



Engineering progress
Enhancing lives

REHAU
Nachhaltigkeits-
bericht
2020



Inhalt

- 03 → **Vorwort**
- 07 → **Unser Unternehmen**
- 21 → **Ethik und Compliance**
- 25 → **Stakeholder**
- 29 → **Lieferkette**
- 33 → **Ökonomie**
- 38 → **Ökologie**
- 50 → **Beschäftigte**
- 68 → **Gesellschaftliches Engagement**
- 69 → **Berichtsprofil**
- 73 → **UN Global Compact**
- 74 → **Impressum**

Hinweise zur Nutzung des Berichts

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

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

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

Seitenverweise innerhalb der Tabellen auf den Seiten 34, 40, 62 und 71 sind ebenfalls verlinkt.

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

WE SUPPORT



Seit 2020 ist REHAU der UN-Initiative Global Compact zur Unternehmensverantwortung und ihren zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Korruptionsbekämpfung verpflichtet. GRI-Standards, die sich auf die Prinzipien des UN Global Compact beziehen, sind im Bericht gekennzeichnet. Eine tabellarische Übersicht der Prinzipien finden Sie auf Seite 73.

Vorwort

(GRI 102-14)

Liebe Leserinnen und Leser,

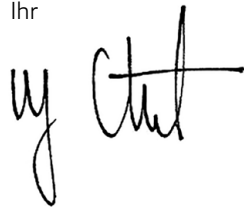
auf drastische Weise hat uns das Jahr 2020 vor Augen geführt, wie fragil unsere Lebensräume sind. Die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie, ihr soziales und ökonomisches Ausmaß verdeutlichen, wie notwendig es für uns als Gesellschaft ist, nachhaltig zu handeln. Um unsere Lebensgrundlagen und die der nachfolgenden Generationen zu sichern, müssen wir es besser machen. Auch im Hinblick auf die Zukunft unserer Ökosysteme.

Bei REHAU arbeiten wir konsequent daran, unseren Beitrag zu leisten, wie dieser Bericht dokumentiert: Unsere Bemühungen, die Kreislaufwirtschaft auszubauen, zeigen Wirkung. Wir erhöhen Recyclinganteile und bringen klimaneutrale Produktionskonzepte auf den Weg.

Als Unternehmensgemeinschaft hat uns 2020 das Motto #peoplefirst am stärksten bewegt. Von den wirksamen Maßnahmen zum Schutz unserer Beschäftigten in den Werken und Verwaltungen bis hin zu innovativen Kommunikationslösungen, um miteinander und mit unseren Kunden weltweit zusammenzuarbeiten. Hier sind wir entschlossen neue Wege gegangen. Der Mut und die Eigeninitiative, mit der wir nicht erst seit heute als Familienunternehmen agieren, sind richtungsweisend.

Auch in Zukunft wird innovatives Denken unser nachhaltiges Handeln bestimmen. Dafür haben wir 2020 mit der Unterzeichnung des UN Global Compact und der Teilnahme an der „50 Sustainability & Climate Leaders“-Initiative ein klares Zeichen gesetzt. Es bekräftigt, wie ernst es uns damit ist, es besser zu machen.

Ihr



William Christensen
CEO REHAU



#peoplefirst.

Verantwortung in erster Linie.

Unsere Beschäftigten schützen und handlungsfähig bleiben – diese Herausforderungen meistern wir gemeinsam mit unseren Beschäftigten seit Beginn der Pandemie. So konnten wir praktisch aus dem Stand Masken, Schnelltests und Unterkünfte für Pendler organisieren und vielfach mobiles Arbeiten ermöglichen.

- 🌐 Mehr dazu auf der REHAU Website
- Mobiles Arbeiten bei REHAU, S. 51

40.000

Masken konnten wir bereits zu Beginn der Pandemie an unsere Beschäftigten verteilen.

Ein Wort von REHAU COO
Uwe H. Böhlke



Moderne Kreislaufwirtschaft.

Nachhaltiger Erfolg für Generationen.

Aus alt wird neu – in der Division Window Solutions nutzen wir schon lange hochwertiges Recyclinggranulat aus den PVC-Anteilen alter Fenster für die Produktion neuer Fensterprofile. Den Rezyklatanteil von derzeit 54 Prozent wollen wir bis 2025 auf 65 Prozent steigern. So sparen wir mit unserer nachhaltigen Kreislaufwirtschaft wertvolle Rohstoffe und gleichzeitig tausende Tonnen CO₂-Emissionen.

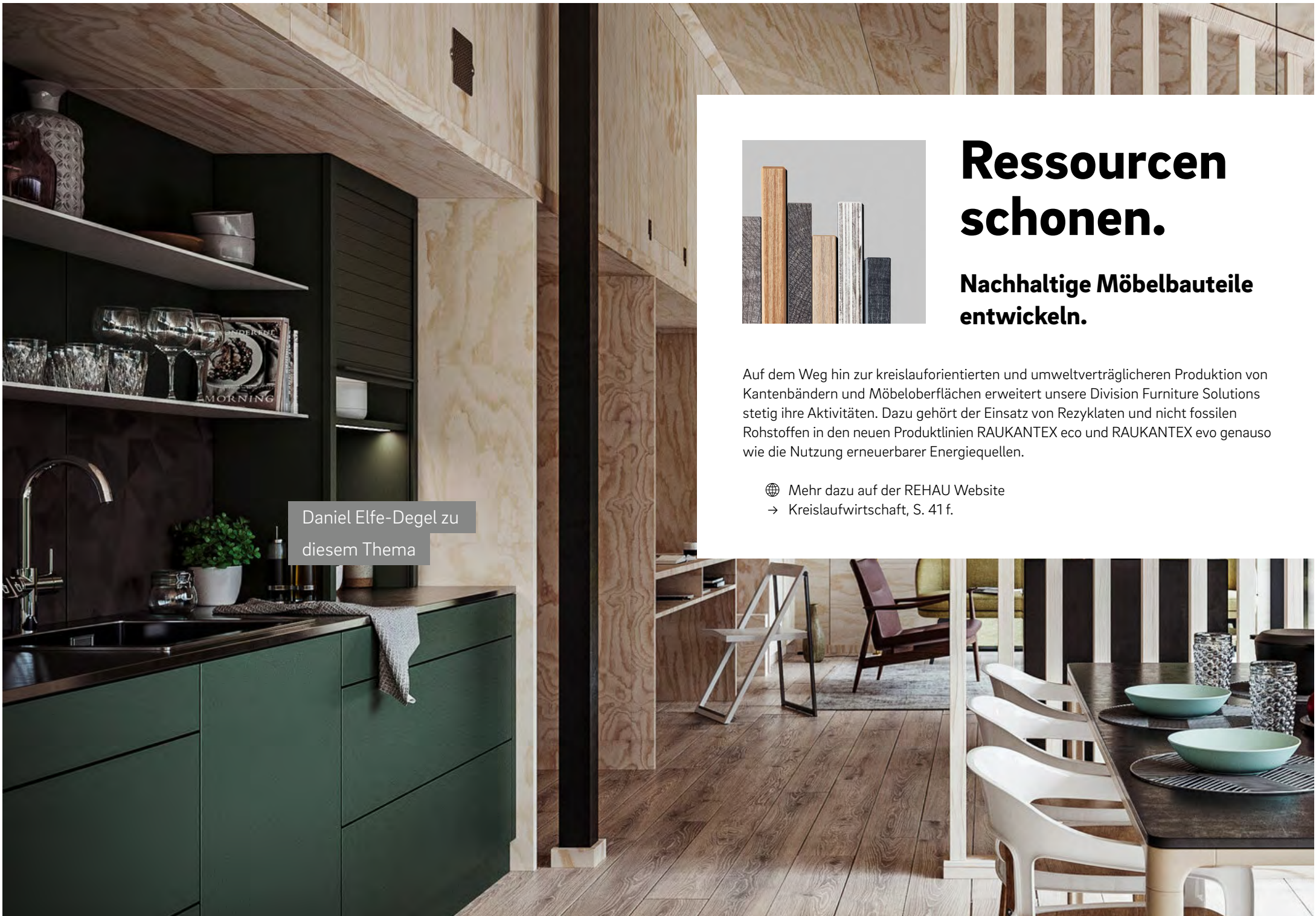
🌐 Lesen Sie weiter auf der REHAU Website
→ Rezyklateinsatz, S. 41 f.

97.000 t

CO₂-Emissionen pro Jahr können wir durch den Einsatz von Rezyklat einsparen.



Statement von
Carsten Heuer



Daniel Elfe-Degel zu diesem Thema



Ressourcen schonen.

Nachhaltige Möbelbauteile entwickeln.

Auf dem Weg hin zur kreislauforientierten und umweltverträglicheren Produktion von Kantenbändern und Möbeloberflächen erweitert unsere Division Furniture Solutions stetig ihre Aktivitäten. Dazu gehört der Einsatz von Rezyklaten und nicht fossilen Rohstoffen in den neuen Produktlinien RAUKANTEX eco und RAUKANTEX evo genauso wie die Nutzung erneuerbarer Energiequellen.

🌐 Mehr dazu auf der REHAU Website
→ Kreislaufwirtschaft, S. 41 f.

Unser Unternehmen



Organisationsprofil

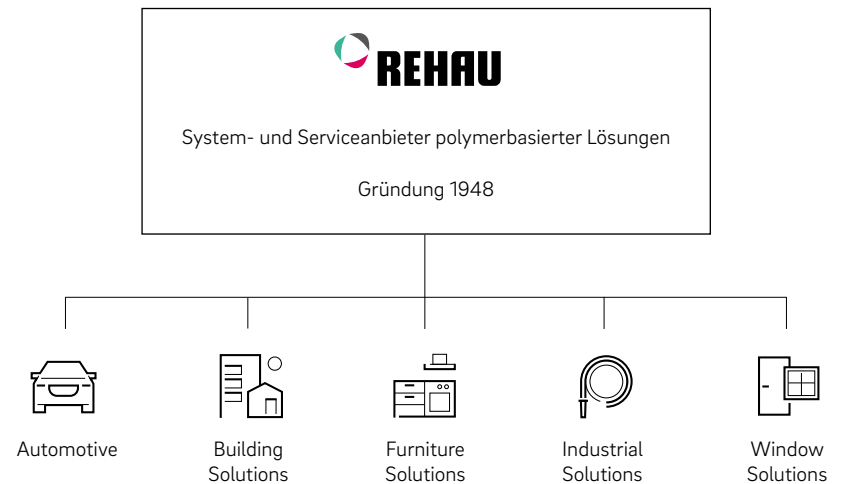
GRI 102-1: Name der Organisation

REHAU (im Vorjahresbericht als „REHAU Gruppe“ bezeichnet) umfasst in diesem Bericht über das Jahr 2020 die fünf Divisionen Automotive, Building Solutions, Furniture Solutions, Industrial Solutions und Window Solutions. 2021 erfolgt eine Aufteilung in die beiden Einheiten REHAU Automotive sowie REHAU Industries mit den restlichen Divisionen.

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

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

01 _ REHAU Divisionen

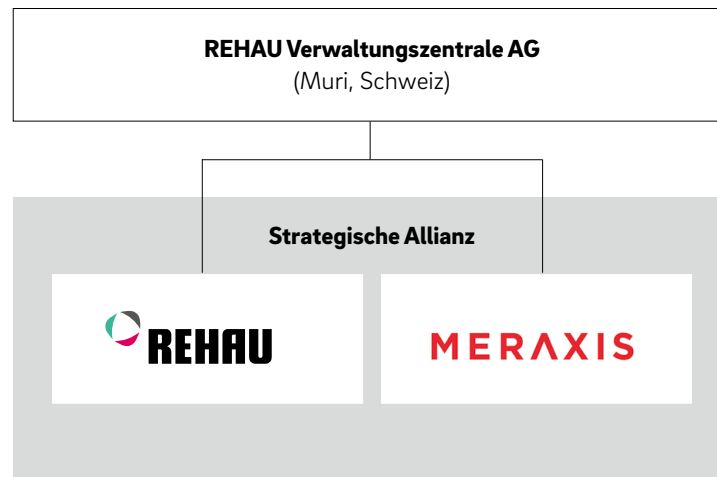


REHAU ist eine Einheit der REHAU Verwaltungszentrale AG.

Seit Mitte 2019 unterhält REHAU eine strategische Allianz mit seinem Schwesterunternehmen, MERAXIS. Im ersten Schritt wurden Teile der Beschaffung und des entsprechenden Supply Chain Managements gebündelt. 2020 wurde die Zusammenarbeit mit MERAXIS weiter intensiviert. Sie erstreckt sich nun auch auf Bereiche wie Recycling oder Research & Development. Darüber hinaus findet ein regelmäßiger Austausch zu Nachhaltigkeitsthemen zwischen MERAXIS und REHAU statt, da beispielsweise das Thema Kreislaufwirtschaft in beiden Schwesterunternehmen eine wichtige Rolle spielt.

🌐 Nachhaltigkeit bei MERAXIS

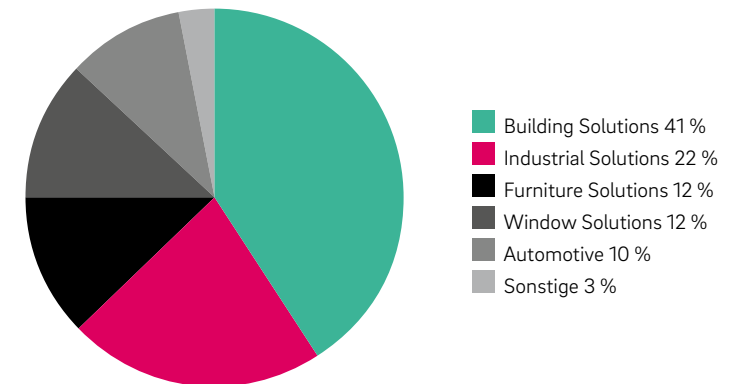
02 _ Strategische Zusammenarbeit REHAU / MERAXIS



Patente

Als innovativer Technologieführer entwickeln wir divisionsübergreifend und international unsere Produkte weiter und arbeiten an neuen Lösungen. Sichtbar wird dies an der großen Anzahl der jährlich eingereichten Patente und Gebrauchsmuster. Insgesamt betrug die Summe der erteilten Patente und Gebrauchsmuster über alle Divisionen und Fachabteilungen im Berichtsjahr weltweit 347 (2019: 292).

03 _ Verteilung der angemeldeten Schutzrechte 2020 nach Divisionen



GRI 102-3: Hauptsitz der Organisation

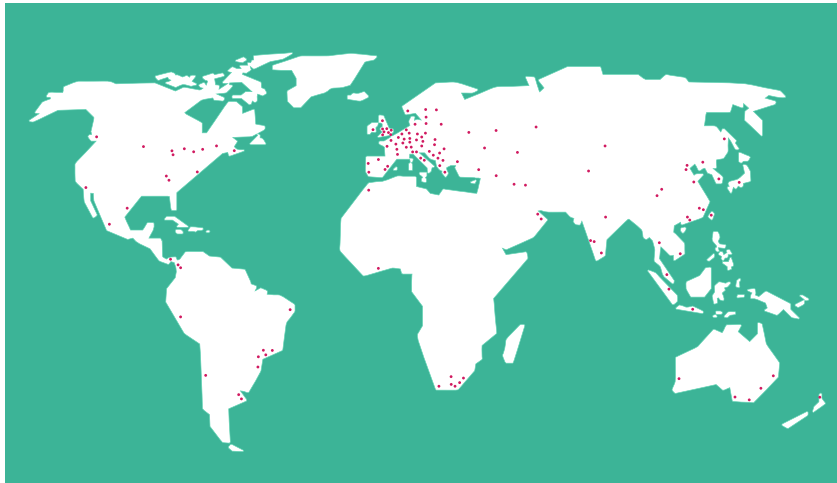
Der Hauptsitz der Konzernzentrale REHAU Verwaltungszentrale AG sowie der Einheiten befindet sich in Muri bei Bern, Schweiz.

GRI 102-4: Standorte

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

Die REHAU AG + Co in Deutschland ist die größte Gesellschaft. Sie hat rund 8.000 Beschäftigte in 16 Verkaufsbüros, elf Werken, drei Logistikzentren und zwei Verwaltungen. Auf dem amerikanischen Kontinent betreiben wir zwölf Werke in

04 _ Standorte weltweit



Kanada, den USA, Mexiko, Kolumbien, Argentinien, Brasilien und Chile. Im Raum Asia Pacific befinden sich 30 Verkaufsbüros, Werke und Logistikzentren, u.a. in China, Malaysia, Thailand und Australien.

- 🌐 [Details zu unseren Standorten in Deutschland](#)
- 🌐 [Details zu unseren Standorten weltweit \(auf Englisch\)](#)

GRI 102-5: Eigentumsverhältnisse und Rechtsform

REHAU ist in Familienbesitz, die Obergesellschaft wird in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft geführt. In Rehau (Deutschland) befindet sich der Hauptverwaltungssitz des Unternehmens mit den drei Divisionen Automotive, Furniture Solutions und Industrial Solutions. Der Verwaltungssitz der Divisionen Window Solutions und Building Solutions ist in Erlangen (Deutschland).

GRI 102-6: Belieferte Märkte

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

- Der Schwerpunkt der Division Automotive liegt auf unterschiedlichen Produkten in den Bereichen Exterior, Air- und Water-Management sowie Sealing für viele namhafte nationale und internationale Automobilhersteller.
- Die Division Building and Infrastructure Solutions bietet integrierte, innovative und technisch hochwertige Programme und Komplettlösungen innerhalb der strategischen Themen „Energieeffizientes Bauen“ und „Wassermanagement“ an.
- Die Division Furniture Solutions setzt als Ideengeber und Entwicklungspartner der Möbelindustrie vor allem individuelle und hochwertige Systemlösungen für Kanten-, Rollladen-, Wandanschluss- und Oberflächenprogramme um.
- Als führender Systemhersteller polymerbasierter Lösungen ist die Division Industrial Solutions Partner für industrielle Leistungs- und Servicepakete jeglicher Art. Sie bietet für Kunden aus unterschiedlichsten Branchen sowohl Großserienlieferungen als auch passgenaue Systementwicklungen an.
- Die Division Window Solutions entwickelt und produziert funktionale, energieeffiziente Fenster- und Fassadensysteme für private und öffentliche Gebäude.

