalt der Angebote. Neben regelmäßigen Sprechstunden eines Betriebsarztes findet weltweit mindestens einmal jährlich an einer Vielzahl der Standorte ein Gesundheitstag statt. Darüber hinaus gibt es vielfältige gesundheitsförderliche – und lokal verankerte – Initiativen.

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

Gesellschaftliches Engagement

Als international tätiges Unternehmen ist sich REHAU der gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Deshalb findet gemäß dem unternehmerischen Prinzip „Think global, act local" ein Engagement auch über die eigentliche Geschäftstätigkeit hinaus statt. International setzt sich REHAU Automotive für ökologische, ökonomische, soziale oder kulturelle Belange ein. Das lokale Engagement wurde anhand der 17 Sustainable Development Goals (SDGs) geclustert. Die ausgewählten SDGs (Gesundheit und Wohlergehen, Hochwertige Bildung, Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen, Weniger Ungleichheiten, Nachhaltige Städte und Gemeinden, Nachhaltige/r Konsum und Produktion, Maßnahmen zum Klimaschutz, Leben an Land und Partnerschaften zur Erreichung der Ziele) sind die Schwerpunkte für das soziale und kulturelle Engagement an den internationalen Standorten. 2023 hat REHAU Automotive seine internationale Rolle als „Good Corporate Citizen" weiter gestärkt und eine organisatorische und finanzielle Grundlage zur Unterstützung des gesellschaftlichen Engagements geschaffen. Ein wichtiger Teil des lokalen Engagements ist die Teilnahme am „World Cleanup Day". Weiterhin unterstützt REHAU Automotive seine Beschäftigten durch Freistellungen oder das Bereitstellen von Infrastruktur, zum Beispiel bei der Feuerwehr, in Schulen, in Werkstätten für behinderte Menschen oder in den Handelskammern. Dieser persönliche Einsatz der eigenen Mitarbeitenden nützt der gesellschaftlichen und persönlichen Entwicklung und fördert ein verständnisvolles Miteinander. Gemäß der unternehmenseigenen Richtlinie für Spenden und Sponsoring fördert REHAU Automotive vor allem Projekte, die einen direkten Bezug zum Unternehmen haben, beispielsweise durch die Nähe zum Standort oder weil Beschäftigte in der geförderten Organisation aktiv sind. Im Berichtszeitraum wurden in diesem Sinne wieder vielfältige Projekte aus den Bereichen Bildung, Gesundheit, Ökologie, Soziales, Sport und Kultur unterstützt.

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

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

Lieferkette

REHAU Automotive strebt langfristige und partnerschaftliche Beziehungen zu seinen Lieferanten an. Dabei erstreckt sich die unternehmerische Verantwortung mit nachhaltigen Werten auf die gesamte Wertschöpfungskette. Neben Qualität und Preis sind vor allem Umwelt- und soziale Kriterien ausschlaggebend, wenn es darum geht, externe Lieferanten und Dienstleister zu beauftragen. Grundsätzlich verpflichten sich die Lieferanten, ein Qualitätsmanagementsystem für Produktionsmaterial gemäß ISO 9001 oder vergleichbar zu unterhalten. Materialien und Dienstleistungen werden auf Basis vertraglich vereinbarter Spezifikationen beschafft. So lässt sich sicherstellen, dass die für Materialien geltenden gesetzlichen Rahmenbedingungen eingehalten werden.

Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung sind für REHAU Automotive von zentraler Bedeutung. Das Unternehmen legt Wert darauf, mit Lieferanten zusammenzuarbeiten, die nachweislich nachhaltige Praktiken verfolgen. Dies spiegelt sich in der Erwartung wider, dass alle Lieferanten sich nicht nur zum Supplier Code of Conduct bekennen, sondern auch sicherstellen, dass diese Verpflichtungen entlang der gesamten Lieferkette weitergegeben und eingehalten werden.

Supplier Code of Conduct

Die Unternehmensführung nimmt diese Themen ernst, was durch die direkte Berichterstattung des Executive Director Purchasing an die Geschäftsleitung verdeutlicht wird. Die Rolle eines Risiko- und Nachhaltigkeitsbeauftragten im Einkaufsbereich unterstreicht weiterhin das Engagement von REHAU Automotive für diese Ziele. Diese strukturierte Herangehensweise zeigt das Bestreben des Unternehmens, wirtschaftliche Effizienz mit ethischen und ökologischen Standards zu verbinden.

Lieferantenmanagement

REHAU Automotive setzt auf eine nachhaltige und verantwortungsbewusste Lieferkettenstrategie, indem überwiegend Lieferanten aus den Ländern ausgewählt, in denen sich auch die Produktionsstätten befinden. Mit mehr als 2.000 Lieferanten aus knapp 30 verschiedenen Ländern und einem Einkaufsvolumen, das zu über 80 Prozent aus dem Produktionsland stammt, werden die lokalen Wirtschaftskreisläufe gestärkt und Umweltausrichtungen durch kurze Transportwege minimiert. Diese Strategie trägt nicht nur zur wirtschaftlichen Stärkung der lokalen Gemeinschaften bei, sondern hat auch positive Auswirkungen auf die Umwelt, da kürzere Transportwege die CO_2-Emissionen reduzieren

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

Die weltweite Beschaffung von Nicht-Produktionsmaterialien und Logistikdienstleistungen sowie von definierten Produktionsmaterialumfängen ist im REHAU Automotive Einkauf organisiert. Das breite Beschaffungsportfolio umfasst eine Vielzahl von Einkaufskategorien, in die die Lieferantenpools unterteilt werden; zudem wird nach Materialgruppen unterschieden. Diese bilden die unterste Ebene der Strategiebildung im Einkauf und werden nach Wichtigkeit und Wertbeitrag geordnet. Die verschiedenen Abteilungen des Einkaufs sind an den Materialgruppen ausgerichtet und verfügen jeweils über strategische Einkäufer. Darüber hinaus gibt es weitere strategische Einkäufer in einigen Regionen. Die Schwestergesellschaft MERAXIS übernimmt im Rahmen einer strategischen Allianz die weltweite Beschaffung und das entsprechende Supply Chain Management von definierten Produktionsmaterialien, Zukaufteilen/Handelswaren sowie Investitionsgütern in Form von Maschinen, Anlagen und Werkzeugen. Der Einkauf ist zentraler Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie und ihrer wesentlichen Handlungsfelder. Er verantwortet die langfristige Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele in der Lieferkette. Das Lieferanten- und Materialgruppenmanagement bildet dabei

die Grundlage für alle Aktivitäten und Entscheidungen. Das Lieferantenmanagement bei REHAU Automotive verläuft in folgenden Schritten:

1. Lieferantenauswahl
2. Lieferantenbeurteilung
3. Lieferantenentwicklung

Die Auswahl von Neulieferanten erfolgt in einem mehrstufigen Prozess. Nach ihrer Registrierung oder Einladung durch den Einkauf werden Lieferanten anhand einer Selbstauskunft bewertet. Bei Bedarf findet ein erstes Audit statt. Art und Umfang dieser Maßnahmen sind abhängig vom jeweiligen Beschaffungsobjekt. Mit verschiedenen Regelwerken und Prozessen stellt das Unternehmen elementare Standards bei Lieferanten und Dienstleistern sicher.

Nachhaltige Standards in der Lieferkette

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

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

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

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

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

→ Soziale Bewertung der Lieferanten, S. 48

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

Supplier Code of Conduct
Zentrale Grundlage aller Lieferantenvereinbarungen ist neben internen Verfahrensanweisungen zum Materialgruppen- und Lieferantenmanagement bzw. Lieferantenentwicklungsprozess der Supplier Code of Conduct (SCoC). Der SCoC gibt verbindlich vor, dass REHAU die Achtung der Menschenrechte, die Einhaltung von

Umwelt- und Arbeitsschutzstandards sowie ethisch korrektes Geschäftsverhalten auch von seinen Geschäftspartnern erwartet. Die Einhaltung des SCoC oder vergleichbarer Regelungen sind für die strategischen Lieferanten obligatorisch. Verstöße gegen den SCoC können zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen. Die Inhalte des SCoC sowie im Fall einer möglichen Eskalation anzuwendende Elemente sind in den Lieferantenaudits integriert. Die Vorlagen für Beurteilung und Auditierung werden regelmäßig aktualisiert und ergänzt. Auch den Audits zur Lieferantenauswahl liegen spezifische Nachhaltigkeitsanforderungen zugrunde. Diese fließen systematisch in die Auditergebnisse ein. Der Auftrag des Unternehmens ist die Planung, Durchführung und Kontrolle aller Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Material- und Informationsfluss. Je nach Branche umfasst dies auch Vorlieferanten, z. B. in der Rohstoffgewinnung, bei der Rücknahme oder dem Recycling von Materialien. Hauptelemente des Prozesses sind der Einkauf der Rohstoffe bzw. der Konfektionsware, die Bestellabwicklung sowie die endgültige Lieferung der Halbfertigware oder der Produkte an die Kunden. Die Lieferanten werden regelmäßig in Bezug auf Qualität, Logistik und Zusammenarbeit beurteilt. Zudem werden sie im Rahmen des Materialgruppenmanagements nach ihrer Relevanz für das Unternehmen eingestuft. Diese so genannte Klassifizierung wie auch das Ergebnis der Lieferantenbeurteilung können die Vorstufe zu einem Lieferantenentwicklungsprozess bilden. Wesentliche Kriterien, die abhängig vom Beschaffungssegment betrachtet werden, sind unter anderem Qualität, Risiko bei Lieferausfällen, Verfügbarkeit und Abhängigkeit, Umweltschutz, Arbeitsbedingungen, Schutz von Know-how und die wirtschaftliche Stabilität der Lieferanten.

Material und Product Compliance

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

Um sicherzustellen, dass alle relevanten gesetzlichen Anforderungen erfüllt werden, verfügt REHAU Automotive über ein umfassendes Rechtskataster, das eine zentrale Verwaltung der übergeordneten gesetzlichen Vorgaben für Materialien und Produkte ermöglicht. Darüber hinaus wird ein Dokumentationssystem bereitgestellt, das auf dem SAP-EHSM-Modul basiert. Dieses System ermöglicht es, regulatorische Vorgaben zu überprüfen und zu dokumentieren, insbesondere in Bezug auf verbotene Substanzen und deklarationspflichtige Inhaltsstoffe gemäß der REACH-Verordnung (EG) Nr. 1907/2006.

Darüber hinaus werden die Lieferanten von REHAU Automotive regelmäßig aufgefordert, die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben für die gelieferten Materialien und Produkte zu bestätigen. Dieser proaktive Ansatz gewährleistet nicht nur die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen, sondern trägt auch dazu bei, die Qualität und Sicherheit der Produkte entlang der gesamten Lieferkette zu gewährleisten.

Einbindung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Als werteorientiertes Familienunternehmen berücksichtigt REHAU die Interessen der Betroffenen. Die Berücksichtigung dieser Interessen ist in den grundsätzlichen Regularien von REHAU verankert und findet entsprechend innerhalb der Beschaffungsorganisation Berücksichtigung.

Wie für die eigene Belegschaft, bietet REHAU Automotive auch den Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette verschiedene Möglichkeiten, über die Interessen geäußert werden können. Neben der Überprüfung sozialer Kriterien bei Lieferanten gemäß dem SCoC stehen das Hinweisgebersystem („Whistleblower"-Hotline) und die Zugänglichkeit des Beschwerdeverfahrens über die REHAU-Website zur Verfügung, wobei Hinweisgebende vor Repressalien geschützt sind.

Werden Bedenken von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette an REHAU herangetragen, werden diese ernst genommen und an den zuständigen Compliance-Verantwortlichen weitergeleitet. Gemeinsam mit dem

Verantwortlichen für die relevante Category und dem internen Bedarfsträger werden Lösungsmöglichkeiten evaluiert und umgesetzt. Maßnahmen und die Überwachung der Umsetzung erfolgen über die Category Strategie.

Auditierung

REHAU führt regelmäßige Audits bei seinen Lieferanten durch, um sicherzustellen, dass diese die festgelegten Anforderungen erfüllen. Die Audits umfassen Aspekte wie Managementsysteme, Qualitätssicherung und Nachhaltigkeitsstandards. Im Jahr 2023 wurden 37 Audits durchgeführt, bei denen keine Verstöße gegen die Nachhaltigkeitsrichtlinien von REHAU festgestellt wurden.

Umweltbewertung der Lieferanten
REHAU überprüft u. a. mögliche, von seinen Lieferanten ausgehende Umweltauswirkungen mittels Auditierungen vor Ort. Im Rahmen der strategischen Allianz zwischen REHAU Automotive und MERAXIS wird die eigene Nachhaltigkeitsstrategie sukzessive in die Lieferkette integriert.

- Es erfolgte ein erstes Screening der Lieferkette zu Scope 3.
- Ausgewählte Lieferanten wurden zur Verringerung ihrer CO_2e-Emissionen bzw. zu ihrer Dekarbonisierungsstrategie befragt.
- Darüber hinaus wurden Handlungsfelder identifiziert, um entsprechende Maßnahmen zum Thema Nachhaltigkeit im Beschaffungsprozess Automotive zu verankern.
- Der Prozess zur Bewertung der CO_2-Emissionen im Vergabeprozess wurde definiert. Erste Vergaben wurden bereits entsprechend umgesetzt.

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

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

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

- Weitere Kenntnisse über den Geschäftspartner in Bezug auf mögliche Compliance-Risiken erlangen.
- Auf die Zusammenarbeit mit zweifelhaften Partnern verzichten.
- Die eigenen Geschäftspartner, soweit nötig, verpflichten, die relevanten Gesetze sowie die unternehmenseigenen Grundsätze einzuhalten.
- Das Verhalten der Geschäftspartner beobachten und ggf. Maßnahmen ergreifen.

→ Nachhaltigkeitsziele, S. 51 f.
→ Diversität und Chancengleichheit, S. 42
→ Menschenrechte, S. 21 ff.
→ Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, S. 42 f.