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

GRI 102-7: Größe der Organisation

Im Geschäftsjahr 2020 erwirtschaftete REHAU mit rund 19.000 Beschäftigten einen Umsatz von 2,9 Mrd. Euro (2019: 3,3 Mrd. Euro).

05 _ Umsatzanteile Divisionen

Division	2018	2019	2020
Automotive	45 %	41 %	38 %
Building Solutions	18 %	20 %	21 %
Furniture Solutions	13 %	14 %	14 %
Industrial Solutions	8 %	8 %	9 %
Window Solutions	16 %	17 %	18 %

- GRI 102-2: Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen, S. 07 f.
- GRI 102-4: Standorte, S. 08 f.

Durch COVID-19 und insbesondere den ersten Lockdown in Deutschland wurden die Umsätze 2020 vor allem im zweiten Quartal stark beeinflusst. Frühzeitig wurden Gegenmaßnahmen zur Absicherung der Ergebnisse und der Liquiditätssituation erfolgreich umgesetzt. In Summe wird sich durch die schwierige Situation in der ersten Jahreshälfte trotz der Erholung im dritten und vierten Quartal die Budgetentwicklung von REHAU um etwa ein Jahr verzögern.

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

Zum Jahresende 2020 waren insgesamt 19.008 Beschäftigte (2019: 19.928) für REHAU tätig, davon 7.497 (2019: 7.935) im Angestelltenbereich. Dies entspricht einem Rückgang um 4,6 Prozent (2018: –3,9 Prozent).

Dieser ist vor allem auf den Abbau im Bereich Automotive zurückzuführen, in dem die branchenweiten Auswirkungen der Pandemie und des Strukturwandels im Automobilbereich zu spüren waren.

- Weitere Kennzahlen siehe Beschäftigte, S. 52 ff., 64

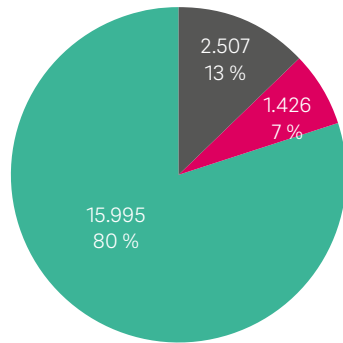
Die Mehrheit der Belegschaft von REHAU hat einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Zum Ende des Berichtszeitraums arbeiteten rund 991 Beschäftigte (2019: 972) in Teilzeit.

Der Anteil Externer ist nicht signifikant, da REHAU nur in Ausnahmefällen Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter beschäftigt.

06 _ Mitarbeiterzahl nach Regionen und Beschäftigungsverhältnis*

Mitarbeiterzahl gesamt 2019

nach Regionen



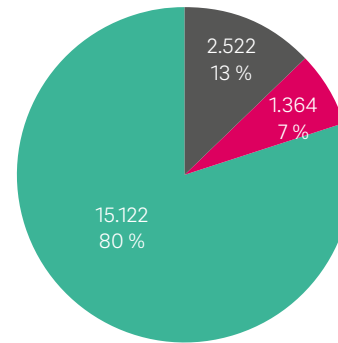
Top 10	Länder	Beschäftigte
1.	DE	9.524
2.	CZ	1.182
3.	FR	918
4.	US	852
5.	HU	719
6.	MX	715
7.	RU	619
8.	CN	604
9.	PL	582
10.	ZA	549

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

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

Mitarbeiterzahl gesamt 2020

nach Regionen



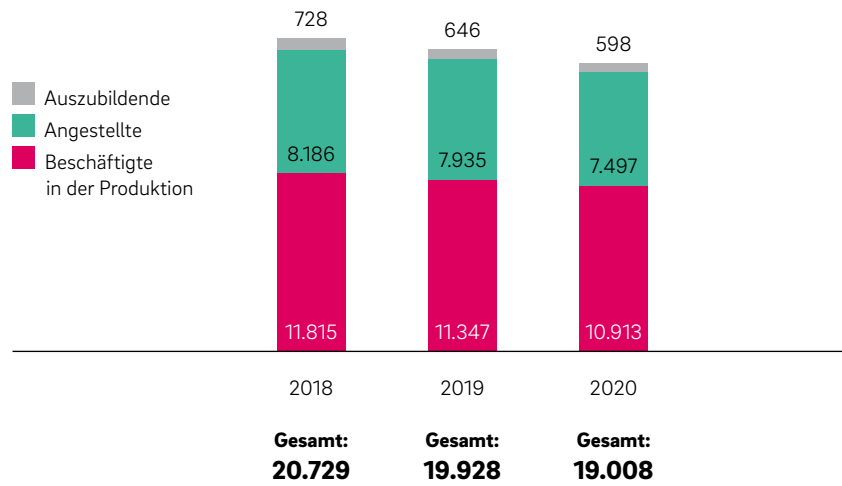
Top 10	Länder	Beschäftigte
1.	DE	9.037
2.	CZ	1.138
3.	US	906
4.	FR	718
5.	HU	703
6.	MX	674
7.	CN	632
8.	RU	615
9.	PL	595
10.	BR	478

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

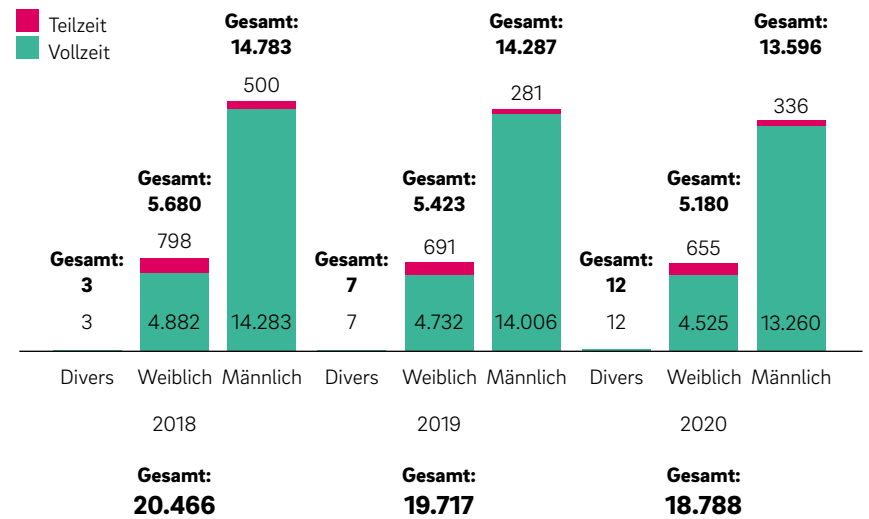
Region	AM	AP	EMEA	Gesamt
Beschäftigte	2.522	1.364	15.122	19.008
Vollzeit*	2.522	1.362	13.913	17.797
Teilzeit*	0	2	989	991

* Anzahl aktive Beschäftigte im Anstellungsverhältnis exkl. Leiharbeitern, Aushilfen, Praktikanten und Mergers & Acquisitions.

07 _ Mitarbeiterzahl nach Beschäftigungsverhältnis

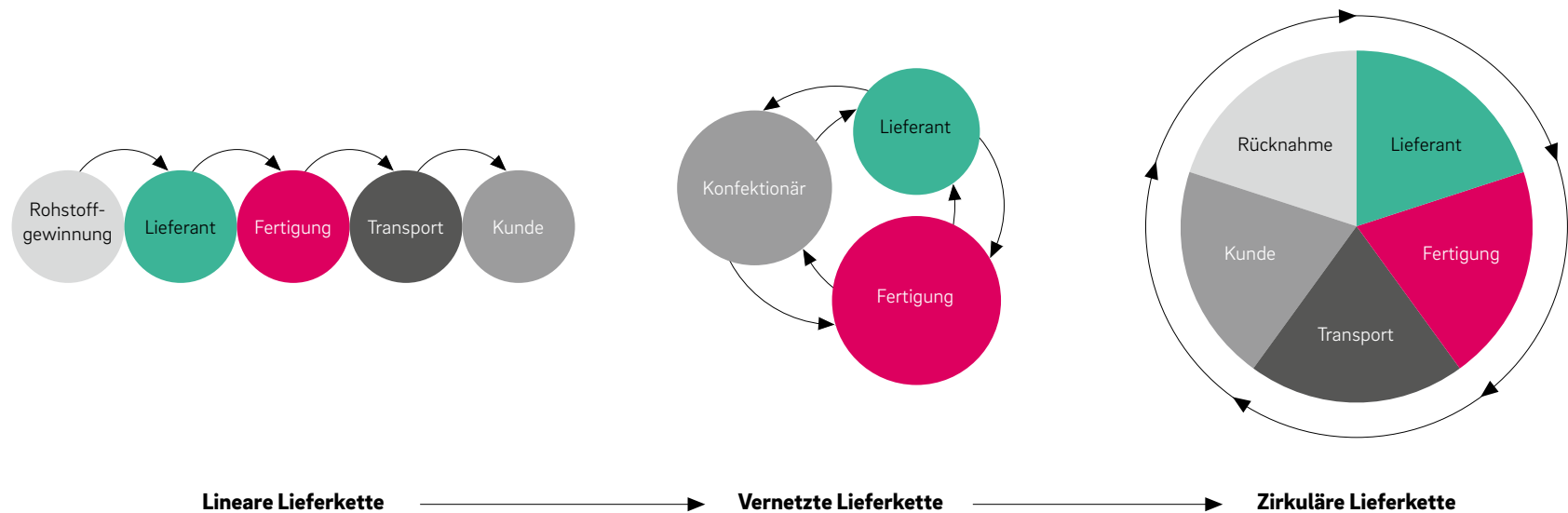


08 _ Mitarbeiterzahl nach Arbeitszeit und Geschlecht*



* Exkl. Mergers & Acquisitions, da hier keine Detaildaten nach Geschlecht und Arbeitszeit vorliegen (Beschäftigte 2018: 263; Beschäftigte 2019: 211; Beschäftigte 2020: 220).

09 _ Sukzessive Transformation von linearer über vernetzte zu zirkulärer Lieferkette



GRI 102-9: Lieferkette

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

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



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

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

- 🌐 Supplier Code of Conduct
- 🌐 Lieferantenmanagement bei REHAU

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

2020 gab es an der Spitze der Unternehmensleitung keine personelle Änderung.

Im Geschäftsjahr 2020 hat REHAU das Geschäftsfeld Cable Management an das Familienunternehmen OBO Bettermann sowie das Frankreich-Geschäft Water & Telecommunication an Dyka veräußert.

GRI 102-11: Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip

UN Global Compact: Prinzipien 1, 7

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

Um ökologische und soziale Risiken frühzeitig zu erkennen und zu steuern, haben wir einen Prozess definiert: Über das Nachhaltigkeits- und Umweltmanagement fließen diese Risiken in die Gesamtrisikostategie und -steuerung des Unternehmens ein. Im Rahmen dieses Reputationsrisiko-Managements prüfen wir Produkte, Produktionsprozesse, Standorte und Kundengruppen, bei denen Nachhaltigkeitsaspekte eine besondere Rolle spielen. Der Fokus liegt dabei auf ethisch, sozial oder ökologisch sensiblen Themenfeldern – beispielsweise dort, wo Projekte zu einem erhöhten Schadstoffeintrag in Luft, Wasser und Böden führen oder mit dem Übernutzen natürlicher Ressourcen verbunden sein können. Zudem sind Menschenrechte in der Lieferkette Teil der Betrachtung.

→ Lieferkette, S. 29 ff.

GRI 102-12: Externe Initiativen

UN Global Compact: Prinzipien 1 bis 10

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

 50 Sustainability & Climate Leaders

Zu unseren Mitgliedschaften zählen u.a.:

- CDP (ehemals Carbon Disclosure Project), international führend in Carbon and Water Sustainability Ratings (seit 2014)
- Charta der Vielfalt, internationale Initiative für Vielfalt in Unternehmen (seit 2018)
- EcoVadis, international führend in Business Sustainability Ratings (seit 2012)
- Responsible Minerals Initiative, Initiative für die verantwortungsbewusste Beschaffung von Mineralien aus konfliktbehafteten Gebieten (seit 2014)
- UN Global Compact (seit 2020)
- 50 Sustainability & Climate Leaders (seit 2020)

Weiterhin sind wir aktiv in folgenden Organisationen:

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

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

- VinylPlus, europäische PVC-Industrie für eine nachhaltige Entwicklung (seit 2011)
- The European Plastic Pipes and Fittings Association (seit 2016)
- Verband der Automobilindustrie (VDA), Arbeitskreis Nachhaltigkeit in der Lieferkette (seit 2018)

GRI 102-13: Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen

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

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

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

Dazu zählen unter anderem folgende Organisationen:

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

Strategie

GRI 102-14: Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers

→ Vorwort, S. 03

GRI 102-15: Auswirkungen, Risiken und Chancen





Um das Leitthema Nachhaltigkeit zu konkretisieren, haben wir 2019 einen umfangreichen Strategieprozess durchlaufen. 2020 wurde dieser Prozess durch die Geschäftsleitung überprüft und die Fortschritte auf Unternehmens- sowie Divisionsebene evaluiert. Je nach Geschäftsfeld und Branche ergeben sich unterschiedliche Chancen und Risiken. Zur Validierung wurde 2020 eine weitere Umfeldanalyse durchgeführt. Schwerpunkt war der im März von der Europäischen Union verabschiedete „Green Deal“. Der darin enthaltene „Circular Economy Action Plan“ hat gezeigt, dass von den vier definierten Handlungsfeldern insbesondere die Bereiche „Klimaschutz forcieren“ und „Kreislaufwirtschaft vorantreiben“ langfristig eine wichtige Bedeutung für das gesamte Unternehmen, aber auch jede Division haben werden.

Der durchgeführte breite Dialog mit Beschäftigten, Kunden und Lieferanten aller Divisionen im Berichtsjahr hat dies ebenfalls verdeutlicht. Informationen über den CO₂-Fußabdruck eines Produkts, Möglichkeiten der Wiederaufbereitung sowie genaue Daten zu den verwendeten Materialien werden für unsere Kunden immer entscheidender. Je nach Branche und Kunde gibt es allerdings noch große Unterschiede in der Bewertung der Themen.

→ Stakeholder-Dialog, S. 25 ff.

Das Jahr 2020 mit all seinen Herausforderungen hat gezeigt, wie wichtig die regelmäßige Fortsetzung der im Vorjahr begonnenen internen und externen Dialoge ist. Insbesondere am Beispiel der für 2025 angestrebten Ziele in den Handlungsfeldern „Klimaschutz forcieren“ und „Kreislaufwirtschaft vorantreiben“ wird die Dynamik deutlich: Unter anderem aufgrund der Effekte im Zusammenhang mit COVID-19 sowie des Bezugs von Ökostrom für alle europäischen Werke der Division Furniture Solutions wurden sie bereits im Berichtsjahr erreicht.

10 _ Strategische Nachhaltigkeitsäulen

	Family Business	Climate Action	Circular Economy	Diversity
UN SDG				
Handlungsfeld	Nachhaltig wachsen	Klimaschutz forcieren	Kreislaufwirtschaft vorantreiben	Diversität fördern
Top-KPI	Umsatzwachstum REHAU in %	CO ₂ -Reduktion Scope 1, 2 weltweit in %	Erhöhung Recyclingquote in %	Stärkung von Frauen in Führungspositionen E0-E3 in %
Status quo 2020	3	34	15	13
Ziele 2025	1-3	> 30	> 15	> 15
Ziele 2030	1-3	N.N.	N.N.	> 20

- Ziele Nachhaltig wachsen, S. 34
- Ziele Klimaschutz forcieren, S. 40
- Ziele Kreislaufwirtschaft vorantreiben, S. 40
- Ziele Diversität fördern, S. 62

Das 2019 entwickelte Positionspapier hat daher weiterhin Bestand. Die Zielsetzungen für 2025 werden voraussichtlich 2021 überarbeitet:

1. Nachhaltig wachsen. Für REHAU als Familienunternehmen ist dieses Handlungsfeld seit Jahrzehnten in der DNA verankert. Unter anderem gehört dazu, dass wir in allen Divisionen eine „Basisstrategie Kreislaufwirtschaft“ formulieren und eine Umsetzungsstrategie mit konkreten Maßnahmen entwickeln. Auf dieser Grundlage wollen wir dauerhaft mit Produkten, Dienstleistungen und neuen Geschäftsmodellen in unterschiedlichen Branchen nachhaltig und wertorientiert wachsen.

2. Klimaschutz forcieren. Unser Anspruch im Klimaschutz heißt: Die Ziele von Paris (COP 21) sind auch unsere Ziele. Bis 2023 wollen wir erstmals eine wissenschaftlich fundierte Zielsetzung (Science Based Target) für REHAU erstellen lassen, um unsere Fortschritte und die Ziele von Paris sowie unserer Partner objektiv dokumentieren zu können. Als Voraussetzung dafür haben wir 2020 begonnen, unsere Scope-3-Emissionen zu analysieren.

3. Kreislaufwirtschaft vorantreiben. Das Thema Kreislaufwirtschaft birgt Beschaffungs- und Kostenrisiken, vor allem aber große Chancen. Um intern die Voraussetzungen für kreislauffähige Produkte zu schaffen, haben wir 2020 die Entwicklung unseres eigenen Circular Design Guide gestartet. Zudem haben wir begonnen, noch proaktiver auf Großkunden zuzugehen sowie in einzelnen Divisionen branchenspezifische Kampagnen zum Thema Kreislaufwirtschaft zu entwickeln. Diese Maßnahmen sollen uns helfen, künftig noch ambitioniertere und langfristige Zielsetzungen zu definieren.

4. Diversität fördern. Seit 2018 haben wir mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt sowie jährlichen Aktionstagen öffentlich ein Zeichen zur Förderung der Diversität gesetzt. Dabei ist uns die Förderung der Geschlechtervielfalt ein besonderes Anliegen, da wir hier Entwicklungspotenzial und Chancen für das Unternehmen sehen. Im Recruiting, bei Aus- und Weiterbildungsprogrammen,

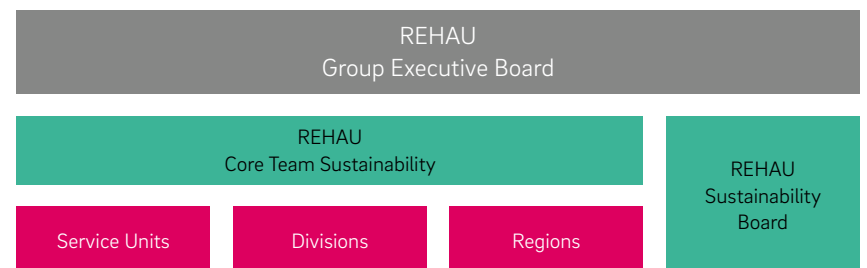
in der Personalentwicklung und in der Besetzung von Projektteams soll Vielfalt der Standard werden. Unter anderem um auch diese Ziele zu unterstützen, wurde im Berichtsjahr das Programm „Global Mindset“ entwickelt, das im Folgejahr sukzessive zum Einsatz kommt und aktiv den Kulturwandel bei REHAU vorantreibt.

→ Unternehmenswerte, S. 18 f.

Die Geschäftsleitung hat die im Jahr 2019 formulierte Nachhaltigkeitsstrategie sowie den für das Berichtsjahr aktualisierten Status gelesen und bestätigt. Wesentliche Aufgabe ist jetzt die Begleitung der Umsetzung sowohl auf Unternehmensebene als auch in den Divisionen.

2020 haben wir erstmals die mit den Handlungsfeldern verbundenen Top-KPIs und Ziele in die Geschäftsstrategien der fünf Divisionen einfließen lassen. Details dazu werden im kommenden Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht.

11 _ Nachhaltigkeitsorganisation



Durch die neue Struktur konnte das Nachhaltigkeitsmanagement deutlich stärker in die Organisation integriert werden. Das Kernteam (Core Team Sustainability), bestehend aus Mitgliedern der Abteilungen Kommunikation, Strategie, Einkauf und Legal, traf sich monatlich zur Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie sowie zur Steuerung der Fortschritte des Unternehmens. Den Vorsitz dieses Teams hat der Leiter Nachhaltigkeit von REHAU. Mindestens einmal jährlich berichtet dieser an die Geschäftsleitung zu allen wesentlichen Themen des Nachhaltigkeitsmanagements und der Berichterstattung.

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

Zur Vorstellung des Nachhaltigkeitsberichts, zur Berichterstattung an die Geschäftsleitung und zur Bestimmung der bei den Zielen gemachten Fortschritte traf sich das komplette Board Ende 2020 zum ersten Mal. Leitung und Koordination des Boards obliegen ebenfalls dem Leiter Nachhaltigkeit.

Langfristig soll sich das Kernteam bzw. Board zu einem Arbeitsgremium mit haupt- bzw. nebenamtlichen Nachhaltigkeitsbeauftragten entwickeln. Im ersten Schritt wurden diese 2020 für die fünf Divisionen benannt. Als erste Division wird Window Solutions 2021 eine eigene Nachhaltigkeitsabteilung aufbauen. Zudem sollen Koordinierende für den Recyclingprozess in den Divisionen und sowie das Klimamanagement benannt werden. Gesamtstruktur und beinhaltete Funktionen sind bewusst dynamisch gestaltet, um die Bedürfnisse der verschiedenen Divisionen und Standorte bestmöglich abbilden zu können. Je nach Anforderungen der jeweiligen Branchen und deren Kunden wird die Struktur sukzessive erweitert.

Unternehmenswerte

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

UN Global Compact: Prinzipien 1 bis 10

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

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

Derzeit arbeitet REHAU zudem daran, den auf allen Ebenen stattfindenden Wandel bestmöglich in seine Unternehmenskultur zu integrieren. Themen wie Virtual Leadership, New and Mobile Work und Digital Communication sollen ein neues Bewusstsein für den notwendigen Wandel schaffen. Ein wichtiger Baustein sind die so genannten Change Pilots, interessierte Beschäftigte, die weltweit die jeweiligen Projekte und Maßnahmen vor Ort begleiten. Im erwähnten Projekt „Global Mindset“ soll ihre Rolle 2021 nochmals geschärft sowie mit weiteren Projekten und Zielsetzungen hinterlegt werden.

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

Wichtige Grundsätze für verantwortungsvolles Handeln bilden außerdem die

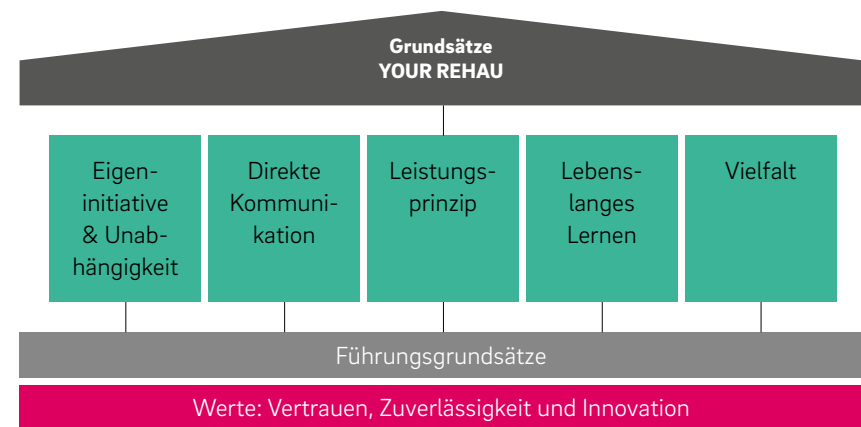
- Leitlinien zur unternehmerischen Verantwortung, festgelegt im REHAU Mitarbeiter-Code of Conduct mit den Dimensionen:
 - Verantwortung gegenüber Mitmenschen und Gesellschaft,
 - Gesetzestreue/Compliance,
 - Integrität und Unabhängigkeit im Geschäftsverkehr,
 - Umgang mit Geschäftspartnern und Entscheidungsträgern,
 - Spenden und Sponsoring,
 - Interessenkonflikte etc.
- Das Bekenntnis zu einem umfassenden Stakeholder-Dialog.
- Das Bekenntnis zum UN Global Compact.
- Die im Berichtsjahr weiterentwickelte Nachhaltigkeitsstrategie mit den vier handlungsleitenden Prinzipien, abgeleitet aus den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen:
 - Nachhaltig wachsen,
 - Klimaschutz forcieren,
 - Kreislaufwirtschaft vorantreiben,
 - Diversität fördern.
- Grundsätze und Leitlinien unseres Umwelt- und Energiemanagements.
- Die Einkaufsrichtlinie und der Supplier Code of Conduct, die den Standard für eine nachhaltige Beschaffung einschließen.

→ Ethik und Compliance, S. 21 ff.

🌐 Mitarbeiter-Code of Conduct

🌐 Supplier Code of Conduct

12_ YOUR REHAU – Werte und Grundsätze

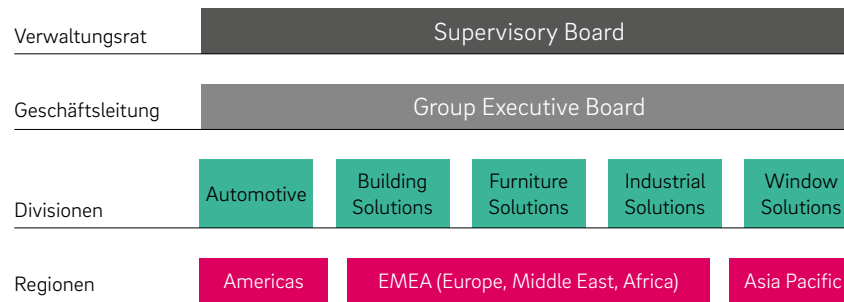


Unternehmensführung

GRI 102-18: Führungsstruktur

Die Geschäftsleitung (Group Executive Board, GEB) ist das oberste Leitungsgremium von REHAU. Es setzt sich zusammen aus dem Chief Executive Officer (CEO), dem Chief Financial Officer (CFO), dem Leiter des CEO Office, dem Chief Operation Officer (COO) sowie den CEOs der fünf Divisionen. Das GEB ist dabei den Belangen der Kapitalgeber sowie der Kunden, Beschäftigten und sonstiger dem Unternehmen verbundener Stakeholder mit dem Ziel einer nachhaltigen Wertschöpfung verpflichtet (Stakeholder Value). Das GEB leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung im Unternehmensinteresse, entwickelt die strategische Ausrichtung des Unternehmens und sorgt für ihre Umsetzung.

13 _ Unternehmensstruktur



Zur Beratung der Nachhaltigkeitsstrategie, der zugehörigen KPIs der vier Handlungsfelder sowie des Status quo der Umsetzung auf Unternehmens- und Divisionsebene tagt die Geschäftsleitung mindestens einmal jährlich. Auf Vorlage des Nachhaltigkeitsmanagements bzw. der unterstützenden Fachabteilungen entscheidet die Geschäftsleitung bei Bedarf über notwendige Veränderungen bei den ökonomischen, ökologischen und sozialen Themenschwerpunkten bzw. Zielsetzungen.

Im Aufsichtsrat (Supervisory Board) wird die Nachhaltigkeitsstrategie als Teil der Unternehmensstrategie sowie deren Umsetzung erörtert und final verabschiedet. Das Supervisory Board legt die Gesamtstrategie fest und überwacht das GEB. Es bestellt und entlässt die Mitglieder der Geschäftsleitung und sorgt in Abstimmung mit dem bestehenden GEB für eine langfristige Nachfolgeplanung.

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

1. Das Risikomanagement umfasst unter anderem Produktions- und Beschaffungsrisiken, Umweltrisiken (darunter Klimarisiken), Cyberrisiken, Kundenbeziehungen, Technologie- und Marktentwicklungen und Produktrisiken sowie deren Auswirkungen auf und Konsistenz mit den Unternehmens- und Nachhaltigkeitsgrundsätzen von REHAU.

→ GRI 102-11: Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip, S. 14

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

→ Stakeholder-Dialog, S. 25 ff.

→ Menschenrechte, S. 61 ff.

3. Das globale Compliance Management bei REHAU ist verantwortlich für die Planung, Steuerung und Kontrolle der auf Compliance gerichteten Aktivitäten des Unternehmens.

→ Ethik und Compliance, S. 21 ff.

Ethik und Compliance

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

UN Global Compact: Prinzip 10

GRI 205: Korruptionsbekämpfung

GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten

GRI 419: Sozioökonomische Compliance

Gesetzeskonformes Handeln ist ein Grundprinzip von REHAU, für das das Unternehmen und seine Beschäftigten seit dem ersten Geschäftstag stehen. Wir sind uns bewusst, dass das Nichteinhalten von Compliance-Grundsätzen zu hohen finanziellen Schäden und einem erheblichen Reputationsverlust führen kann. Die Compliance-Organisation ist daher ein wichtiger Baustein für eine gute und nachhaltige Unternehmensführung. Unsere Compliance-Anstrengungen richten sich insbesondere auf die Themen Korruption, Wettbewerbsverstöße und Geldwäsche sowie die Einhaltung von Umweltvorschriften. Wir orientieren uns dabei an den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen sowie an der UN-Konvention gegen Korruption vom 31.10.2003. Zudem hat REHAU im Jahr 2020 den UN Global Compact unterschrieben. Damit bekennen wir uns öffentlich zu den zehn Prinzipien des Global Compact und versichern unsere Unterstützung, unter anderem auch bezüglich des Prinzips 10 „Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung“. Unseren ersten Fortschrittsbericht werden wir im September 2021 veröffentlichen.

→ Übersicht UN-Global-Compact-Prinzipien, S. 73

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



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

🌐 Mitarbeiter-Code of Conduct

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

→ Managementansatz Lieferkette, S. 29 ff.

🌐 Supplier Code of Conduct

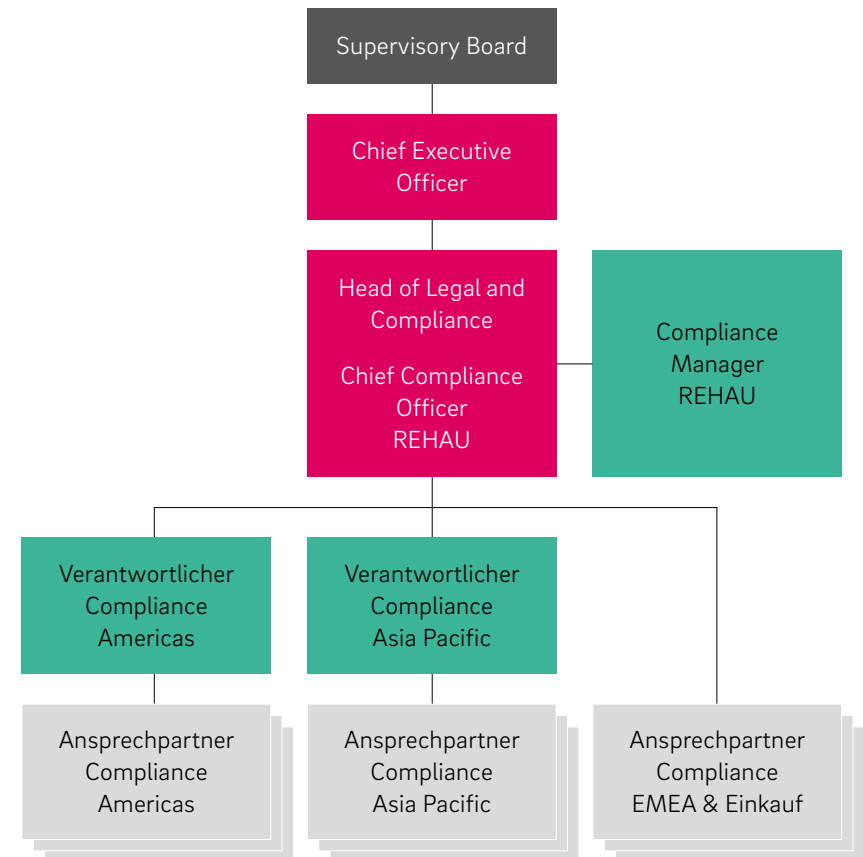
REHAU verfügt über ein globales Compliance Management System (CMS). Dessen Ziel ist die Planung, Steuerung und Kontrolle aller Compliance-Aktivitäten des Unternehmens. Alle Beschäftigten von REHAU werden regelmäßig zu diesen Themen geschult. Eine offene Gesprächskultur, Vertrauen, Transparenz und das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

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

🌐 Hinweisgebersystem CoCoS

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

14 _ Das REHAU Compliance Management System



GRI 205: Korruptionsbekämpfung

UN Global Compact: Prinzip 10

→ GRI 103: Managementansatz, S. 21 f.

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

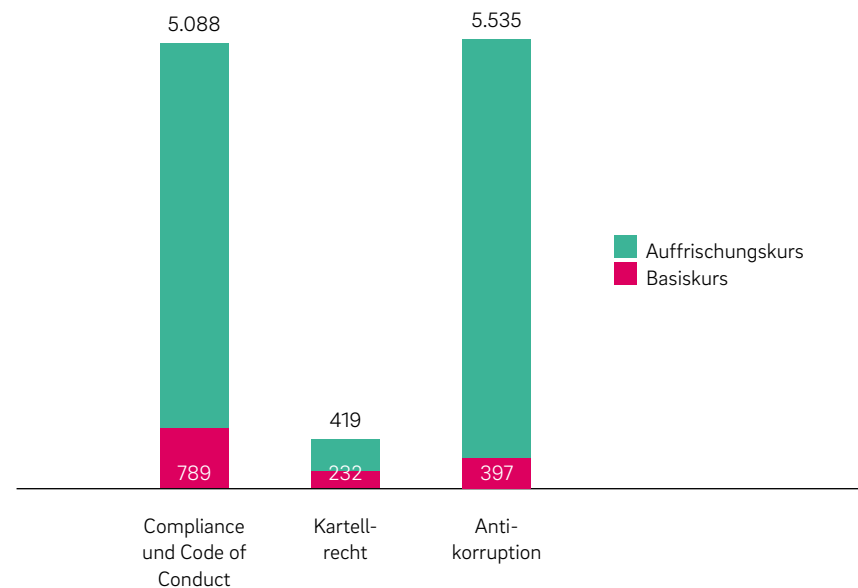
Im Rahmen des jährlichen Compliance Risk Assessment werden die Korruptionsrisiken weltweit geprüft und in der Risk-Management-Datenbank erfasst bzw. aktualisiert. Rund 35 Prozent der im Jahr 2020 erfassten bzw. aktualisierten Compliance-Risiken entfallen auf das Thema Korruption. Für jedes Risiko werden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

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

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

Alle Beschäftigten weltweit verfügen über ein zumeist in Landessprache verfasstes Exemplar des Code of Conduct. Dieser ist wie die Antikorruptionsrichtlinie im REHAU Intranet für alle abrufbar. Die Compliance-E-Learnings sind Pflicht für die gesamte Belegschaft bzw. Beschäftigte mit Außenkontakt. Angestellte ohne Zugang zu einem PC werden über Präsenzs Schulungen geschult. Im Berichtszeitraum haben insgesamt 12.460 Beschäftigte folgende E-Learning-Kurse zu Compliance-Themen erfolgreich abgeschlossen.

15 _ E-Learning-Kurse zu Compliance-Themen 2020





2020 haben wir das interne Projekt „Geschäftspartnerüberprüfung“ gestartet. Der Fokus liegt auf möglichen Korruptionsrisiken. Im ersten Schritt wird 2021 die Geschäftspartner-Zielgruppe „Lieferanten“ überprüft.

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

GRI 205-3: Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen

REHAU toleriert keine Korruption und keine sonstigen strafbaren Handlungen seiner Beschäftigten. Verstöße verfolgt REHAU nach dem „Null-Toleranz-Prinzip“. Im Berichtszeitraum gab es einige Korruptionsverdachtsituationen. Diese wurden nach eingehender Untersuchung nicht bestätigt. Es gab 2020 außerdem kein öffentlich-rechtliches Verfahren im Zusammenhang mit Korruption gegen REHAU oder deren Angestellte. Aktuell sind bei REHAU keine Korruptionsvorfälle bekannt.

GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten

→ GRI 103: Managementansatz, S. 21 f.

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

Wettbewerbswidriges Verhalten oder sonstige Handlungen, die den freien Wettbewerb auf unzulässige Weise behindern, werden von REHAU nicht toleriert.

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

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

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

Wie unter GRI 205-2 angegeben, haben im Berichtszeitraum 651 Beschäftigte an E-Learnings zum Kartellrecht teilgenommen, davon haben 232 den Basiskurs „Kartellrecht“ absolviert und 419 den Auffrischkurs „Kartellrecht“.

GRI 419: Sozioökonomische Compliance

UN Global Compact: Prinzip 10

→ GRI 103: Managementansatz, S. 21 f.