Berichtsprofil

Der Nachhaltigkeitsbericht 2023 bezieht sich auf die Aktivitäten von REHAU Automotive, den weltweit agierenden Teilkonzern der REHAU Gruppe. Im Bericht wird der Teilkonzern vereinfacht REHAU Automotive genannt. Sprechen wir über REHAU ist damit die gesamte REHAU Gruppe gemeint. Der Hauptsitz der REHAU Verwaltungszentrale (Konzernzentrale) befindet sich in Muri bei Bern (Schweiz). In Rehau (Deutschland) ist der Hauptverwaltungssitz sowohl für den gesamten Teilkonzern REHAU Automotive als auch für die deutsche Gesellschaft REHAU Automotive SE & Co. KG angesiedelt.

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

→ Wesentlichkeitsanalyse, S. 8

Dabei haben sich für den Teilkonzern REHAU Automotive die vier wesentlichen Handlungsfelder „Klimaschutz", „Ressourcenschonung", „Nachhaltige Lieferketten" und „Motivation der Belegschaft" bestätigt und um ein fünftes – „Nachhaltige Unternehmensführung" – erweitert. Diese bilden die Grundlage der Nachhaltigkeitsstrategie und des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts des Teilkonzerns.

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

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

→ Umwelt, S. 26

Der Nachhaltigkeitsbericht bildet die derzeitige, allgemeine Aufbruchsstimmung in Bezug auf die Nachhaltigkeitsthematik ab. Bei der Berichterstellung hat sich REHAU Automotive dieses Jahr mehr auf die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) bezogen, welche im Rahmen der CSRD ab dem Berichtsjahr 2025 für REHAU Automotive verpflichtend werden. So will REHAU bestmöglich die vielfältigen Anforderungen abdecken und deren künftige Erfüllung vorbereiten. Dieser Prozess wird sich noch über die nächsten Jahre erstrecken.

Eine Übersicht zu den Standards des ESRS sowie deren zugeordnete Inhalte werden im Anhang aufgelistet.

→ Reporting-Index, S. 53-66

Neben einer Vielzahl interner Grundsätze und Leitlinien bekennt sich REHAU seit 2015 zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact und ist diesem im April 2020 beigetreten. Die Verknüpfung der ESRS zu den UNGC Prinzipien kann ebenfalls dem Reporting Index entnommen werden.

→ Unternehmensführung, S. 5 f.

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

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

🌐 Informationen zu Zertifizierungen

Der letzte Nachhaltigkeitsbericht erschien im Oktober 2023 unter dem Titel „Nachhaltigkeitsbericht 2022". Der aktuelle Nachhaltigkeitsbericht ist am 26.09.2024 erschienen und trägt den Titel „Nachhaltigkeitsbericht 2023". Redaktionsschluss dieses Berichts war der 23.08.2024. Der nächste Bericht wird 2025 über das Geschäftsjahr 2024 veröffentlicht.

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

→ Impressum, S. 76
REHAU AU Nachhaltigkeit

Vorgehensweise bei der Berichterstattung

Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden

Die im Jahresabschluss enthaltenen Entitäten für den Teilkonzern REHAU Automotive sind im konsolidierten Finanzbericht der REHAU Gruppe für das Geschäftsjahr 2023 beschrieben. Der Bericht wird nicht veröffentlicht.

Änderungen im Berichtszeitraum
Im November 2023 wurde entschieden, den Betrieb am Standort Mosel bei Zwickau zum 30.06.2024 einzustellen, da der letzte verbliebene Serienauftrag für den Stoßfänger des Porsche Panamera mit Dezember 2023 ausgelaufen ist.

Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle

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

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

Lisa Schaller
Sustainability Consultant REHAU Automotive
lisa.schaller@rehau.com

Anhang

10 Nachhaltigkeitsziele

		2021	2022	2023	
ESRS	**Ziel/Ziel-KPI**	**IND & AU**	**AU**	**AU**	**Zieljahr**
E5-1 E5-2 E5-3	Sukzessive Umstellung von Linear- auf Kreislaufwirtschaft	Das Thema Kreislaufwirtschaft ist als wesentliches Handlungsfeld und zukünftige Basisstrategie bestätigt. Mittlerweile haben REHAU Automotive sowie die vier Divisionen von REHAU Industries konkrete Umsetzungsstrategien und erste Maßnahmen entwickelt.	Die Umsetzung von Aspekten der Kreislaufwirtschaft wie z.B. dem Einsatz von Rezyklat ist nur in enger Abstimmung und Freigabe durch den Kunden möglich. Die Integration des Themas Kreislaufwirtschaft in die operative Strategie der Erstausrüster (OEMs) hat aber erst begonnen. Die Grundlagen bei Automotive selbst sind durch entsprechende Projekte und Teilstrategien im Bereich des Einkaufs und der Chemie bereits vorhanden. Weitere Möglichkeiten der Integration sind für das kommende Jahr zu erwarten.	Die Umsetzung von Aspekten der Kreislaufwirtschaft wie z.B. dem Einsatz von Rezyklat ist nur in enger Abstimmung und Freigabe durch den Kunden möglich. Die Integration des Themas Kreislaufwirtschaft in die operative Strategie der Erstausrüster (OEMs) hat aber erst begonnen. Die Grundlagen bei Automotive selbst sind durch entsprechende Projekte und Teilstrategien im Bereich des Einkaufs und der Chemie bereits vorhanden. Weitere Möglichkeiten der Integration sind für das kommende Jahr zu erwarten.	laufend
G1-2	Lieferantenmanagement – feste Verankerung der Anforderungen zur Nachhaltigkeit in den Beziehungen zu Geschäftspartnern	Alle strategischen sowie ausgewählte neue Lieferanten sollen den Supplier Code of Conduct von REHAU unterzeichnen. Im Berichtsjahr wurde ein Projekt gestartet, um die Verankerung des Themas in die operative Tätigkeit weiter zu vertiefen und auch die soziale Verantwortung zu integrieren. Bei ersten Lieferantenaudits bzw. -dialogen wurden 2021 verschiedene Aspekte der Nachhaltigkeit überprüft.	Im Einkauf wurde die Funktion eines Risiko- und Nachhaltigkeitsbeauftragten geschaffen. Diese ist zentrale Koordinationsstelle und Ansprechpartner für Nachhaltigkeitsthemen in der Beschaffung. Das Hinweisgebersystem wurde auf der Basis der neuen gesetzlichen Anforderungen um zusätzlich notwendige Funktionen und ein Supplier Risiko Management erweitert. Der Supplier Code of Conduct wurde im Berichtsjahr grundlegend überarbeitet und auf Grundlage der neuen gesetzlichen Anforderungen erweitert.	Im Einkauf wurde die Funktion eines Risiko- und Nachhaltigkeitsbeauftragten geschaffen. Diese ist zentrale Koordinationsstelle und Ansprechpartner für Nachhaltigkeitsthemen in der Beschaffung. Das Hinweisgebersystem wurde auf der Basis der neuen gesetzlichen Anforderungen um zusätzlich notwendige Funktionen und ein Supplier Risiko Management erweitert. Der Supplier Code of Conduct wurde im Berichtsjahr grundlegend überarbeitet und auf Grundlage der neuen gesetzlichen Anforderungen erweitert.	laufend
S1-14	Arbeits- und Gesundheitsschutz – kontinuierliche Reduzierung der Arbeitsunfälle (Vision Zero) Unfälle mit >3 Ausfalltagen pro 1 Mio. Arbeitsstunden – Ist-Zustand (Werke weltweit)	6,83	6,66	7,25	laufend
E5-3 E5-4	Durchschnittlichen Rezyklatanteil von 9,6 % erreichen (weltweit)	–	4,8	3,9	2026

10 Nachhaltigkeitsziele

		2021	2022	2023	
ESRS	**Ziel/Ziel-KPI**	**IND & AU**	**AU**	**AU**	**Zieljahr**
E5-3 E3-4	Reduzierung des Wasserverbrauchs pro Euro Werkserlös um 10 % (Basisjahr 2019)	3,5 %	4,5 %	15 %	2025
E1-4 E1-7	Reduzierung CO_2e-Emissionen aus Energieverbrauch (Scope 1 + 2 – marktbasiert) um 100 % bilanziell (Basisjahr 2018)	36 %	77 %	72 %	2027
E1-4	Reduzierung des primären Energieverbrauchs pro Euro Werkserlös um 15 % (Basisjahr 2019)	0,5 %	18 %	20,5 %	2025
S1-5 S1-9 S1-13	Durchmischte Teams als Standard in Projektteams sowie Aus- und Weiterbildungsprogrammen	Im GROW- sowie im Trainee-Programm wurden die erarbeiteten Diversitätskriterien für Mixed Teams 2021 erneut umgesetzt.	Im GROW-, Trainee- und MDP-Programm wurden die erarbeiteten Diversitätskriterien für Mixed Teams erfüllt.	Im GROW-, Trainee- und MDP-Programm wurden die erarbeiteten Diversitätskriterien für Mixed Teams erfüllt.	laufend

11 Reporting-Index

ESRS			UNGC	Verweise	ESRS-Konformität
ESRS 2: Allgemeine Angaben					
Grundlagen für die Erstellung	BP-1	Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung		→ Unternehmensstruktur und Geschäftstätigkeit, S. 4 → Berichtsprofil , S. 49	–
	BP-2	Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen		→ Berichtsprofil, S. 49	Anforderung teilweise abgedeckt
Governance	GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane		→ Unternehmen, S. 4 → Unternehmensstruktur und Geschäftstätigkeit, S. 4 → Unternehmensführung, S. 5	Anforderung teilweise abgedeckt
	GOV-2	Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen		→ Unternehmen, S. 4 → Unternehmensstruktur und Geschäftstätigkeit, S. 4 → Unternehmensführung, S. 5 → Nachhaltigkeitsorganisation, S. 13	Anforderung teilweise abgedeckt
	GOV-3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme		→ Unternehmensführung, S. 5	Anforderung teilweise abgedeckt
	GOV-4	Erklärung zur Sorgfaltspflicht			Information nicht veröffentlicht
	GOV-5	Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung		→ Risikomanagement, S. 23	–

11 Reporting-Index

ESRS			UNGC	Verweise	ESRS-Konformität
Strategie	SBM-1	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette		→ Unternehmensstruktur und Geschäftstätigkeit, S. 4 → Unternehmensstrategie, S. 6 → Wesentlichkeitsanalyse, S. 8 → Nachhaltigkeitsstrategie, S. 11 → Nachhaltigkeitsziele, S. 51 → Kennzahlen, S. 67	Anforderung teilweise abgedeckt
	SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger		→ Wesentlichkeitsanalyse, S. 8 → Stakeholder, S. 15	Anforderung teilweise abgedeckt
	SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell		→ Wesentlichkeitsanalyse, S. 8	Anforderung teilweise abgedeckt – Die Wesentlichkeitsanalyse wird im kommenden Berichtsjahr erneut aufgesetzt und vertieft.
Auswirkungen-, Risiko- & Chancenmanagement	IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen		→ Wesentlichkeitsanalyse, S. 8	Anforderung teilweise abgedeckt – Die Wesentlichkeitsanalyse wird im kommenden Berichtsjahr erneut aufgesetzt und vertieft.
	IRO-2	In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten		→ Wesentlichkeitsanalyse, S. 8 → Reporting-Index, S. 53	Anforderung teilweise abgedeckt – Die Wesentlichkeitsanalyse wird im kommenden Berichtsjahr erneut aufgesetzt und vertieft.

11 Reporting-Index

ESRS			UNGC	Verweise	ESRS-Konformität
ESRS E1: Climate Change					
ESRS 2 Allgemeine Angaben	ESRS 2 GOV-3	Integration nachhaltigkeitsbezogener Leistungen in Anreizsysteme	7-9	→ Unternehmensführung, S. 5	Anforderung teilweise abgedeckt
	E1-1	Transition Plan zur Eindämmung des Klimawandels	7-9		Information nicht verfügbar
	ESRS 2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihre Wechselwirkung mit Strategie und Geschäftsmodell(en)	7-9	→ Wesentlichkeitsanalyse, S. 8	Anforderung teilweise abgedeckt
	ESRS 2 IRO-1	Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung wesentlicher klimabezogener Auswirkungen, Risiken und Chancen	7-9	→ Wesentlichkeitsanalyse, S. 8 → Risikomanagement – Risikobetrachtung von Nachhaltigkeitsthemen, S. 24	Anforderung teilweise abgedeckt – Die Wesentlichkeitsanalyse wird im kommenden Berichtsjahr erneut aufgesetzt und vertieft.
Auswirkungen-, Risiko- & Chancenmanagement	E1-2	Politische Maßnahmen zur Eindämmung des Klimawandels und zur Anpassung an den Klimawandel	7-9		Information nicht verfügbar
	E1-3	Maßnahmen und Ressourcen im Zusammenhang mit klimabezogenen unternehmensinternen Richtlinien	7-9	→ Umweltbilanz – Emissionen & Energie, S. 27	Anforderung teilweise abgedeckt

11 Reporting-Index

ESRS			UNGC	Verweise	ESRS-Konformität
Metriken & Ziele	E1-4	Ziele in Bezug auf die Eindämmung des und die Anpassung an den Klimawandel	7-9	→ Umweltbilanz – Emissionen & Energie, S. 27 → Kennzahlen, S. 67	Anforderung teilweise abgedeckt
	E1-5	Energieverbrauch und Energiemix (einschließlich Intensität pro Umsatz)	7-9	→ Umweltbilanz – Emissionen & Energie, S. 27 → Kennzahlen, S. 67	–
	E1-6	Bruttobereiche 1, 2, 3 und Gesamt-THGEmissionen (einschließlich Intensität pro Umsatz)	7-9	→ Umweltbilanz – Emissionen & Energie, S. 27 → Kennzahlen, S. 67	–
	E1-7	Durch Emissionszertifikaten finanzierter THGAbbau und THG-Minderungsprojekte	7-9		Information nicht verfügbar
	E1-8	Interne CO_2-Bepreisung	7-9		Information nicht verfügbar
	E1-9	Potenzielle finanzielle Auswirkungen von wesentlichen physischen Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen	7-9		Information nicht verfügbar
ESRS E2: Umweltverschmutzung					
ESRS 2 Allgemeine Angaben	E2-1	Richtlinien des Unternehmens zum Management & Verbesserung der Auswirkungen, Risiken & Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	7-9	→ Umweltverschmutzung, S. 28	–
	ESRS 2 MDR-P	Strategien zum Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten	7-9	→ Umweltverschmutzung, S. 28	Anforderung teilweise abgedeckt