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

2020 wurden keine erheblichen Bußgelder oder nicht monetären Sanktionen gegen REHAU verhängt.

Stakeholder

GRI 102-40: Liste der Stakeholder-Gruppen

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

Mit folgenden Anspruchsgruppen stehen wir in Kontakt:

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

GRI 102-42: Ermittlung und Auswahl der Stakeholder

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

GRI 102-43: Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

GRI 102-44: Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen

Die übergreifende, mit internen wie externen Stakeholdern geführte Diskussion gesellschafts-, wirtschafts- und industriepolitischer Fragen wird in unserer stark vernetzten Welt ein immer wichtigeres Element der Unternehmensführung und strategischen Ausrichtung. Auch für REHAU gewinnen diese Dialoge mehr und mehr an Bedeutung. Einerseits helfen sie uns, die Interessen und Bedürfnisse unserer Stakeholder abzufragen sowie aktuelle Impulse für unsere Ausrichtung

zu erhalten. Andererseits ermöglichen sie es, auch unsere eigenen Sichtweisen darzulegen. Dazu nutzen wir verschiedene Kommunikationsformate zum gezielten Austausch mit unseren Stakeholdern, wie beispielsweise:

- Teilnahme an Multi-Stakeholder-Dialogen, z.B. NAP-Branchendialog Automotive, Volkswagen Group Stakeholder Dialog
- Mitarbeit in Gremien und Verbänden, z.B. Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB), European Plastics Converters (EuPC) und The European Plastic Pipes and Fittings Association (TEPPFA)
- Lieferantentage, Lieferanten-Audits, Veranstaltungen für Führungskräfte,
- eigene Veranstaltungen, z.B. Tage der offenen Tür, Roadshows für Kunden, REHAU ACADEMY
- Veröffentlichungen wie Lagebericht, Nachhaltigkeitsbericht, REHAU Website, Pressemitteilungen, Mitarbeiterzeitung
- Messen und Konferenzen, z.B. Sustainability Leaders Conference
- Befragungen und Teilnahme an Studien zu Arbeitsschutz, Nachhaltigkeit, Kreislaufwirtschaft etc.

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

Beispiele für relevante Themen des Jahres 2020 waren:

- Mitarbeitereinbindung und -vertrauen, kontinuierlicher interner und externer Dialog
- verantwortungsvolle Geschäftsführung, partnerschaftliche Beschaffung
- Partnerschaften in einer Kreislaufwirtschaft, neue Geschäftsmodelle und Berücksichtigung von Circular-Design-Prinzipien in der Produktentwicklung
- CO₂-Management, Scope-3-Monitoring und integrales Risikomanagement

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

Unsere 2019 festgelegten Handlungsfelder wurden dabei bestätigt. Insbesondere „Klimaschutz forcieren“ und „Kreislaufwirtschaft vorantreiben“ wurden sowohl von REHAU als auch von seinen Stakeholdern 2020 als elementar eingestuft. Für REHAU und seine Divisionen ist das ein klarer Auftrag, weiter an der konsequenten Umsetzung dieser Themen zu arbeiten.

→ Nachhaltigkeitsstrategie, S. 16 ff.

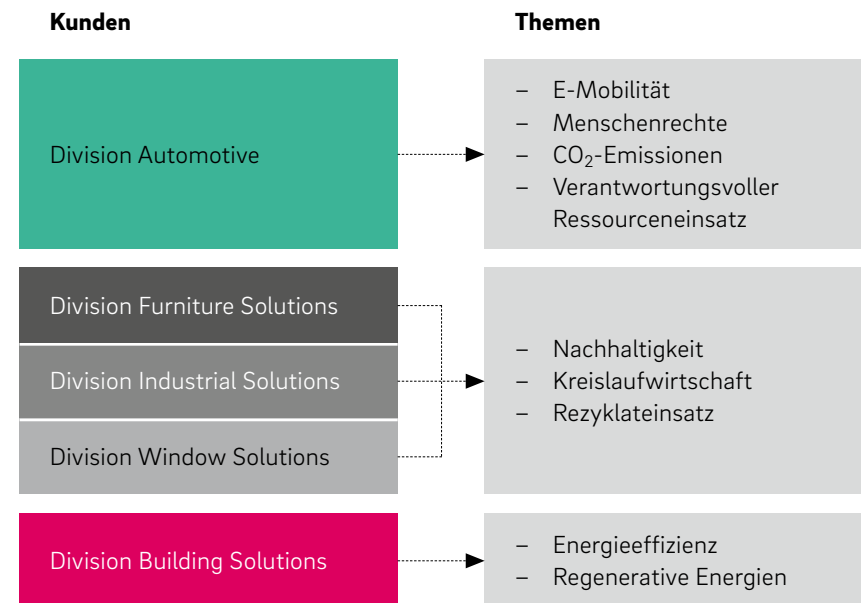
Zusätzlich hat 2020 die aktive Beteiligung am Multi-Stakeholder-Dialog, zu dem das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Rahmen des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) die Automobilbranche eingeladen hatte, die Wichtigkeit und die Auswirkungen des kommenden Sorgfaltspflichtengesetzes für unser Unternehmen verdeutlicht. Wir haben daraus erste Maßnahmen zur Sensibilisierung und Intensivierung des externen Dialogs abgeleitet. Einen entsprechenden Regelprozess sowie weitere Maßnahmen werden wir in den kommenden zwei Jahren definieren.

→ Maßnahmen im Bereich Menschenrechte, S. 66 f.

Kunden

Im Rahmen regelmäßig stattfindender Nachhaltigkeitsaudits und -dialoge unserer Kunden führen wir intensive Gespräche zu unterschiedlichen Aspekten des Nachhaltigkeitsmanagements. Dabei zeigt sich die Vielfalt der unterschiedlichen Schwerpunktthemen.

16 _ Schwerpunktthemen unserer Kunden 2020

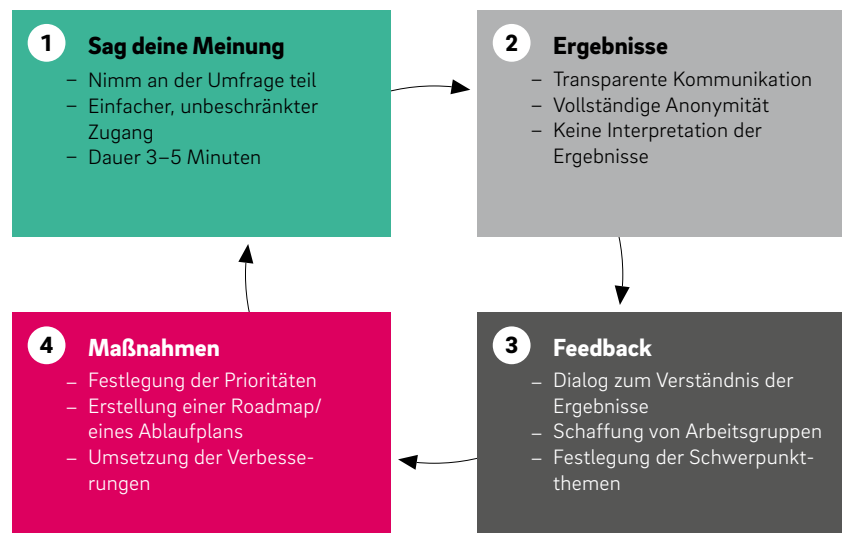


Beschäftigte

Wir beteiligen unsere Belegschaft am Unternehmensgeschehen. Für die transparente Information setzen wir unterschiedliche Instrumente ein, wie zum Beispiel globale Live Calls, Townhall-Meetings, regelmäßige Round-Table-Gespräche sowie jährliche Sprechtag (Social Audits) an allen Standorten weltweit mit Vertretern des oberen Managements beziehungsweise der Abteilung Human Resources. Über unsere interaktive Plattform, die REHAU Daily-App, können alle Beschäftigten mit ihren privaten Geräten am Dialog zu den unterschiedlichsten Themen teilnehmen.

2020 haben wir mit der Durchführung kurzer Mitarbeiterbefragungen begonnen, so genannter Pulse Surveys. Auf diese Weise erhalten wir kontinuierlich ein gutes Abbild der Stimmung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, können Anregungen aufnehmen und gegebenenfalls Maßnahmen ergreifen. Die Umfrage enthält 13 Standardfragen, die sich aus unseren Unternehmenswerten „Vertrauen, Zuverlässigkeit und Innovation“ ableiten.

17 _ Ablauf Pulse Surveys



Lieferanten

Der Dialog mit unseren Lieferanten ist von starkem Interesse für unsere Kunden, Kapitalgeber sowie für die Gesellschaft. Als Systemanbieter in unterschiedlichen industriellen Bereichen können wir nur gemeinsam mit unseren Lieferanten die von uns angestrebten hohen Nachhaltigkeitsstandards erreichen. Ein offener Austausch mit unseren Lieferanten, zum Beispiel auf den regelmäßig durchgeführten Lieferantentagen, ist für uns die Grundlage einer vertrauensvollen Geschäftsbeziehung. Im Zuge der angekündigten nationalen und europäischen Gesetzgebung zur Sorgfaltspflicht in der Lieferkette werden wir diesen Dialog intensivieren und 2021 neu konzeptionieren.

→ Lieferkette, S. 29 ff.

Kapitalgeber

Das Interesse der Kapitalgeber an der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten wächst. Der Fokus liegt dabei auf der Integration unserer Nachhaltigkeitsstrategie in das Kerngeschäft von REHAU. Auch intern wird der Einfluss des Themas Nachhaltigkeit auf die wirtschaftliche Planung und Entwicklung des Unternehmens immer wichtiger. Im Berichtsjahr hat die Bedeutung von ESG-Kriterien (Environmental, Social, Governance) sowie einer langfristig ausgelegten Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie im Finanzsektor signifikant zugenommen, nicht zuletzt aufgrund der Sustainable Finance Initiative der EU.

Ratingagenturen

REHAU pflegt einen aktiven Austausch mit den wichtigsten Agenturen und Beratungsunternehmen, unter anderem beteiligen wir uns bereits seit 2014 am CDP (ehemals Carbon Disclosure Project) und konnten 2020 im Climate-Change-Fragebogen erstmals eine Bewertung von B und im Water-Security-Fragebogen eine Bewertung von B– erreichen. Zur Verbesserung unseres Managementansatzes haben wir im Berichtsjahr eine externe Analyse mit einem Response Check sowie einer Gap-Analyse durch die Umweltberatung Swiss Climate durchführen lassen. Zusätzlich haben wir in einem zweitägigen Workshop mit dem externen Partner Sphera gemeinsam mit den Fachabteilungen die relevanten Scope-3-Emissionen

identifiziert und eine erste Roadmap zur Ermittlung in 2021 festgelegt. Auf dieser Basis wollen wir 2021 insbesondere unsere Scope-3-Berichterstattung verbessern.

Einen intensiven Dialog gibt es seit 2018 auch mit der internationalen Rating-agentur EcoVadis. Als Premiummitglied erhalten wir detaillierte Analysen und können so unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten in allen wesentlichen Bereichen überprüfen. Im Berichtsjahr konnten wir unseren Silber-Status nochmals in allen vier Bereichen – Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik sowie nachhaltige Beschaffung – verbessern und gehören in unserer Branche weiterhin zu den besten 3 Prozent aller beurteilten Unternehmen.

Zivilgesellschaft

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

Im Juni 2017 hat REHAU an seinem Verwaltungsstandort Erlangen eine Selbstverpflichtung unterzeichnet, um freiwillige und proaktive Beiträge zu Klimaschutz, Energiewende und Nachhaltigkeit in Erlangen zu leisten. In diesem Zusammenhang sind 2020 Planungen zum Bau einer großen Photovoltaik-Anlage an unserem Standort angelaufen. Außerdem haben wir im Berichtsjahr wieder punktuell an Multi-Stakeholder-Dialogen teilgenommen, z.B. in Erlangen an der Steuerungsgruppe FairTrade/SDGs.

→ Ökologie, S. 38 ff.



Nichtregierungsorganisationen (NGOs)

Mit Nichtregierungsorganisationen diskutieren wir stellenweise die möglichen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Mensch und Umwelt. Im Rahmen unserer Selbstverpflichtung unterstützen wir gleichzeitig internationale Initiativen von NGOs, um auf zentrale Handlungsfelder unserer Nachhaltigkeitsstrategie hinzuweisen, wie Ressourcenknappheit, Klimawandel und Ungleichheiten. Auch 2020 haben wir uns wieder am „World Cleanup Day“ und am „Diversity Day“ beteiligt. Im Rahmen lokaler Partnerschaften tauschen wir uns zudem regelmäßig mit diversen regionalen Initiativen aus.

Lieferkette

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

GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten

UN Global Compact: Prinzipien 7, 8

GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten

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

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

→ GRI 102-9: Lieferkette, S. 13 f.

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

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

→ Allianz mit MERAXIS, S. 07



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

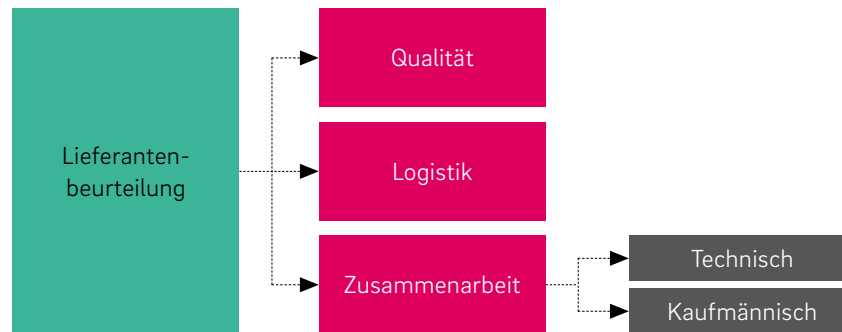
Das Lieferantenmanagement bei REHAU läuft in folgenden Schritten ab:

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

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

Basierend auf dem Ergebnis der Lieferantenbeurteilung erfolgt eine Klassifizierung unserer Partner, die die Grundlage für mögliche weitere Entwicklungsschritte des jeweiligen Lieferanten, z.B. zu einem strategischen Lieferanten, ist.

18 _ Lieferantenbeurteilung bei REHAU



- 🌐 Weiterführende Informationen zur Lieferantenbeurteilung
- 🌐 Lieferantenmanagement bei REHAU

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

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

🌐 Supplier Code of Conduct

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

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

- Ethik und Compliance, S. 21 ff.
- GRI 308-2: Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen, S. 32
- GRI 414-2: Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen, S. 32

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

Das REHAU Qualitätsmanagementsystem erfüllt die Anforderungen der Normen ISO 9001 und ISO 14001 sowie weiterer branchenspezifischer Qualitätsstandards, beispielsweise der Automobilindustrie (IATF 16949). Es schließt alle Unternehmensbereiche ein. Für die Einhaltung dieser Standards und Normen werden jährlich Ziele definiert, die als Grundlage für Audits durch interne Qualitätsbeauftragte sowie unabhängige externe Gutachter dienen. Außerdem prüfen auch einige unserer Kunden die Einhaltung. Alle Auditoren müssen sich regelmäßig weiterbilden und ihre Qualifikation nachweisen. Im nächsten Jahr sollen die Auditoren besonders hinsichtlich des HSE(Health, Safety and Environment)-Managements sowie des Qualitätsmanagements weiter qualifiziert werden.

Die Zertifizierungsaudits erfolgen sowohl beim Umwelt-, Qualitäts- als auch Energiemanagement jährlich. Dabei wird jeder Prozess auf Grundlage der jeweiligen Norm im dreijährigen Zertifizierungszeitraum betrachtet.

Zertifikate TÜV Rheinland

2020 hat das Qualitätsmanagement in Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen der Bereiche Umwelt, Energie und Arbeitsschutz eine REHAU eigene Auditsoftware umgesetzt. Diese ermöglicht unter anderem eine systematischere Auswertung von Auditabweichungen und -schwerpunkten. Die Auditgrundlagen sollen in Zukunft erweitert werden, um die Lieferanten ganzheitlicher abzubilden. Beispielsweise wollen wir Nachhaltigkeitsstandards noch stärker berücksichtigen. So sollen anlassbezogene Analysen durch das Nachhaltigkeitsmanagement erfolgen, z.B. bei Neulieferanten von Gefahrstoffen, bei Recyclingbetrieben oder bei aus HSE-Sicht relevanten ausgelagerten Prozessen.

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

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

2021 werden wir die Sorgfaltspflicht für unsere Lieferkette im Zuge der Entwicklung eines Menschenrechtskonzepts deutlich ausweiten. Aktuell bereiten wir dafür auch die Einführung eines „third party due diligence system“ für Lieferanten vor. Grundlagen dafür sind die REHAU Werks-Checkliste „HR Quality Check & Social Audit Plants“, der REHAU Supplier Code of Conduct sowie die Anforderungen des kommenden Lieferkettengesetzes.

- Ziele Nachhaltig wachsen, S. 34
- Managementansatz Diversität und Menschenrechte, S. 61 ff.
- REHAU HSE-Managementsystem, S. 54 ff.

Bedingt durch COVID-19 beobachten wir die globalen Lieferketten genau, um mögliche Ansteckungen frühzeitig erkennen und gegebenenfalls nachverfolgen zu können.

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

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

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

GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten

UN Global Compact: Prinzipien 7, 8

→ GRI 103: Managementansatz, S. 29 ff.

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

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

Wir überprüfen mögliche von unseren Lieferanten ausgehende Umweltauswirkungen mittels Auditierungen vor Ort. Insgesamt wurden im Berichtsjahr 31 Auditmaßnahmen durchgeführt: 16 in der Division Automotive für die aktuell bearbeiteten Projekte, 15 in den anderen Divisionen. 2020 wurden bei diesen Auditierungen keine Verstöße (2019: zwei) gegen unsere Richtlinien gefunden.

GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten

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

→ GRI 103: Managementansatz, S. 29 ff.

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

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

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

→ Ethik und Compliance, S. 21 ff.

Wir haben die Einhaltung des SCC auch in Bezug auf soziale Kriterien bei allen unseren Lieferanten im Blick und behalten uns vor, dies durch geeignete Maßnahmen zu überprüfen. 2020 wurden keine erheblichen negativen sozialen Auswirkungen in der Lieferkette festgestellt.