11 Reporting-Index

ESRS			UNGC	Verweise	ESRS-Konformität
Auswirkungen-, Risiko- & Chancenmanagement	ESRS 2 IRO-1	Richtlinien zur Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken, Abhängigkeiten und Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	7-9	→ Wesentlichkeitsanalyse, S. 8 → Umweltverschmutzung, S. 28	Anforderung teilweise abgedeckt – Die Wesentlichkeitsanalyse wird im kommenden Berichtsjahr erneut aufgesetzt und vertieft.
	E2-2	Maßnahmen und Ressourcen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	7-9	→ Umweltverschmutzung, S. 28 → Kennzahlen, S. 67	–
Metriken & Ziele	E2-3	Parameter und Ziele im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	7-9	→ Umweltverschmutzung, S. 28	–
	E2-4	Angabe der emittierten Schadstoffe (& Mikroplastik) im Zusammenhang zu Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung	7-9		Information nicht verfügbar
	E2-5	Angabe zur Herstellung, Verwendung, Vertrieb und Vermarktung von (besonders) besorgniserregenden Stoffen	7-9	→ Kreislaufwirtschaft – Sekundärrohstoffe, S. 30	–
	E2-6	Erwartete finanzielle Auswirkungen durch wesentliche Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	7-9		Information nicht verfügbar

11 Reporting-Index

ESRS			UNGC	Verweise	ESRS-Konformität
ESRS E3: Wasser- und Meeresressourcen					
Auswirkungen-, Risiko- & Chancenmanagement	ESRS 2 IRO-1	Beschreibung der Prozesse zur Identifizierung und Bewertung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	7-9	→ Wesentlichkeitsanalyse, S. 8 → Kreislaufwirtschaft – Wasser, S. 31	Anforderung teilweise abgedeckt – Die Wesentlichkeitsanalyse wird im kommenden Berichtsjahr erneut aufgesetzt und vertieft.
	E3-1	Strategien im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	7-9	→ Kreislaufwirtschaft – Wasser, S. 31	REHAU Automotive verfolgt einen kreislaufbasierten Ansatz in Bezug auf die Ressource Wasser. Die Informationsgewinnung bezüglich der Entnahme und der Rückführung von asser hat keinen prioritären Fokus, da Wasser als ein Hilfsstoff für die Produktion verstanden wird und keine produktbezogene Verbrauchseinheit darstellt.
	E3-2	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	7-9	→ Kreislaufwirtschaft – Wasser, S. 31	

11 Reporting-Index

ESRS			UNGC	Verweise	ESRS-Konformität
Metriken & Ziele	E3-3	Ziele im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	7-9	→ Kreislaufwirtschaft – Wasser, S. 31	REHAU Automotive verfolgt einen kreislaufbasierten Ansatz in Bezug auf die Ressource Wasser. Die Informationsgewinnung bezüglich der Entnahme und der Rückführung von Wasser hat keinen prioritären Fokus, da Wasser als ein Hilfsstoff für die Produktion verstanden wird und keine produktbezogene Verbrauchseinheit darstellt.
	E3-4	Wasserverbrauch	7-9	→ Kreislaufwirtschaft – Wasser, S. 31 → Kennzahlen, S. 67	
	E3-5	Erwartete finanzielle Auswirkungen durch wesentliche Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	7-9		Information nicht verfügbar – REHAU Automotive verfolgt einen kreislaufbasierten Ansatz in Bezug auf die Ressource Wasser. Die Informationsgewinnung bezüglich der Entnahme und der Rückführung von Wasser hat keinen prioritären Fokus, da Wasser als ein Hilfsstoff für die Produktion verstanden wird und keine produktbezogene Verbrauchseinheit darstellt.
ESRS E4: Biodiversität und Ökosysteme					
ESRS 2 Allgemeine Angaben	E4-1	Übergangsplan und Berücksichtigung von biologischer Vielfalt und Ökosystemen in Strategie und Geschäftsmodell	7-9		Information nicht verfügbar
	ESRS 2 SBM 3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	7-9		Information nicht verfügbar

11 Reporting-Index

ESRS			UNGC	Verweise	ESRS-Konformität
Auswirkungen-, Risiko- & Chancenmanagement	ESRS 2 IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken, Abhängigkeiten und Chancen im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen	7-9		Information nicht verfügbar – Auf Basis der aktuellen Datenlage können keine Aussagen über Maßnahmen zu Biodiversität getätigt werden.
	E4-2	Strategien im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen	7-9		
	E4-3	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen	7-9		
Metriken & Ziele	E4-4	Ziele im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen	7-9		Information nicht verfügbar – Auf Basis der aktuellen Datenlage können keine Aussagen über Maßnahmen zu Biodiversität getätigt werden.
	E4-5	Auswirkungsparameter im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemveränderungen	7-9		
	E4-6	Erwartete finanzielle Auswirkungen durch wesentliche Risiken und Chancen im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen	7-9		
ESRS E5: Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft					
Auswirkungen-, Risiko- & Chancenmanagement	ESRS 2 IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	7-9	→ Wesentlichkeitsanalyse, S. 8	Anforderung teilweise abgedeckt Die Wesentlichkeitsanalyse wird im kommenden Berichtsjahr erneut aufgesetzt und vertieft.
	E5-1	Strategien im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	7-9	→ Nachhaltigkeitsstrategie – Ressourcenschonung, S. 12 → Kreislaufwirtschaft – Ressoucennutzung, S. 30	
	E5-2	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	7-9	→ Kreislaufwirtschaft – Ressoucennutzung, S. 30	

11 Reporting-Index

ESRS			UNGC	Verweise	ESRS-Konformität
Metriken & Ziele	E5-3	Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	7-9	→ Kreislaufwirtschaft – Ressoucennutzung, S. 30	
	E5-4	Ressourcenzuflüsse	7-9	→ Kreislaufwirtschaft, S. 29	
	E5-5	Ressourcenabflüsse	7-9	→ Kreislaufwirtschaft, S. 29	
	E5-6	Erwartete finanzielle Auswirkungen durch Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcen-nutzung und Kreislaufwirtschaft	7-9		Information nicht verfügbar
ESRS S1: Eigene Belegschaft					
ESRS 2 Allgemeine Angaben	ESRS 2 SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	1-2	→ Stakeholder – Belegschaft, S. 17 → Unternehmenskultur, S. 33	Anforderung teilweise abgedeckt
	ESRS 2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	1-2	→ Wesentlichkeitsanalyse, S. 8	Anforderung teilweise abgedeckt – Die Wesentlichkeitsanalyse wird im kommenden Berichtsjahr erneut aufgesetzt und vertieft.
Auswirkungen-, Risiko- & Chancenmanagement	S1-1	Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft	1-2	→ Nachhaltigkeitsstrategie – Motivation der Belegschaft, S. 13 → Unternehmenskultur, S. 33 → Organisation und Zielsetzung, S.37	
	S1-2	Verfahren zur Einbeziehung eigener Arbeitskräfte und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	1-3	→ Unternehmenskultur, S. 33 → Organisation und Zielsetzung, S.37	
	S1-3	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die eigene Arbeitskräfte Bedenken äußern können	1-2	→ Integrität – Compliance, S. 19 → Organisation und Zielsetzung, S.37 → Kennzahlen, S. 67	Anforderung teilweise abgedeckt
	S1-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zur Minderung wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze	1-2	→ Soziales, S. 33	Anforderung teilweise abgedeckt