Ökonomie

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

GRI 201: Wirtschaftliche Leistung

GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen

REHAU ist System- und Serviceanbieter polymerbasierter Lösungen. Mit unseren fünf Divisionen Automotive, Building Solutions, Furniture Solutions, Industrial Solutions und Window Solutions agieren wir international in den Bereichen Automotive, Bau und Industrie.

→ GRI 102-2: Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen, S. 07 f.

Seit Firmengründung erschließen wir mit individuellen Kunststoff-Rezepturen stetig neue Anwendungsgebiete. Unser Ansatz: herkömmliche Werkstoffe durch leistungsfähigere Polymere abzulösen und mit kreativen Systemlösungen Mehrwerte zum Nutzen unserer Kunden zu bieten. Ergänzt wird dies durch unsere kontinuierlichen Bemühungen, Ressourcen zu sparen und Emissionen zu reduzieren. Dazu setzen wir qualitativ hochwertige Rezyklate ein. Bereits in den 1950er Jahren haben wir Rücklaufmaterialien in unseren ersten Produkten für die Automobilindustrie verarbeitet. Die ersten externen Materialkreisläufe entstanden in den 1970er Jahren mit der Rücknahme von Profilschnitten unserer Fensterrahmen. In den 1990er Jahren haben wir als einer der Ersten begonnen, gebrauchte Tiefbauleitungen zurückzunehmen.

Unsere neue Nachhaltigkeitsstrategie ist die konsequente Weiterführung dieser Entwicklung. Wir wollen den Einsatz von Rezyklaten innerhalb unserer breiten Produktpalette in allen Divisionen gezielt weiter ausbauen. Damit wollen wir unseren CO₂-Fußabdruck deutlich reduzieren und die Abhängigkeit von begrenzten Ressourcen minimieren. Durch die kontinuierliche Steigerung des Rezyklatanteils in unseren Produkten sind wir zudem flexibler bei der Material- bzw. Rohstoffauswahl. Gleichzeitig werden wir durch den Aufbau partnerschaftlicher und dezentraler Rezyklatkreisläufe unabhängiger von volatilen, globalen Lieferketten, den stark schwankenden und tendenziell weiter steigenden Rohstoffpreisen, knapper werdenden Ressourcen sowie der neuen CO₂-Bepreisung sowie hinsichtlich der Bewertung unserer Produkte in Bezug auf Nachhaltigkeit.

Es ist das erklärte Ziel von REHAU, hohe Qualität, technische Komplexität sowie den Einsatz von Rezyklaten in seiner vielfältigen Produktpalette optimal zu verbinden.

An rund 170 Standorten tragen rund 19.000 Beschäftigte in 54 Ländern zu Wachstum und Erfolg unseres Unternehmens bei. Auf fünf Kontinenten baut REHAU sein Netzwerk kontinuierlich aus, um als Partner vor Ort tätig zu sein. Auch in Zukunft will unser Familienunternehmen unabhängig bleiben und sich an mittel- und langfristigen Zielen orientieren, statt den kurzfristigen Gewinn in den Vordergrund zu stellen. Unsere Aktivitäten richten wir daher an den Zukunftsthemen Digitalisierung, Individualisierung, Mobilität, Nachhaltigkeit und New Work aus. Bei allen diesen Themen spielt die zukünftige Transformation von der Linear- in die Kreislaufwirtschaft eine immer größere Rolle in unserer Ausrichtung sowie insbesondere bei der Entwicklung unserer Produkte. Im Berichtsjahr haben wir damit begonnen, als wichtige Unterstützung für Produktinnovationen einen eigenen Circular Design Guide zu entwickeln. Damit können wir die Kreislauffähigkeit unserer Produkte bereits in einer sehr frühen Phase sicherstellen.

→ Unternehmen, S. 17

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

→ GRI 102-44: Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen, S. 25 ff.

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

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

→ Unser gesellschaftliches Engagement, S. 68

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

Wir haben dem Handlungsfeld Nachhaltig wachsen intern auch Themenfelder wie Lieferkette und Arbeits- und Gesundheitsschutz zugeordnet. Daher sind deren Ziele in folgender Tabelle als Teil des Handlungsfeldes eingegliedert.

→ Lieferkette, S. 29 ff.

→ Arbeits- und Gesundheitsschutz, S. 54 ff.



Ziele Nachhaltig wachsen

Ziele	Termin	Status	Erreicht	Seite
Nachhaltiges Wachstum zwischen 1 und 3 Prozent über alle Divisionen	bis 2030	Der Zielkorridor zwischen 1 und 3 Prozent konnte zwischen 2016 und 2020 eingehalten werden.* Im Jahr 2020 ist der Umsatz gegenüber dem Vorjahr bedingt durch den mehrmonatigen Produktionsstopp in der Automobilindustrie um 10 Prozent zurückgegangen.	●	07 ff.
Sukzessive Umstellung von Linear- auf Kreislaufwirtschaft	laufend	Das Thema Kreislaufwirtschaft wurde als wesentliches Handlungsfeld bestätigt. Im Berichtsjahr haben zwei von fünf Divisionen konkrete Umsetzungsstrategien zur Circular Economy entwickelt.	◐	41 ff.
Lieferantenmanagement – feste Verankerung der Anforderungen zur Nachhaltigkeit in den Beziehungen zu Geschäftspartnern	laufend	Alle strategischen sowie ausgewählte neue Lieferanten haben den Supplier Code of Conduct von REHAU unterzeichnet. Die Integration der Vereinbarung in die Qualitäts- und Umweltlieferantenaudits ist in Planung. Erste praktische Prüfungen mussten aufgrund von COVID-19 verschoben werden.	◐	29 ff.
Arbeits- und Gesundheitsschutz – kontinuierliche Reduzierung der Arbeitsunfälle (Vision Zero)	laufend	2020 ist die Anzahl der Unfälle mit mehr als drei Ausfalltagen leicht gestiegen. Die ISO 45001 wurde an weiteren Standorten eingeführt.	◐	54 ff.

* Aufgrund der besonders volatilen Situation der Automobilbranche im Berichtsjahr haben wir die Zahlen der Division Automotive nicht berücksichtigt.

● Ziel erreicht ◐ Ziel teilweise erreicht ○ Ziel nicht erreicht



GRI 201: Wirtschaftliche Leistung

(Handlungsfeld Nachhaltig wachsen)

→ GRI 103: Managementansatz, S. 33 f.

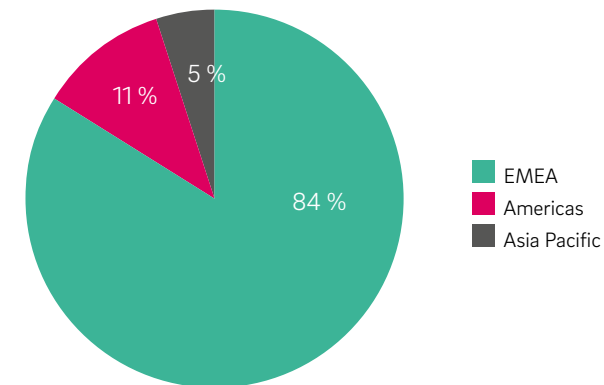
GRI 201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

19 _ Umsatzzahlen

	2018	2019	2020
REHAU	3,5 Mrd. €	3,3 Mrd. €	2,9 Mrd. €

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

20 _ Umsatzverteilung nach Regionen



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

UN Global Compact: Prinzipien 7, 8

Die Beschlüsse von Paris 2015 (COP 21) und das Engagement der Fridays-for-Future-Bewegung haben auch die finanziellen Folgen der Klimakrise immer stärker in den Blickpunkt der Öffentlichkeit und der (Finanz-)Wirtschaft gelenkt. Die geplante Einführung des Europäischen Green Bond Standard (EU-GBS) berücksichtigt dabei erstmals eine rechtlich verbindliche Taxonomie-Verordnung (VO (EU) 2020/852). Damit wird definiert, wann eine Wirtschaftstätigkeit nachhaltig ist. Der Trend zur Entwicklung nachhaltigerer Produkte sowie der Ausbau regenerativer Energieerzeugung wird weltweit stark zu- und die Nutzung primärer Ressourcen generell weiter abnehmen. Aufgrund der Preissteigerungen bei CO₂e-Emissionen bzw. weiteren Anhebungen der damit verbundenen Steuern und Abgaben werden viele Unternehmen sich verstärkt bemühen, ihre Abhängigkeit von fossilen Rohstoffen zu verringern.

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

→ GRI 305: Emissionen, S. 45 ff.

Die Klimakrise wird sich für REHAU auf alle Bereiche der industriellen Produktion sowie auf die regionalen klimatischen Rahmenbedingungen auswirken. Bei der Rohstoffversorgung, in den Lieferketten, in den Entwicklungs- und Produktionsprozessen sowie in den neuen Geschäftsmodellen sind diese Veränderungen bisher wenig berücksichtigt bzw. im Risikomanagement nicht ausreichend verankert. 2020 wollten wir deshalb mit der Erarbeitung eines Klimaanpassungskonzepts starten. Es sollte die prognostizierten Auswirkungen der Klimakrise analysieren sowie notwendige zentrale Maßnahmen, z.B. neue Dämmstandards für Gebäude oder Regenwassernutzungskonzepte, definieren. Durch COVID-19 und die damit einhergehenden anderen Prioritäten insbesondere in der Abteilung HSE wurde der Start dieses Projekts auf 2022 verschoben.

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

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



Als unabhängiges Familienunternehmen denkt REHAU zukunftsgerichtet und hat dabei auch die Belange der nachfolgenden Generationen im Blick. Vorausschauendes, verantwortungsbewusstes Handeln ist seit jeher fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Mit kreativen Ideen, innovativen Lösungen und langfristigen Partnerschaften mit Kunden, Lieferanten und Beschäftigten wollen wir die künftigen Herausforderungen der Klimakrise und der Kreislaufwirtschaft erfolgreich gestalten.



GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen

(Handlungsfeld Nachhaltig wachsen)

→ GRI 103: Managementansatz, S. 33 f.

GRI 203-1: Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen

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

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

→ Stakeholder, S. 25 ff.

Zudem fördert REHAU die Region um seine Standorte durch den Bezug von Produkten und Dienstleistungen bei heimischen Lieferanten erheblich. Den überwiegenden Teil unserer technischen Waren und Serviceleistungen kaufen wir in dem Land ein, in dem der Bedarf besteht. 2020 hat die deutsche REHAU AG + Co insgesamt für ein Volumen von mehr als 250 Millionen Euro bei lokalen Lieferanten eingekauft.

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

- reduzierte Abfalllasten durch kontinuierlichen bzw. verbesserten Wiedereinsatz von Produktionsrohstoffen (Beispiel Werke Rehau)
- Entlastung des Trinkwassersystems bzw. Reduzierung der Abwasserbelastung durch geschlossene Prozesswasser-Kreisläufe (Beispiel Werk Viechtach 5)
- Entlastung des lokalen Stromnetzes durch kurzfristige Abschaltung von Maschinen zur systematischen Kappung von Lastspitzen (Beispiel Werk Wittmund)
- Beitrag zur lokalen Energiewende durch den Bau von Hybridkraftwerken auf Basis erneuerbarer Energien (Beispiel Verwaltung Erlangen 2021)

→ Unser gesellschaftliches Engagement, S. 68

Ökologie

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

UN Global Compact: Prinzipien 7, 8, 9

GRI 301: Materialien

GRI 302: Energie

GRI 303: Wasser und Abwasser

GRI 305: Emissionen

GRI 306: Abfall

GRI 307: Umwelt-Compliance

Der betriebliche Umweltschutz und die systematische Minimierung des Ressourcenverbrauchs sind essenzielle Bestandteile unseres Nachhaltigkeitsverständnisses. Für REHAU war und ist Kunststoff immer auch ein Wertstoff. Den ökologischen Dreiklang „reduce – reuse – recycle“ praktizieren wir in unseren Werken daher seit Jahrzehnten. Die Themen Recycling, Energieeffizienz und erneuerbare Energien sind wichtige Pfeiler unserer Handlungsfelder „Klimaschutz forcieren“ und „Kreislaufwirtschaft vorantreiben“.

Um den ökologischen Fußabdruck unseres Unternehmens weiter zu verringern, haben wir im Berichtszeitraum an verschiedenen Maßnahmen zur Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie sowie an der stetigen Verbesserung unserer ISO-zertifizierten HSE(Health, Safety and Environment)- und Energiemanagementsysteme gearbeitet. Dies betrifft die Themen Materialien, Energie, Wasser, Emissionen sowie Abfall. Ein weiterer Schwerpunkt lag auf dem Ausbau des Energiemonitoringsystems.

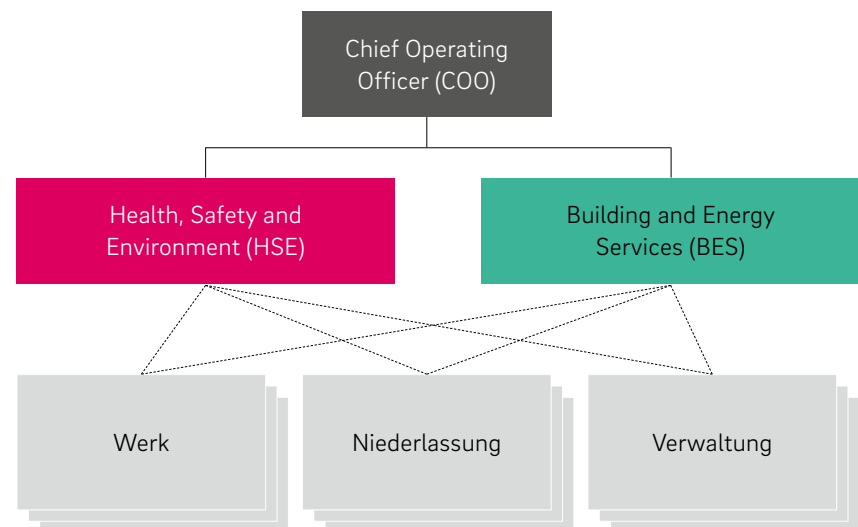
→ GRI 302: Energie, S. 43 f.

Konkrete, größere Ökologieprojekte konnten im Berichtsjahr nicht umgesetzt werden, da aufgrund von COVID-19 ein Investitionsstopp verhängt wurde.

Bei REHAU verstehen wir Umweltschutz als Führungsaufgabe. Deshalb sind alle Führungskräfte – angefangen bei der Geschäftsleitung (GEB) – dafür verantwortlich, dass die vereinbarten Umweltziele umgesetzt werden. Das Umwelt- und Energiemanagement ist seit 2019 im Unternehmen beim Chief Operation

Officer (COO) angesiedelt, der direkt an den Vorsitzenden der Geschäftsleitung (CEO) berichtet. Es ist aufgeteilt in die Abteilungen Health, Safety and Environment (HSE) und Building and Energy Services (BES). Beide Abteilungen sind durch dezentrale Vertreter mit allen Werken, Niederlassungen und Verwaltungen weltweit vernetzt. So können wir die Umsetzung der Umweltleitlinien steuern und Einfluss auf die tägliche Umweltpraxis des Unternehmens nehmen. Maßnahmen im Umwelt- und Energiebereich werden über die Linienfunktionen bis hin zur Geschäftsleitung entschieden. Hierfür liefert das Umwelt- und Energiemanagementsystem der Geschäftsleitung in regelmäßigen Abständen Berichte als erweiterte Entscheidungsgrundlage.

21 _ Organisation – Produktion, Nachhaltigkeit & Ressourcenschutz



Die Bedeutung des Umweltschutzes und einer umweltverträglichen Geschäftstätigkeit wird in folgenden Grundsätzen von unserem CEO seit 2019 unterstrichen.

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

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

- 🌐 ISO-Zertifikate 14001 / 45001 / 50001

Für die Ermittlung der Umweltdaten wurden verschiedene Quellen herangezogen. Daten zum Gas- und Heizölverbrauch, zum CO₂e-Ausstoß und zum Wasserverbrauch werden monatlich in allen Werken weltweit ermittelt. Der Stromverbrauch wird detailliert über verschiedene Messpunkte beziehungsweise Sensoren in den Werken gemessen. Eine weltweite Berichterstattung unserer Emissionen nach Scope 1 und 2 ist möglich, zur Ermittlung unserer Scope-3-Emissionen muss die Datengrundlage noch verbessert werden. Bis Ende 2021 sollen die Grundlagen dafür mit Hilfe von Screenings erarbeitet werden. Ziel ist, die Berichterstattung sowie das Management der 15 Scope-3-Kategorien nach dem Prinzip der Wesentlichkeit aufzubauen. Die schrittweise Auswahl erfolgt auf Basis der Kriterien Beeinflussbarkeit, Betroffenheit und Umfang der Emissionen.

- GRI 305: Emissionen, S. 45 ff.

Auch beim Energie- und Wassermonitoring arbeiten wir weiter an der Verbesserung der Datenqualität unserer Niederlassungen und Werke weltweit. Unter



anderem haben wir im Jahr 2019 die beiden Hauptverwaltungsstandorte in Rehau und Erlangen mit in die automatisierte Berichterstattung aufgenommen. 2020 wurde der Ausbau in zwei weiteren Werken, Újhartyán (Ungarn) und Śrem (Polen), abgeschlossen sowie vollständige Monitoringsysteme für die neuen Standorte Klaipėda (Litauen) und Buenos Aires (Argentinien) konzipiert.

Darüber hinaus beteiligen wir uns bereits seit 2014 am CDP (ehemals Carbon Disclosure Project).

- Unsere Ratingergebnisse, S. 27 f.
- GRI 303: Wasser und Abwasser, S. 44

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

- GRI 306: Abfall, S. 48 f.



Ziele Kreislaufwirtschaft vorantreiben

Ziele	Termin	Status	Erreicht	Seite
Den durchschnittlichen Rezyklatanteil in unseren Produkten bis 2025 in der Region EMEA auf 15 Prozent erhöhen	2025	Der durchschnittliche Rezyklatanteil in allen REHAU Produkten ist im Berichtszeitraum von 13,9 auf 15,2 Prozent gestiegen.	●	41 ff.
Den Wiedereinsatz von Umlaufmaterial weltweit konstant über 90 Prozent halten	laufend	Über alle Divisionen blieb der Anteil an wiederverwendetem Umlaufmaterial weiterhin bei mehr als 90 Prozent.	●	41 ff.
Mindestens ein nachhaltiges Leuchtturmprojekt in jeder Division umsetzen	2025	Furniture Solutions hat als zweite Division 2020 eine eigene Green Product Line entwickelt und wird diese 2021 in den Markt einführen.	◐	06

● Ziel erreicht ◐ Ziel teilweise erreicht ○ Ziel nicht erreicht

Damit wir die im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie gesteckten Ziele erreichen, haben wir eine Vielzahl von Maßnahmen angestoßen, unter anderem im Bereich Energienutzung und Energieeffizienz. Den fachlichen Austausch zwischen Verantwortlichen der REHAU Fachabteilungen fördern wir jährlich mit zwei internen Workshops zum Thema Energiemanagement. 2020 ging es dabei um Neuerungen bei der ISO 50001 sowie die Anwendung der Energiemonitoring-Software WiriTec.