11 Reporting-Index

ESRS			UNGC	Verweise	ESRS-Konformität
Metriken & Ziele	S1-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	1-2	→ Organisation & Zielsetzung, S. 37 → Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, S. 42 → Nachhaltigkeitsziele, S. 51	Anforderung teilweise abgedeckt
	S1-6	Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens	1-2	→ Personalmanagement, S. 38 → Aus- und Weiterbildung, S. 39 → Diversität und Chancengleichheit, S. 42 → Kennzahlen, S. 67	Anforderung teilweise abgedeckt
	S1-7	Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft des Unternehmens	1-2	→ Personalmanagement, S. 38 → Kennzahlen, S. 67	Anforderung teilweise abgedeckt
	S1-8	Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	1-3		Nicht anwendbar
	S1-9	Diversitätsparameter	1-2, 6	→ Diversität und Chancengleichheit, S. 42 → Kennzahlen, S. 67	
	S1-10	Angemessene Entlohnung		→ Unternehmenskultur, S. 33 → Personalmanagement, S. 38	
	S1-11	Sozialschutz	1-2		Information nicht verfügbar
	S1-12	Menschen mit Behinderungen	1-2, 6	→ Diversität und Chancengleichheit, S. 42 → Kennzahlen, S. 67	
	S1-13	Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung	1-2	→ Aus- und Weiterbildung, S. 39 → Kennzahlen, S. 67	
	S1-14	Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit	1-2	→ Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, S. 42 → Kennzahlen, S. 67	Anforderung teilweise abgedeckt
	S1-15	Parameter für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	1-2		Information nicht verfügbar
	S1-16	Vergütungsparameter (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)	1-2, 6		Information nicht verfügbar
	S1-17	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	1-2, 4-5	→ Integrität – Menschenrechte, S. 21 → Kennzahlen, S. 67	

11 Reporting-Index

ESRS			UNGC	Verweise	ESRS-Konformität
ESRS S2: Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette					
Allgemeine Angaben	ESRS 2 SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	1-6	→ Nachhaltige Standards in der Lieferkette – Einbindung der Arbeitskräfte in der Wert schöpfungskett, S. 47	
	ESRS 2 SBM-3	Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	1-6	→ Wesentlichkeitsanalyse, S. 8 → Lieferkette, S. 45	Anforderung teilweise abgedeckt – Die Wesentlichkeitsanalyse wird im kommenden Berichtsjahr erneut aufgesetzt und vertieft.
Auswirkungen-, Risiko- & Chancenmanagement	S2-1	Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	1-6	→ Lieferantenmanagement, S. 45 → Nachhaltige Standards in der Lieferkette, S. 46	
	S2-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen	1-6	→ Nachhaltige Standards in der Lieferkette – Einbindung der Arbeitskräfte in der Wert schöpfungskette, S. 47	
	S2-3	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können	1-6	Nachhaltige Standards in der Lieferkette → - Supplier Code of Conduct , S. 46 → - Einbindung der Arbeitskräfte in der Wert schöpfungskette, S. 47	
	S2-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze	1-6	→ Nachhaltige Standards in der Lieferkette – Einbindung der Arbeitskräfte in der Wert schöpfungskette, S. 47	Anforderung teilweise abgedeckt

11 Reporting-Index

ESRS			UNGC	Verweise	ESRS-Konformität
Metriken & Ziele	S2-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	1-6	→ Lieferantenmanagement, S. 45	
ESRS S3: Betroffene Gemeinschaften					Anforderung teilweise abgedeckt
Allgemeine Angaben	ESRS 2 SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	1-2, 6	→ Stakeholder – Zivilgesellschaft, S. 18 → Gesellschaftliches Engagement, S. 43	Anforderung teilweise abgedeckt – Die Wesentlichkeitsanalyse wird im kommenden Berichtsjahr erneut aufgesetzt und vertieft.
	ESRS 2 SBM-3	Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	1-2, 6	→ Wesentlichkeitsanalyse, S. 8	
Auswirkungen-, Risiko- & Chancenmanagement	S3-1	Strategien im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften	1-2, 6	→ Stakeholder – Zivilgesellschaft, S. 18 → Gesellschaftliches Engagement, S. 43	
	S3-2	Verfahren zur Einbeziehung betroffener Gemeinschaften in Bezug auf Auswirkungen	1-2, 6	→ Stakeholder – Zivilgesellschaft, S. 18 → Gesellschaftliches Engagement, S. 43 → Kennzahlen, S. 67	
	S3-3	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die betroffene Gemeinschaften Bedenken äußern können	1-2, 6	→ Unternehmenskultur, S. 33	
	S3-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	1-2, 6		Information nicht verfügbar

11 Reporting-Index

ESRS			UNGC	Verweise	ESRS-Konformität
Metriken & Ziele	S3-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	1-2, 6		Information nicht verfügbar
ESRS S4: Verbraucher & Endnutzer					
Allgemeine Angaben	ESRS 2 SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	1-2, 6		Information nicht verfügbar
	ESRS 2 SBM-3	Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	1-2, 6	→ Wesentlichkeitsanalyse, S. 8	Information unvollständig – Die Wesentlichkeitsanalyse wird im kommenden Berichtsjahr erneut aufgesetzt und vertieft.
Auswirkungen-, Risiko- & Chancenmanagement	S4-1	Strategien im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern	1-2, 6		Information nicht verfügbar
	S4-2	Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen	1-2, 6	→ Unternehmenskultur, S. 33	Information nicht verfügbar
	S4-3	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können	1-2, 6	→ Unternehmenskultur, S. 33	Information nicht verfügbar
	S4-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze	1-2, 6		Information nicht verfügbar
Metriken & Ziele	S4-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken & Chancen	1-2, 6		Information nicht verfügbar

11 Reporting-Index

ESRS			UNGC	Verweise	ESRS-Konformität
ESRS G1: Unternehmenspolitik					
Allgemeine Angaben	ESRS 2 GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	10	→ Unternehmen, S. 4 → Unternehmensstruktur und Geschäftstätigkeit, S. 4 → Unternehmensführung, S. 5	
	ESRS 2 IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	10	→ Wesentlichkeitsanalyse, S. 8 → Risikomanagement, S. 23	Anforderung teilweise abgedeckt
Auswirkungen-, Risiko- & Chancenmanagement	G1-1	Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur	10	→ Unternehmensstrategie, S. 6 → Unternehmenskultur, S. 33	
	G1-2	Management der Beziehungen zu Lieferanten	10	→ Lieferkette, S. 45	
	G1-3	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	10	→ Compliance & Integrität im Geschäftsverkehr, S. 18 → Kennzahlen, S. 67	
Metriken & Ziele	G1-4	Bestätigte Korruptions- oder Bestechungsfälle	10	→ Compliance & Integrität im Geschäftsverkehr, S. 18 → Kennzahlen, S. 67	
	G1-5	Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten	10		Nicht anwendbar – REHAU Automotive ist nicht politisch aktiv, finanziert keine Parteien durch Spenden und reduziert ihre aktive Mitarbeit in Verbänden zur politischen Einflussnahme auf ein Minimum.
	G1-6	Zahlungspraktiken	10		Information nicht veröffentlicht

12 Kennzahlen

		2021		2022		2023
ESRS	**KPI**	**AU**	**AU & IND**	**AU**	**AU & IND**	**AU**
ESRS 2: Allgemeine Angaben						
SBM-1	Gesamtumsatz absolut (in Mrd. €)	1,2	–	1,3	–	1,4
SBM-2	EcoVadis (Rating)	–	Gold	Gold		Gold
	CDP Climate Change (Rating)	B	–	B		B
	CDP Water-Security (Rating)	B –	–	B –		B –
ESRS E1: Klimawandel						
E1-2	Anteil der Werke mit zert. ISO 50001 (%)	–	–	80	–	80
E1-4	CO_2e-Red. Scope 1/2 ww. (%) in Bezug auf das Basisjahr 2018	–	36	77	–	72
E1-5	Anteil der Herkunft des verbrauchten Stromes aus regenerativen Energiequellen (%)	73		99		100
	Gesamtverbrauch von Strom, Gas und Heizöl in GWh	275,9	–	280	–	285,75
E1-6	marktbasierte THG Scope 1 (t CO_2e)	21.258	–	23.117	–	25.745
	marktbasierte THG Scope 2 (t CO_2e)	22.288	–	190	–	–
	marktbasierte Scope 1+2 (t CO_2e)	43.546	–	23.307	–	25.745
	ortsbasierte THG Scope 1 (t CO_2e)	21.258	–	23.117	–	25.745
	ortsbasierte THG Scope 2 (t CO_2e)	63.342	–	73.125	–	72.951
	ortsbasierte Scope 1+2 (t CO_2e)	84.600	–	96.242	–	98.696
	marktbasierte Scope-3-Emissionen insgesamt (tCO_2e) 12	1.405.148	–	2.902.072	–	3.874.972

12 Kennzahlen

		2021		2022		2023
ESRS	**KPI**	**AU**	**AU & IND**	**AU**	**AU & IND**	**AU**
	Cat. 1 (t CO_2e)	133.708	–	123.756	–	429.005
	Cat. 2 (t CO_2e)	140.314	–	46.789	–	23.363
	Cat. 3 (t CO_2e)	10.183	–	4.113	–	8.654
	Cat. 4 (t CO_2e)	9.461	–	11.361	–	13.860
	Cat. 5 (t CO_2e)	20.988	–	2.780	–	7.167
	Cat. 6 (t CO_2e)	100	–	1.283	–	498
	Cat. 7 (t CO_2e)	4.104	–	10.421	–	10.148
E1-6	Cat. 8 (t CO_2e)	nicht erhoben	–	nicht erhoben	–	nicht erhoben
	Cat. 9 (t CO_2e)	26.787	–	14.100	–	2.692
	Cat. 10 (t CO_2e)	645	–	1.146	–	1.973
	Cat. 11 (t CO_2e)	964.053	–	2.238.462	–	2.806.400
	Cat. 12 (t CO_2e)	94.805	–	424.555	–	571.213
	Cat. 13 (t CO_2e)	nicht erhoben	–	nicht erhoben	–	nicht erhoben
	Cat. 14 (t CO_2e)	nicht erhoben	–	nicht erhoben	–	nicht erhoben
	Cat. 15 (t CO_2e)	nicht erhoben	–	nicht erhoben	–	nicht erhoben
ESRS E2: Umweltverschmutzung						
E2-2	Anteil Werke mit zertifiziertem ISO 14001 (%)	–	–	100	–	100

12 Kennzahlen

		2021		2022		2023
ESRS	**KPI**	**AU**	**AU & IND**	**AU**	**AU & IND**	**AU**
ESRS E3: Wasser- und Meeresressourcen						
E3-4	spezifischer Wasserverbrauch (l/kg Werksausstoß)	–	0,2 – 3,6	5,01	–	4,5
	spezifischer Wasserverbrauch (l/€ Werkserlös)	–	0,2	0,26	–	0,23
	absoluter Wasserverbrauch (l)	–	429.942.434	241.840.636	–	229.740.035
ESRS E5: Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft						
E5-4	Eingesetzte rezykl. Ausgangsstoffe absolut im Raum EMEA (kt)	–	61,2	2,1	–	1,6
	Eingesetzte rezykl. Ausgangsstoffe relativ im Raum EMEA (%)	–	15,2	5	–	3,9
E5-5	Ausbringungsmenge aller REHAU-Werke (EMEA)	50.244	–	51.228	–	41.170
	Anteil von Verpackungen aus Papier und Wellpappe sowie Holz- und Pappspulen EMEA (%)	80	–	85	–	86
	Verhältnis von Einweg Kunststoffverpackung am gesamten Verpackungsumsatz EMEA (%)	–	–	10	–	10
	Nicht gefährlicher Abfall weltweit (in t)	15.175	–	14.036	–	15.464
	.... davon verwertet (in t)	12.992	–	12.341	–	12.700
	... davon beseitigt (in t)	2.184	–	1.695	–	2.764
	Gefährlicher Abfall (in t)	2.632	–	2.926	–	3.134
	.... davon verwertet (in t)	1.874	–	2.149	–	2.053
	... davon beseitigt (in t)	757	–	777	–	1.081
	Nicht gefährlicher Abfall + gefährlicher Abfall (in t)	17.807	–	16.962	–	18.598

12 Kennzahlen

		2021		2022		2023
ESRS	**KPI**	**AU**	**AU & IND**	**AU**	**AU & IND**	**AU**
ESRS S1: Eigene Belegschaft						
S1-3	Rücklaufquote Pulse Survey (%)	–	65	74	–	71
	Teilnehmer Pulse Surveys	–	–	5.078	–	5.116
	Wert "Trust" in den Pulse Surveys (%)	–	57	59	–	57
	Wert "Reliability" in den Pulse Surveys (%)	–	–	62	–	56
	Wert "Innovation" in den Pulse Surveys (%)	–	–	60	–	58
	Wert "Morale" in den Pulse Surveys (%)	–	–	60	–	58
	Führungskräfte der Ebenen E0 bis E3, die ein 360°-Feedback gestartet haben	–	85	90	–	38
	Teilnehmer Feedback2Managers	–	226	11	–	–
S1-6	Anzahl Beschäftigte Gesamt (Headcount, stichtagsbezogen 31.12.)	–	19.764	7.032	–	6.945
	davon Angestellte	–	7.785	1.750	–	1.877
	davon Beschäftigte in Produktion	–	11.320	5.163	–	4.820
	Vollzeit Americas (AM)	–	2.773	730	–	667
	Teilzeit AM	–	2	0	–	2
	Vollzeit Asia Pacific (AP)	–	1.487	21	–	25
	Teilzeit AP	–	1	0	–	0
	Vollzeit EMEA (Europe)	–	13.883	6.048	–	5.979
	Teilzeit EMEA	–	1.372	233	–	272