Ziele Klimaschutz forcieren

Ziele	Termin	Status	Erreicht	Seite
Reduzierung CO ₂ -Emissionen aus Energieverbrauch (Scope 1 + 2 – marktbasierend) um 30 Prozent auf Basis des Jahres 2018	2025	Stand 2020 konnten die CO ₂ -Emissionen um 33,9 Prozent reduziert werden (die positive Entwicklung wurde durch COVID-19-Maßnahmen um 8 Prozent gegenüber einem durchschnittlichen Jahr verstärkt).	●	45 ff.
Reduzierung des primären Energieverbrauchs pro Tonne Ausbringung um 30 Prozent auf Basis des Jahres 2009	bis 2020	Der primäre Energieverbrauch ist Stand 2020 um 25,7 Prozent gesunken (2019: –20,3 Prozent).	◐	43 f.
Reduzierung des Wasserverbrauchs pro Tonne Ausbringung um 40 Prozent auf Basis des Jahres 2009	bis 2020	Der Wasserverbrauch wurde Stand 2020 um 15,2 Prozent reduziert. Durch Auswirkungen der Lockdown-Maßnahmen auf die Produktionsabläufe wurden im Durchschnitt 14 Prozent mehr Wasser verbraucht als geplant (2019: –26,8 Prozent).	◐	44
Reduzierung des Abfallaufkommens in der Produktion um 2 Prozent auf Basis des Vorjahres (Werke weltweit)	laufend	Für gefährliche Abfälle wurde das Ziel deutlich verfehlt. Ursache waren Neuanläufe und eine deutlich reduzierte Ausbringung bei nahezu unverändertem Anfall gefährlicher Abfälle. Durch verschiedene Maßnahmen soll 2021 eine signifikante Reduzierung erreicht werden. Bei den nicht gefährlichen Abfällen wurde das Ziel durch Prozessverbesserungen und einen geänderten Produktmix erreicht.	◐	48 f.

● Ziel erreicht ◐ Ziel teilweise erreicht ○ Ziel nicht erreicht



GRI 301: Materialien

(Handlungsfeld Kreislaufwirtschaft vorantreiben)

UN Global Compact: Prinzipien 7, 8, 9

→ GRI 103: Managementansatz, S. 38 ff.

GRI 301-1: Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen

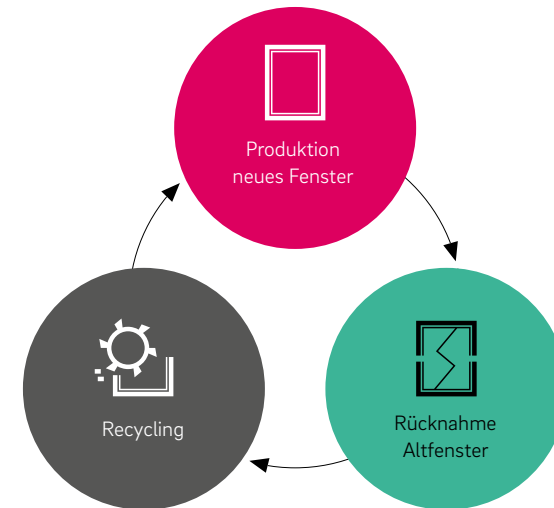
Das Produktangebot der einzelnen Divisionen hat sich im Berichtszeitraum nicht verändert. Wir produzieren sowohl nach spezifischen Kundenanforderungen als auch Standardprodukte für unterschiedliche Anwendungen im B2B-Bereich. Als international tätiger Hersteller polymerbasierter Lösungen verfügt REHAU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

Insgesamt lag die Ausbringungsmenge aller REHAU Werke 2020 bei 461.675 Tonnen. Gegenüber 2019 ist der Materialaufwand weltweit um ca. 9 Prozent gesunken. Die deutlich niedrigere Ausbringung ist auf die COVID-19-bedingt geringere Nachfrage bzw. den Produktionsstopp in der Automobilbranche zurückzuführen. Nur im Geschäftsbereich unserer Division Building Solutions konnte die Ausbringung gesteigert werden.

GRI 301-2: Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe

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

22 _ Closed-Loop-Konzept am Beispiel Fenster

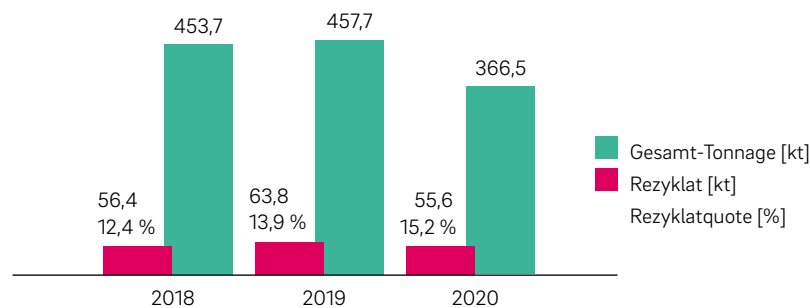


REHAU unterscheidet bei diesem Vorgehen verschiedene Materialströme. Diese werden in Anlehnung an die EN ISO 14021 wie folgt kategorisiert:

- internes wiederverwendbares Material:
 - Rücklaufmaterial A (RLM A): ohne Einschränkungen wiedereinsatzfähiges Material im gleichen Prozess
 - Rücklaufmaterial B (RLM B): durch Aufbereitung wiedereinsatzfähiges Material im gleichen oder in einem anderen Prozess
- externes Material: extern bezogenes aufbereitetes Material – so genanntes Post-Consumer- beziehungsweise Post-Industrial-Material

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

23 _ Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe (Region EMEA)



Die betrachtete Gesamt-Tonnage ist im Berichtszeitraum deutlich geringer als in den Jahren zuvor. Das ist zum Teil COVID-19-bedingt, liegt aber hauptsächlich an einer geänderten Zusammensetzung der Zahlen. Wurden in den Jahren zuvor von einigen Divisionen die weltweiten Zahlen geliefert, betrachten wir nunmehr die reinen EMEA-Mengen. Einzige Ausnahme bildet die Division Automotive, die weiterhin die weltweiten Zahlen liefert.

GRI 301-3: Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien

Ob Fenster, Rohre für den Tiefbau oder Kantenbänder für die Möbelindustrie – in vielen unserer Produkte steckt recycelter Kunststoff. Mit der konsequenten Wiederverwertung von Produktionsabfällen und der Aufbereitung von Post-Industrial- und Post-Consumer-Abfällen in eigenen oder externen Recycling-

anlagen wollen wir den Einsatz von Sekundärrohstoffen stetig erhöhen. Aktuell haben wir über alle Divisionen und Produkte einen durchschnittlichen Anteil von über 15 Prozent innerhalb der erfassten Region EMEA. Unser Ziel einer Quote von mehr als 15 Prozent im Jahr 2025 in EMEA konnten wir somit bereits im Jahr 2020 erreichen.

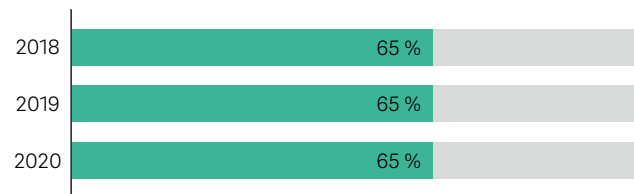
Bereits Anfang der 1950er Jahre wurde bei REHAU konsequent Abfall aus der Produktion aufbereitet und in der Fertigung wiedereingesetzt (Umlaufmaterial), um damit eine funktionierende interne Kreislaufwirtschaft zu generieren. Mit zunehmender Produktvielfalt haben wir dieses Prinzip auch übergreifend zwischen den verschiedenen Unternehmensbereichen umgesetzt. In den 1970er Jahren wurden zudem erstmals Kunden in die Kreislaufwirtschaft einbezogen.

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

🌐 Supplier Code of Conduct

2016 haben wir damit begonnen, den Anteil an Verpackungen aus nachhaltigen Materialien kontinuierlich zu erhöhen. Dazu gehören für uns Verpackungen aus Papier und Wellpappe sowie Holz- und Pappspulen. Für kunststoffbasierte Verpackungen, beispielsweise Industriefolien (Stretchfolie, Schlauchfolie und Hauben) und Umreifungsbänder, streben wir den maximal möglichen Recyclinganteil über die Lieferanten an, um auch diese unverzichtbaren Verpackungen nachhaltig zu gestalten. Im Berichtsjahr konnten wir den Anteil aus nachhaltigen Verpackungen gegenüber 2019 durch Umsatzverschiebungen innerhalb der einzelnen Divisionen nur halten und nicht steigern.

24 _ Anteil an Verpackungen aus nachhaltigen Materialien



Seit 2018 nutzen wir an unseren Hauptstandorten das RECUP-Bechersystem in den Kantinen und Cafeterias, um unsere Beschäftigten für das Thema Wiederverwertbarkeit zu sensibilisieren. Dadurch haben wir bislang mehr als 30.000 Einwegbecher eingespart. 2020 haben wir an unseren Verwaltungsstandorten in Rehau und Erlangen zusätzlich die Pfand-Mehrwegschale REBOWL für unsere Kantinen eingeführt.



GRI 302: Energie

(Handlungsfeld Klimaschutz forcieren)

UN Global Compact: Prinzipien 7, 8, 9

→ GRI 103: Managementansatz, S. 38 ff.

GRI 302-1: Energieverbrauch innerhalb des Unternehmens

GRI 302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

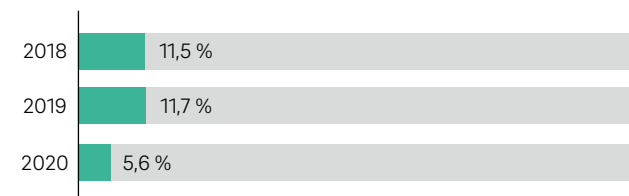
GRI 302-5: Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen

Im Basisjahr 2009 lag der Gesamtverbrauch von Strom, Gas und Heizöl bei 547 Gigawattstunden. Durch ein kontinuierliches Energieeffizienzprogramm konnte bis 2019 trotz stetigen Wachstums der Energie-Fußabdruck (gemessen in kWh/Euro Werkserlös) kontinuierlich gesenkt werden.

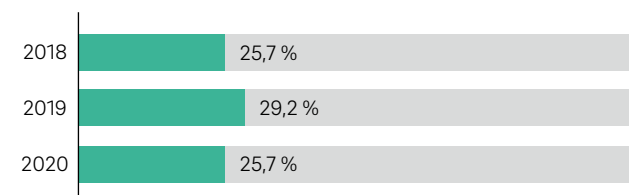
2020 verringerte sich die Auslastung der Werke durch COVID-19. Eine niedrigere Auslastung bedeutet gleichzeitig, dass statische Verbraucher stärker ins Gewicht fallen und somit die Energieeffizienz, gemessen an der bisherigen Kennzahl, im Berichtsjahr rückläufig war. Es ist davon auszugehen, dass die verringerte Auslastung im Laufe der Jahre 2021 und 2022 wieder aufgeholt wird.

Die Energieeffizienzprogramme liefen parallel dazu weiter. Demzufolge wird der Effekt des Energiemanagements erst in den nächsten Berichten wieder sichtbar werden. Um die langjährige Datenerfassung in sich konsistent zu halten, wird die Berechnung bewusst nicht z.B. durch einen „COVID-19-Faktor“ verändert.

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



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



Aufgrund der weltweiten COVID-19-Maßnahmen ist das bisher zur Verfügung stehende Sonderbudget Energiemanagement deutlich reduziert worden. Insbesondere konnten wegen des Investitionsstopps im April 2020 größere Energieeffizienzprojekte nicht umgesetzt werden.

Der Schwerpunkt im Energiemanagement lag auf der Aufrechterhaltung der ISO-Zertifizierung beziehungsweise der ISO-50001-Rezertifizierung sowie dem Ausbau des Energiemonitoringsystems. Diese Maßnahmen betreffen die Werke Újhartyán (Ungarn), Triptis, Śrem (Polen) und das Verwaltungsgebäude in Eltersdorf. In Planung sind zudem Projekte im Bereich der nachhaltigen Energieerzeugung. Konkret sind dies Photovoltaik-Anlagen an den Verwaltungsstandorten Rehau und Eltersdorf sowie eine Holzhackschnitzelanlage in Viechtach.

GRI 303: Wasser und Abwasser

UN Global Compact: Prinzipien 7, 8, 9

→ GRI 103: Managementansatz, S. 38 ff.

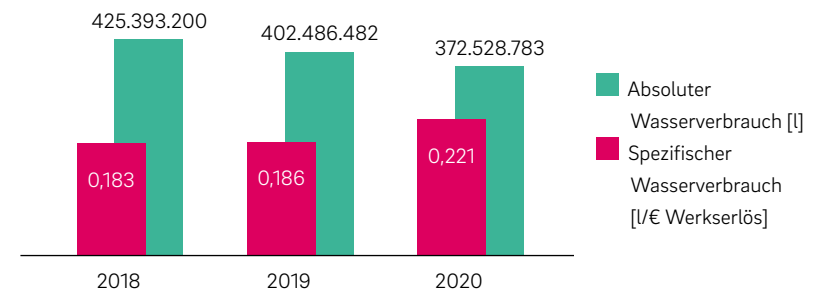
GRI 303-5: Wasserverbrauch

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

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

Im Berichtszeitraum wurden an unseren Produktions- und Verwaltungsstandorten weder die Wasserqualität noch die Wasserverfügbarkeit erheblich durch die Wasserentnahme beeinträchtigt. Allerdings ist 2020 die Wassereffizienz-Kennzahl im Vergleich zum Vorjahr aufgrund zweier Effekte deutlich angestiegen. Zum einen reduzierte sich die Auslastung der Werke (vgl. GRI 302-5). Zum anderen mussten nahezu alle Wasserkreislaufsysteme der Produktionsstätten nach den längeren Lockdowns mehrfach im Abstand mehrerer Wochen vollständig ausgetauscht werden. Nur so konnten alle Ablagerungen aufgrund der Produktionsstillstände vollends abtransportiert werden. Es ist davon auszugehen, dass sich diese Sondereffekte in den nächsten Jahren nicht wiederholen werden.

27 _ Spezifischer und absoluter Wasserverbrauch





GRI 305: Emissionen

(Handlungsfeld Klimaschutz forcieren)

UN Global Compact: Prinzipien 7, 8, 9

→ GRI 103: Managementansatz, S. 38 ff.

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

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

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

GRI 305-5: Senkung der THG-Emissionen

REHAU richtet sich bei der Ermittlung der THG-Emissionen nach den internationalen Vorgaben der Umwelt- und Klimaberichterstattung wie dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol, CDP (ehemals Carbon Disclosure Project) sowie der Global Reporting Initiative (GRI). Die Emissionen werden als CO₂-Äquivalente berechnet. Das heißt: Neben CO₂ werden weitere Klimagase wie Methan (CH₄) und Stickoxide (NO_x) bei der Berechnung der Emissionen berücksichtigt und die Klimaschädlichkeit in den Referenzwert CO₂ umgerechnet. Aktuell berichten wir nur zu CO₂e-Emissionen gemäß GHG Scope 1 (alle direkten durch Verbrennung in den eigenen Anlagen erzeugten Emissionen) und Scope 2 (indirekte Emissionen aus eingekaufter Energie). Um die Datenlage unserer Scope-3-Emissionen (alle übrigen indirekten Emissionen aus durch Dritte erbrachten Dienstleistungen sowie vor- und nachgelagerten Prozessen) zu verbessern, wurde 2019 eine Relevanzanalyse aller 15 Kategorien gestartet. Ziel dieser Analyse ist, die Emissionsschwerpunkte zu bestimmen. Zudem soll die Datengrundlage geklärt werden, um die Basis für die Berechnung der Emissionen ermitteln zu können. Die Relevanzanalyse wurde dabei in fünf Prozessschritte unterteilt:

1. Klärung der Motivation und Zielsetzung
2. Festlegung der Systemgrenzen
3. Eindeutige Definition der Kategorien
4. Feststellung der relevanten Kategorien nach Betroffenheit
5. Erste Sichtung/Identifizierung von Emissionsquellen

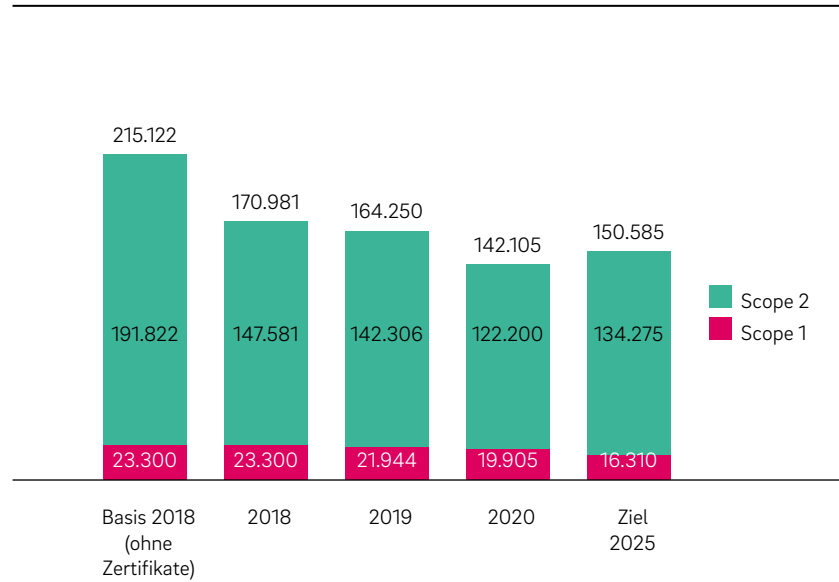
Zum Ende des Berichtszeitraums konnten die ersten drei Prozessschritte abgeschlossen werden. Für 2020 waren weitere Schritte und erste Analysen geplant. Diese verzögerten sich aufgrund der Auswirkungen von COVID-19 und können daher erst 2021 abgeschlossen werden.

28,4 Prozent des verbrauchten Stroms unserer Werke stammen aus regenerativen Energiequellen. Die Herkunftsnachweise für unseren Grünstrom werden von unseren Energielieferanten im Herkunftsnachweisregister ordnungsgemäß entwertet, sodass eine Doppelvermarktung ausgeschlossen wird. In Bezug auf die CO₂e-Emissionen lautete das bisherige Nachhaltigkeitsziel: Senkung des umsatzbezogenen CO₂e-Fußabdrucks um 25 Prozent ausgehend vom Basisjahr 2009 bis zum Jahr 2020. Dieses Ziel haben wir bereits 2016 erreicht und übererfüllen es im Berichts- und Zieljahr 2020 mit 34,8 Prozent.

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

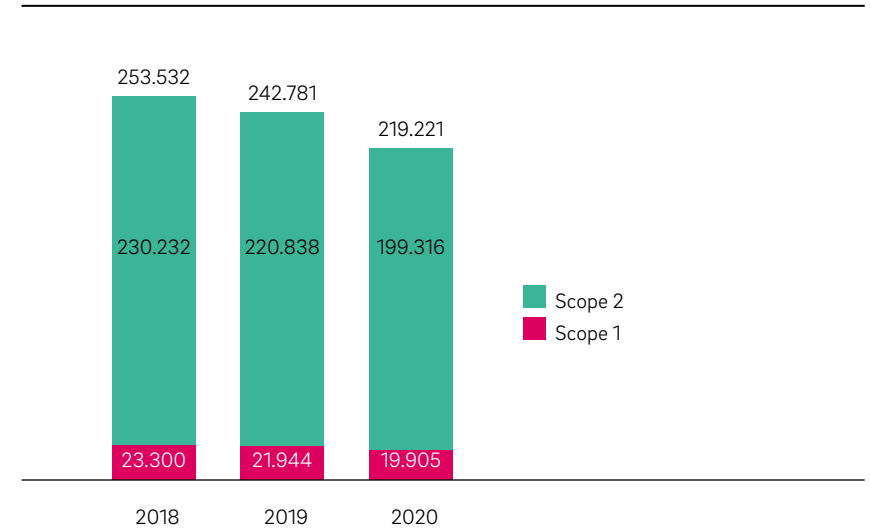
Unser Ziel für 2025 lautet, 30 Prozent CO₂e gegenüber den oben genannten Gesamtemissionen 2018 einzusparen. Stand 2020 konnten die Emissionen um 33,9 Prozent reduziert werden. Dies liegt teilweise an der fortgeführten Strategie, mehr und mehr Standorte mit CO₂e-neutralem Strom zu versorgen. Hauptgrund für die große Differenz von 23,6 Prozent zu 2019 ist vor allem die reduzierte Produktion und der dadurch reduzierte Stromverbrauch aufgrund von COVID-19. Das sind rund 8 Prozent mehr Rückgang gegenüber Plan. Dieser Ausnahmeeffekt wird sich in den Folgejahren voraussichtlich wieder angleichen.

28 _ Marktbasierte Treibhausgasemissionen (t CO₂e)



„Marktbasiert“ = sämtliche Vereinbarungen mit Energieversorgern und deren individuelle Emissionsfaktoren werden einbezogen.
 Daten ohne Produktionsstandort Cullman (Alabama, USA).

29 _ Ortsbasierte Treibhausgasemissionen (t CO₂e)*



* Ortsbasierte Angaben sind erst seit dem Jahr 2018 möglich.

„Ortsbasiert“ = zur Berechnung der Emissionen werden die durchschnittlichen Emissionsfaktoren der jeweiligen Länder, in denen REHAU produziert, herangezogen.
 Daten ohne Produktionsstandort Cullman (Alabama, USA).

Die Basisemissionen 2018 konnten im Jahr 2020 durch den Zukauf von Grünstromzertifikaten und die aufgrund von COVID-19 verringerte Produktion um 33,9 Prozent reduziert werden. Das Ziel für 2025 liegt, unabhängig vom Unternehmenswachstum, bei absolut 150.585 Tonnen CO₂e. Dieses Ziel wurde 2020 bereits einmalig erreicht. In der langfristigen Strategie bleibt die abgestimmte Roadmap bestehen, sodass die absolute Menge spätestens 2025 dauerhaft erreicht wird. Dafür werden wir sukzessive weitere Standorte auf klimaneutralen Strom umstellen. Außerdem ist der Aufbau von Eigenstromerzeugung (Photovoltaik-Anlagen, Holzhackschnitzel- oder Windkraftanlagen) aus regenerativen Energien in Zusammenarbeit mit externen Investoren geplant. So wird demnächst im Rahmen eines PPA-Modells (Power Purchase Agreement) eine Photovoltaik-Anlage an unserem Verwaltungsstandort in Erlangen aufgestellt.

Ein weiterer Aspekt neben der Nutzung grünen Stroms ist unser Ansatz zum Abschluss CO₂e-günstiger Stromversorgerverträge. Diese zeichnen sich flächendeckend durch ein signifikant niedrigeres Emissionsniveau im Vergleich zu einem ortsbasierten Ansatz aus. Um das REHAU CO₂e-Nachhaltigkeitsziel zu erreichen, wird angestrebt, die Beschaffung von Grünstromzertifikaten als inhaltlichen Teilaspekt in die Materialgruppenstrategie für Energie/Elektrizität aufzunehmen.

🌐 Lieferantenmanagement bei REHAU

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

Die Dienstwagenrichtlinie setzt zudem Anreize für eine ökologischere Fahrzeugauswahl im Firmenwagen-Leasing. Die durchschnittlichen CO₂e-Emissionen bei Dienstfahrten sollen mittelfristig unter 100 Gramm/Kilometer gesenkt werden.



Zudem bieten wir unseren Beschäftigten mit Dienstrad-Leasing-Angeboten und Firmenrädern an unserer Hauptverwaltung in Rehau eine klimafreundliche Alternative zu Auto und öffentlichen Verkehrsmitteln.

Zweimal im Jahr finden interne Workshops zum Thema Energiemanagement mit Verantwortlichen der REHAU Fachabteilungen statt. 2020 wurden unter anderem verschiedene Maßnahmen zur Reduzierung des CO₂e-Ausstoßes vorgestellt. So hat die Umstellung auf LED-Lichtbänder mit bewegungsabhängiger Steuerung in einem Hochregallager eine CO₂e-Reduktion von bis zu 75 Prozent bewirkt. Mit dem 3D-Druck von Umluftdüsen zur Verringerung des Druckluftverbrauchs konnten wir eine CO₂e-Reduktion von bis zu 80 Prozent erreichen. Im Bereich Logistics + Supply Chain Management werden Sendungen bzgl. ihrer Größe und Wege optimiert. Außerdem achten wir verstärkt auf eine optimierte Auslastung der Transportmittel und setzen nach Möglichkeit LKWs mit dem höchsten Umweltstandard ein.



GRI 306: Abfall

(Handlungsfeld Kreislaufwirtschaft vorantreiben)

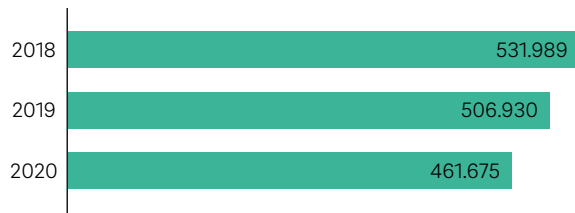
UN Global Compact: Prinzipien 7, 8, 9

→ GRI 103: Managementansatz, S. 38 ff.

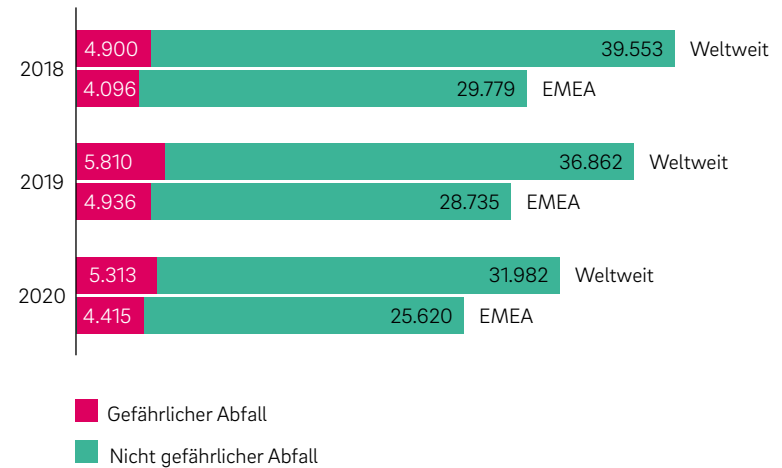
GRI 306-3: Angefallener Abfall

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

30 _ Gesamtausbringung Material weltweit (in Tonnen)



31 _ Abfallstoffe (in Tonnen)



Wir legen größten Wert darauf, dass die Verwertung, Behandlung und Beseitigung von Abfällen umweltgerecht und rechtssicher erfolgt. Dazu überwachen wir punktuell die Entsorgungsunternehmen, mit denen wir bei der Verwertung und Beseitigung zusammenarbeiten, und bewerten dabei beispielsweise Kriterien wie die rechtssichere Dokumentation sowie die Plausibilität der Menge, der Art und der Kosten der Entsorgung.

Seit 2017 werden die Abfallmengen der REHAU Werke weltweit dargestellt. Das Jahr 2018 wird als Basis für künftige Reduzierungen herangezogen. Ausgehend von diesen Daten setzt sich jedes Werk individuelle Ziele, um den werkspezifischen sowie produktionsbedingten Abhängigkeiten gerecht zu werden.

Durch gesetzliche und prozessbedingte Änderungen kam es 2020 zu Neueinstufungen von nicht gefährlichem Abfall in gefährlichen Abfall. Zusätzlich verursachten viele Neuanläufe unerwartet hohe Mengen an gefährlichen Abfällen. Die geplante Reduzierung gefährlicher Abfälle konnte dadurch nicht erreicht werden. Für 2021 werden technische Lösungen entwickelt, die eine deutliche Reduzierung der Menge an gefährlichen Abfällen bewirken sollen.

Bei den nicht gefährlichen Abfällen konnte das Ziel der Reduzierung durch Prozessverbesserungen insbesondere im Bereich Lackieranlagen erreicht werden. Für das Jahr 2021 haben wir uns auch hier weitere Reduzierungen vorgenommen.

GRI 306-4: Von Entsorgung umgeleiteter Abfall

Grundsätzlich gilt für REHAU: Kunststoff ist immer auch ein Wertstoff. Seit Jahrzehnten führen wir konsequent Rücklaufmaterial in den Produktionskreislauf zurück bzw. stellen es anderen Werksbereichen oder Produktionsstätten zur Verfügung. Beispielsweise nutzen wir Reststoffe aus unserer Rollladenproduktion für die Fertigung unseres Kanalrohrs AWADUKT PP EQ. Die durchschnittliche Quote für den Einsatz von Rezyklat aus Rücklaufmaterial liegt konstant über 90 Prozent. Die Division Industrial Solutions erreicht die höchste Verwertungsquote mit mehr als 97 Prozent.

→ GRI 301-2: Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe, S. 41 f.

Auch der Einsatz bzw. die Wiederverwertung von Post-Consumer-Material hat eine lange Historie. Bereits in den 1990er Jahren gab es ein umfangreiches Rücknahmeprogramm für „gebrauchte“ Tiefbaurohre zur Wiederverwertung in z.B. Kabelschutzrohren. Dazu wurde das entsprechende Material gesammelt, gereinigt, zerkleinert, sortiert, teilweise veredelt und am Ende in die entsprechende Produktion zurückgeführt.

Wir sehen eine Daueraufgabe darin, stetig neue Möglichkeiten zur geeigneten stofflichen oder zu einer anderen geeigneten (auch rohstofflichen) Verwertung innerhalb und außerhalb unserer Werke zu ermitteln. Das interdisziplinäre Projektteam „Corporate Recycling“ arbeitet unter anderem an der externen stofflichen Verwertung von Kunststoffabfällen. 2020 konnten verschiedene Kundenprojekte vorgebracht und erste Pilotprojekte im Bereich „Home Appliance“ realisiert werden.



GRI 307: Umwelt-Compliance

(Handlungsfeld Klimaschutz forcieren)

UN Global Compact: Prinzipien 7, 8, 9

→ GRI 103: Managementansatz, S. 38 ff.

GRI 307-1: Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen

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

Beschäftigte

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

GRI 401: Beschäftigung

GRI 404: Aus- und Weiterbildung

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

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

- Begleitung und Gestaltung des Transformationsprozesses (Restructure and Invest),
- Weiterentwicklung der Unternehmenskultur (Feedback and Leadership, Werte),
- Modernisierung des globalen Vergütungssystems (Performance Management) sowie
- Personalentwicklung und Talent Management.

Ziel unserer Personalpolitik ist, die Entwicklung der einzelnen Beschäftigten ebenso wie die kollegiale Zusammenarbeit im Konzern zu fördern – auch in einem wirtschaftlich herausfordernden Umfeld. Zugleich muss sich das Unternehmen unter anderem den Anforderungen der Digitalisierung, neuen Trends im Bereich Mobilität und generell einer zunehmend volatileren Wirtschaftssituation stellen, um zukunftsfähig zu bleiben. Eine der zentralen Aufgaben der Personalarbeit im Unternehmen besteht aktuell darin, die notwendige Umstrukturierung in einzelnen Teilbereichen konsequent und fair zu gestalten. Gleichzeitig sind wir bestrebt, in einem engen Arbeitnehmermarkt unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten sowie junge, fähige Talente insbesondere für den digitalen Wandel zu gewinnen.



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

- an allen Standorten weltweit regelmäßige Sprechtag (Consultation Days),
- so genannte Round Tables mit Mitgliedern der Geschäftsleitung bzw. HR-Managern der obersten Führungsebene an wechselnden Standorten,
- interaktive virtuelle und globale „All Employee Calls“ (Deutsch/Englisch). Mit diesem 2018 eingeführten Format kann die Geschäftsführung schnell alle Beschäftigten zeitgleich über aktuelle Entwicklungen informieren. Auch Bedürfnisse, Probleme und Fragen können in dieser Runde über ein spezielles Online-Tool besprochen und direkt geklärt werden. Im Berichtszeitraum wurden insgesamt vier dieser Calls durchgeführt, in denen CEO William Christensen allen Beschäftigten die aktuellen Geschäftsentwicklungen sowie -ergebnisse aus erster Hand erläutert hat,
- bereichsspezifische Townhall-Meetings.

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

→ Unsere Personalführungsinstrumente, S. 60

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

Für REHAU ist die Identifikation und kontinuierliche Entwicklung von Potenzialträgern aus dem eigenen Unternehmen ein maßgeblicher Erfolgsfaktor. Dazu haben wir bis Ende 2020 für alle Management-Ebenen weltweit einen ganzheitlichen Prozess implementiert, der die Themen Performance Management, individuelle Entwicklung und Nachfolgeplanung umfasst. Er ist so konzipiert, dass gleichzeitig das Führungsverhalten bei REHAU verbessert sowie der angestrebte kulturelle Wandel konsequent vorangetrieben wird. Eine strukturierte Selbstbewertung ermöglicht es den Beschäftigten zudem, ihre eigene Entwicklung im Unternehmen aktiv zu gestalten.

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

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

Erlangen Kinderbetreuung an. Dort stehen in unmittelbarer Nähe des Firmengebäudes in der Kindertagesstätte St. Kunigund zwölf Plätze dauerhaft zur Verfügung.

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

Für uns als Arbeitgeber ist es ein wichtiger Zukunftsfaktor, Elemente wie Arbeitszeit und Arbeitsort so flexibel wie möglich zu gestalten. Wir haben unseren Beschäftigten im Berichtsjahr auch aufgrund von COVID-19 bei der Wahl des Arbeitsortes und der Arbeitszeit noch mehr Freiräume gewährt. Die Geschäftsleitung hat am 17. September 2020 auf Basis der REHAU Vertrauenskultur für alle geeigneten Arbeitsplätze in Verwaltungsstandorten, Verkaufsbüros und Werken offiziell beschlossen: „Alle Beschäftigten, deren Aufgabenbereich mobiles Arbeiten zulässt, können mobiles Arbeiten nach eigenem Ermessen einsetzen, um ihre eigene und die Effizienz des Teams zu erhöhen.“

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

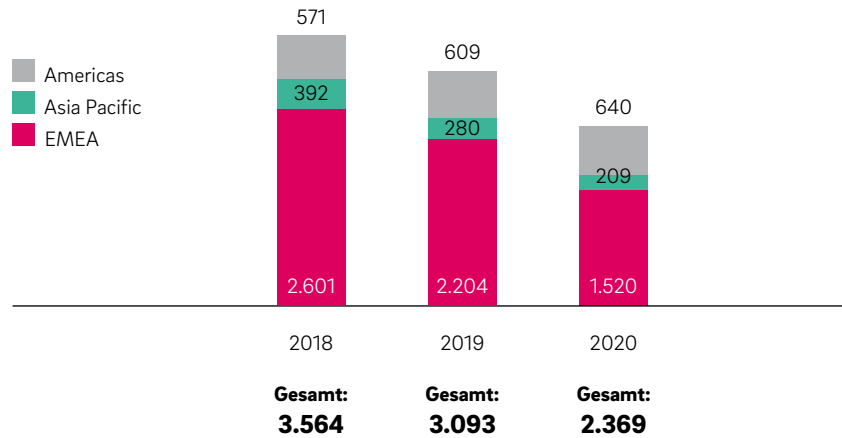


GRI 401: Beschäftigung

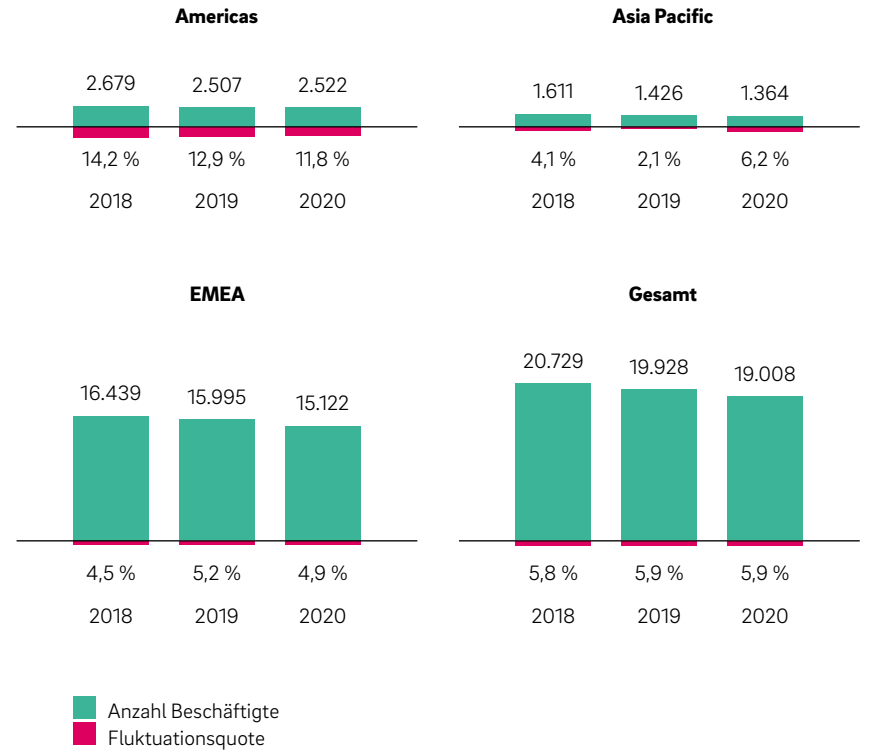
→ GRI 103: Managementansatz, S. 50 f.