12 Kennzahlen

		2021		2022		2023
ESRS	**KPI**	**AU**	**AU & IND**	**AU**	**AU & IND**	**AU**
S1-6	Neueinstellungen AM	–	1.029	433	–	358
	Neueinstelllungen AP	–	428	7	–	5
	Neueinstellungen EMEA	–	2.197	952	–	686
	Neueinstellungen Gesamt	–	3.654	1.392	–	1.049
	Anzahl Beschäftigte AM	–	2.775	730	–	669
	Fluktuationsquote* AM (%)	–	17	31,8	–	26,0
	Anzahl Beschäftigte AP	–	1.488	21	–	25
	Fluktuationsquote* AP (%)	–	10	7,3	–	4,2
	Anzahl Beschäftigte EMEA	–	15.501	6.281	–	6.251
	Fluktuationsquote* EMEA (%)	–	5,4	4,4	–	7,1
	Anzahl Beschäftigte Gesamt	–	19.764	7.032	–	6.945
	Fluktuationsquote* Gesamt (%)	–	7,4	7,2	–	9,1
	Angestellte in Berufsausbildung (inkl. Verbundstudium)	–	469	170	–	248
	globale Ausbildungsquote (%)	–	5,0	1,5	–	3,9
	Anzahl Auszubildender	–	469	170	–	144
	Anteil weiblicher Auszubildender (%)	–	22	–	20	36
	Anzahl ausgelernter Auszubildender	–	169	71	–	–
	Übernahmequote (%)	–	79	55	–	–
S1-8	Fälle von Verletzung oder Gefährdung der Vereinigungsfreiheit bzw. von Tarifverhandlungen (Fälle)	–	0	–	0	0

* ungewollte Fluktuation

12 Kennzahlen

		2021		2022		2023
ESRS	**KPI**	**AU**	**AU & IND**	**AU**	**AU & IND**	**AU**
S1-9	Divers Teilzeit (TZ)	–	1	0	–	0
	Divers Vollzeit (VZ)	–	20	17	–	21
	Weiblich TZ	–	658	191	–	210
	Weiblich VZ	–	4.676	2.145	–	2.084
	Männlich TZ	–	716	42	–	64
	Männlich VZ	–	13.447	4.637	–	4.566
	Frauen in Führungspositionen E0-E3 (%)	–	13	8,8	–	9,2
	Mitarbeiter unter 30 Jahren	–	4.264	1.667	–	1.560
	... in %	–	22	24	–	22,5
	Mitarbeiter 30 - 49 Jahre	–	10.325	3.729	–	3.709
	... in %	–	53	53	–	53,4
	Mitarbeiter über 50 Jahre	–	4.929	1.636	–	1.676
	... in %	–	25	23	–	24,1
S1-12	Anzahl MA mit Behinderung	–	305	134	–	144
	Anteil MA mit Behinderung (%)	–	3,2	3,5	–	3,7

12 Kennzahlen

		2021		2022		2023
ESRS	**KPI**	**AU**	**AU & IND**	**AU**	**AU & IND**	**AU**
S1-13	Durchschnittliche Stundenzahl für Weiterbildung in Präsenz- oder Live-Online-Trainings pro angestellte Person weltweit: Gesamtdurchschnitt	–	3,5	7,1	–	5,0
	s.o.: Unter 30 Jahren	–	2,0	10	–	6,3
	s.o.: 30 - 49 Jahre	–	3,4	7,5	–	5,8
	s.o.: über 50 Jahre	–	1,9	3,4	–	2,4
	Anzahl geschulter Angestellter	–	10.520	3.411	–	1.601
	Anzahl weltweit durchgeführter E-Learning-Kurse	–	15.838	9.393	–	8.231
	Frauenquote im Entwicklungsprogramm "GROW" (%)	–	42	20	–	17
	Anzahl Männer im "IGP" (International Graduate Program vormals internationales Trainee-Programm)	–	3	1	–	1
	Anzahl Frauen im "IGP"	–	3	0	–	0
	Anzahl Nationalitäten im "IGP"	–	4	1	–	1
	Anzahl Teilnehmer im MDP-Programm	–	16	5	–	5
	Anzahl Nationalitäten im MDP-Programm	–	8	3	–	4
	Anzahl Teilnehmer im GROW-Programm	–	23	5		6
	Anzahl Nationalitäten im GROW-Programm	–	6	3		3
	Anzahl Frauen im LEAD-Programm	–	1	kein Programm in 2022		kein Programm 2023
	Anzahl Männer im LEAD-Programm	–	11	kein Programm in 2022		kein Programm 2023
	Anzahl Nationalitäten im LEAD-Programm	–	7	kein Programm in 2022		kein Programm 2023

12 Kennzahlen

		2021		2022		2023
ESRS	**KPI**	**AU**	**AU & IND**	**AU**	**AU & IND**	**AU**
S1-14	Anteil Werke mit zert. ISO 45001 (%)	–	–	100	–	100
	Mitarbeiter, abgedeckt von Managementsystem für HSE (%)	–	–	98	–	98
	Unfälle mit >3 Ausfalltagen pro 1 Mio. Arbeitsstunden – Ist-Zustand (Werke weltweit)	–	6,83	6,66	–	7,25
	Unfälle mit >3 Ausfalltagen pro 1 Mio. Arbeitsstunden – Ziel-Zustand (Werke weltweit)	–	6,64	–	6,64	5,99
S1-17	Meldungen von Menschenrechtsverletzungen (Fälle) (Verstoß gegen das Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit sowie Fälle von Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Hautfarbe oder Geschlecht)	–	0	–	0	0
ESRS S3: Betroffene Gemeinschaften						
S3-2	Spenden (€)	–	61.087	–	52.195	1.000
ESRS G1: Unternehmenspolitik						
G1-3	Anteil des Themas Korruption an erfassten Compliance-Risiken (%)	–	50	–	32	13
	Anzahl Beschäftigte, die Compl.-Kurse belegt haben (Ref. = Refresher-Kurs Bas. = Basis-Kurs)	–	4.129	–	2.464	–
	...im Bereich Compl. & CoC	–	Ref: 2.131 Bas: 653	Ref: – Bas: 175	–	Ref: – Basis: 156
	...Auffrischungskurs Kartellrecht	–	Ref: 335 Bas: 0	Ref: – Bas: 130	–	Ref: 692 Basis: 663
	...Antikorruption	–	Ref: 743 Bas: 267	Ref: 123 Bas: 84	–	Ref: 692 Basis: 663
	...im Bereich Cybersecurity	–	–	1820	–	3400
G1-4	Bestätigte Korruptionsfälle (Fälle)	–	0	–	0	0

12 Kennzahlen

Basisemissionen 2018

ESRS	KPI	
	Basisemissionen 2018 Scope 1 (tCO_2e)	17.419
E1-6	Basisemissionen 2018 Scope 2 market-based (tCO_2e)	74.268
	Basisemissionen 2018 Scope 2 location-based (tCO_2e)	81.887

Engineering progress
Enhancing lives

Impressum

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

Projektleitung
Lisa Schaller

Projektteam
Andreas Pinkernelle
Katharina Franz
Rebecca Bauerle

Gestaltung
Sinn-D-Sein

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

DAU00085 DE 09.2024