GRI 401-1: Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation

32 _ Neueinstellungen



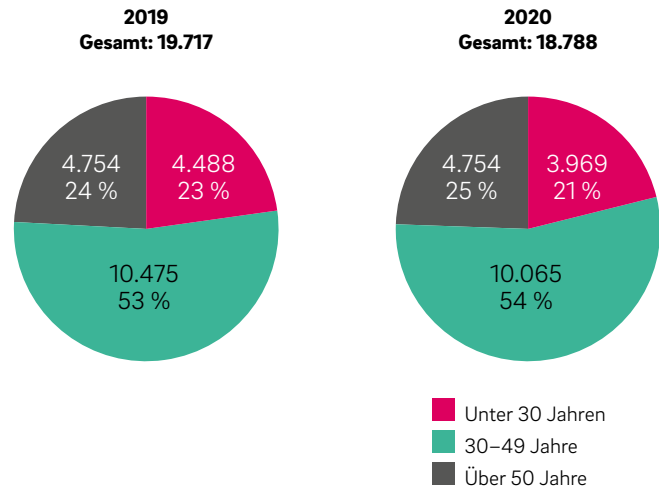
33 _ Anzahl Beschäftigte und Fluktuationsquote



Die weltweite Fluktuationsquote lag 2020 wie im Vorjahr bei 5,9 Prozent.

→ GRI 102-8: Informationen zu Angestellten und sonstigen Beschäftigten, S. 10 ff.

34 _ Mitarbeiterzahl in Altersgruppen*



* Ohne Mergers & Acquisitions, da dazu keine Detaildaten nach Geschlecht und Arbeitszeit vorliegen (Beschäftigte 2019: 211; Beschäftigte 2020: 220).

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

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

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

- Angebote zur betrieblich organisierten Altersvorsorge (BAV – vermögenswirksame Leistungen)
- Finanzierung eines vorzeitigen Renteneintritts sowie von Freistellungsphasen via Zeitwertkonten
- zusätzliche Unfall- und Auslandskrankenversicherung für Arbeitsunfälle auf Dienstreisen
- Unterstützung im Todesfall
- diverse Gesundheitsangebote

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

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

GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

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

GRI 403-1*: Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

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

GRI 403-3*: Arbeitsmedizinische Dienste

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

GRI 403-5*: Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

GRI 403-6*: Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter

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

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

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

Weltweit führen wir an unseren Produktionsstandorten schrittweise ein HSE-Managementsystem (HSE = Health, Safety, Environment) unter Berücksichtigung der Standards ISO 14001 und ISO 45001 ein. Dieser Prozess wurde im Jahr 2020



fortgesetzt. Nahezu alle Standorte weltweit sind bereits nach Standard ISO 14001 extern zertifiziert. Die Umsetzung der 2018 neu veröffentlichten DIN-Norm ISO 45001 erfolgt sukzessive. 2020 wurden sechs Standorte nach ISO 45001 extern zertifiziert, insgesamt sind es somit zwölf Standorte. Die fünf Werke Fort Jackson und Port Elizabeth (Südafrika), Győr (Ungarn), Poix (Frankreich) sowie Celaya (Mexiko) sollen 2021 folgen.

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

→ GRI 403-8: Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind, S. 56

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

→ GRI 403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen, S. 56

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

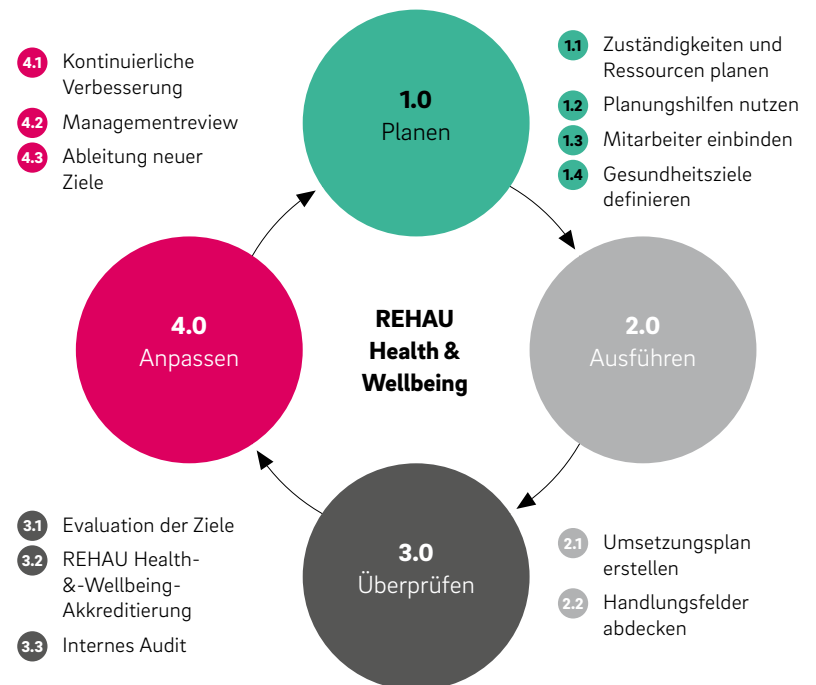
Ein weiterer Baustein unseres HSE-Managementsystems ist die notwendige Qualifikation aller Beschäftigten in Bezug auf allgemeine sowie arbeitsplatzspezifische Gefahren. An den Standorten wird auf diese Weise sichergestellt, dass sowohl alle gesetzlich vorgeschriebenen Anforderungen erfüllt als auch die für die jeweilige Tätigkeit erforderlichen HSE-Qualifizierungsmaßnahmen erkannt und umgesetzt werden. Ein lokaler HSE-Koordinator ermittelt mittels Soll-Ist-Vergleichen den Mindestqualifikationsbedarf von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit HSE-Aufgaben und berichtet mindestens einmal jährlich an den global verantwortlichen Director HSE.

Unser betriebliches Gesundheitsmanagementsystem (BGM) ist Teil des HSE-Managementsystems. Die globale Steuerung des BGM sowie dessen Integration in alle betrieblichen Prozesse obliegt REHAU Health & Wellbeing. Aufgabe des

BGM ist, durch eine höhere Leistungsbereitschaft und die Reduzierung krankheitsbedingter Kosten die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu erhöhen und langfristig eine gelebte Gesundheitskultur zu schaffen.

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

35 _ Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)



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

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

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

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

- GRI 403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen, S. 57
- Ziel Arbeits- und Gesundheitsschutz, S. 34
- 🌐 Grundsätze – Nachhaltigkeit, Umweltschutz, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Security
- 🌐 Arbeitsschutz bei REHAU

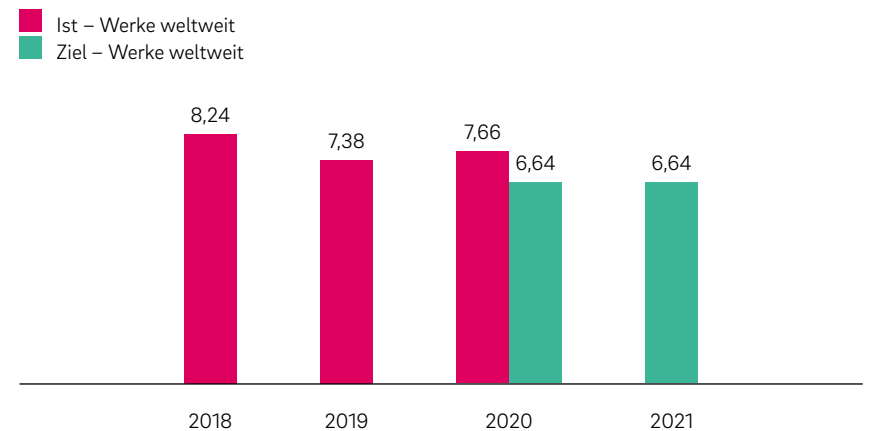
GRI 403-8: Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind

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

GRI 403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

2020 ist die Zahl der Unfälle, die Ausfälle mit mehr als drei Tagen zur Folge haben, wieder leicht gestiegen. Eine weltweit eindeutige Ursache konnte nicht festgestellt werden. Um diesem Trend entgegenzuwirken, implementieren die betroffenen Standorte gezielt Maßnahmen, die auf die spezifischen Ursachen zugeschnitten sind.

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



GRI 403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Es gibt bei REHAU derzeit keinen Hinweis darauf, dass Beschäftigte aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit eine hohe Krankheitsrate oder ein erhöhtes Gesundheitsrisiko haben.

- GRI 404-2: Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe, S. 58 ff.

GRI 404: Aus- und Weiterbildung

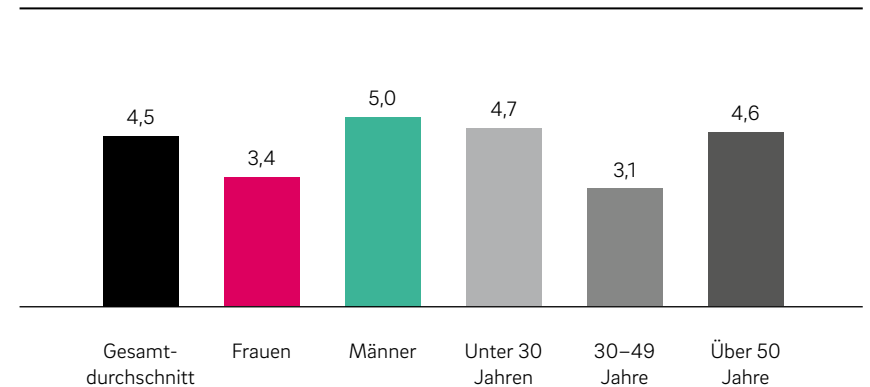
- GRI 103: Managementansatz, S. 50 f.

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

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

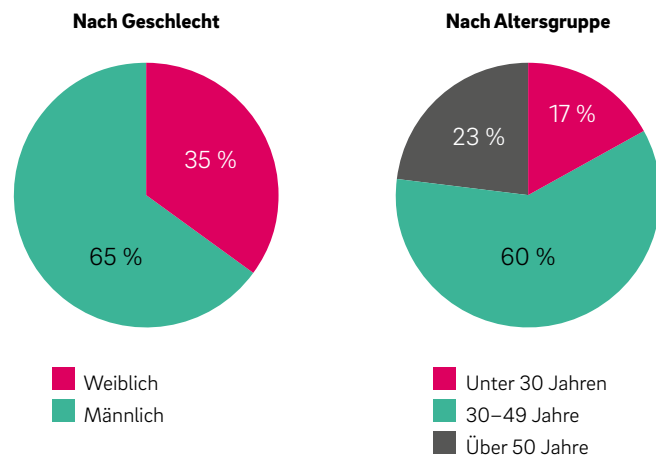
2020 konnten wir mit unseren Weiterbildungsangeboten mehr Beschäftigte erreichen als 2019. Aufgrund der COVID-19-Kontakt- und -Hygienevorschriften musste die Umsetzung jedoch vielfach angepasst werden. So fand ein Großteil der geplanten Präsenzs Schulungen online statt. Insgesamt wurden weltweit 9.361 Angestellte in Präsenz- oder Live-Online-Trainings geschult, davon 4.900 in EMEA.

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



Zudem wurden im Berichtszeitraum weltweit E-Learning-Kurse mit insgesamt 22.700 Teilnehmerinnen und Teilnehmern zu Themen wie z.B. Compliance, REHAU Rules and Procedures, Aufbewahrung von Dokumenten und Umgang mit E-Mails durchgeführt. Dabei hatte die Compliance-Schulung mit 12.460 Teilnahmen den größten Anteil.

38 _ Abgeschlossene E-Learnings



Wir bilden aktuell in 14 Berufen aus. Von den am 31. Dezember 2020 beschäftigten 19.008 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (2019: 19.928) befanden sich 598 (2019: 646) in einer Berufsausbildung (inkl. Verbundstudium).

Die Anzahl der Auszubildenden bei REHAU hat sich von 643 im Jahr 2019 auf 595 im Jahr 2020 reduziert. Der Anteil weiblicher Auszubildender belief sich wie im Vorjahr auf rund 22 Prozent. 2020 hat die REHAU AG + Co von den insgesamt 158 (2019: 174) ausgelerten Auszubildenden in Deutschland 74 Prozent (2019: 79 Prozent) ins Unternehmen übernommen.

Die Ausbildungsquote an den deutschen Standorten betrug 2020 5,6 Prozent (2019: 5,8 Prozent).

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

REHAU ermöglicht lebenslanges berufsbezogenes Lernen. Den Beschäftigten und Führungskräften steht auf einem internen Portal ein vielfältiges Angebot mit zahlreichen Trainings, E-Learnings und verschiedenen Qualifizierungsbausteinen wie Coaching zur Verfügung. 2020 lag der Schwerpunkt darauf, die Belegschaft hinsichtlich der COVID-19-Herausforderungen bestmöglich zu unterstützen. Beispielsweise wurden die ergänzenden E-Learnings „Virtuelle Teams – Motivation und Vertrauen schaffen“ und „Virtuelle Teams – Kommunikation“ angeboten sowie Live-Online-Trainings wie „Resilienz – widerstandsfähig sein“ oder „Remote Selling“ durchgeführt.

Für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bieten wir regelmäßig Onboarding-Seminare an. Diese wurden aufgrund von COVID-19 ab Mitte 2020 ebenfalls online abgehalten. Für Beschäftigte, die erstmalig Führungsverantwortung übernehmen, stand das „Fit für Führung“-Seminar zur Verfügung.

Im Berichtszeitraum wurde das neue Format „Virtual Leadership Impulses“ zur internationalen Vernetzung von Führungskräften als Serie von dreistündigen englischen Live-Online-Trainings eingeführt. Ziel ist die Verankerung der REHAU Werte Vertrauen, Zuverlässigkeit und Innovation. Als erstes Element in diesem Format ging das Training „TRUST: we empower and recognize“ an den Start.

Generell wollen wir unserer Belegschaft ein produktives und vielfältiges Arbeitsumfeld bieten, Talente fördern und alle dabei unterstützen, ihre Karriereziele zu erreichen. Darüber hinaus investieren wir gezielt in spezielle Entwicklungsprogramme unter anderem für (angehende) Führungskräfte. 2020 haben wir begonnen, in diesen Programmen mit „Diversity Dimensions“ zu arbeiten. Die fünf Dimensionen repräsentieren programmübergreifende Mindestanforderungen an die Zusammenstellung der Teilnehmer in den Programmen. Nach einer Testphase sollen diese Elemente 2021 fest in die Programme integriert werden.

39 _ „Diversity Dimensions“ für unsere Entwicklungsprogramme



Unsere Programme im Überblick:

Internationales Trainee-Programm

Das internationale REHAU Trainee-Programm ist fester Bestandteil des integrierten Personalentwicklungssystems bei REHAU. Hauptziel ist es, den Nachwuchs systematisch zu fördern sowie einen internationalen, bereichsübergreifenden Pool an Fachkräften und möglichen zukünftigen Führungskräften aufzubauen. Dies ist eine Investition in die Zukunft und den langfristigen Erfolg von REHAU. Das Programm umfasst neben dem jeweiligen Fachgebiet auch einen Einblick in verwandte Abteilungen. Im Rahmen von Off-the-job-Maßnahmen werden die Teilnehmer in sozialer, methodischer und interkultureller Kompetenz geschult. Im Berichtszeitraum haben insgesamt acht Bachelor- oder Master-Absolventen aus vier verschiedenen Ländern (Deutschland, Südafrika, China, USA) an unserem Trainee-Programm teilgenommen.

Management Development Program

Das Management Development Program (MDP) findet alle zwei Jahre statt und besteht aus mehreren Off-the-job-Modulen, die an verschiedenen REHAU Standorten weltweit durchgeführt werden. Ziel des MDP ist, die Führungs-, Strategie- und Veränderungskompetenz der Teilnehmenden zu stärken. Die Module kombinieren verschiedene didaktische Ansätze und Methoden wie Präsenztrainings, Peer Coaching, Fallstudien, Feedback, virtuelle Trainingseinheiten und Projektarbeiten. Darüber hinaus finden Kunden- und Werksbesuche statt. Durch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erfolgt ein Transfer des Erlernten an ihren Arbeitsplatz. Sie sind somit Multiplikatoren für themen- und divisionsübergreifendes Denken. Mit dem MDP werden weltweit Führungskräfte aus den eigenen Reihen weiterentwickelt und damit eine solide Nachfolge für Schlüsselpositionen aufgebaut. Das Programm fördert internationale, bereichsübergreifende Netzwerke sowie den Wissensaustausch im gesamten Unternehmen. Im Jahr 2020 fand das Programm turnusgemäß nicht statt. Der nächste Durchlauf soll 2021 starten.

Entwicklungsprogramm GROW

Das GROW-Programm richtet sich an angehende Führungskräfte und Spezialisten in EMEA. Dabei arbeiten Nachwuchskräfte aus unterschiedlichen Disziplinen und Kulturkreisen im Team daran, ihre individuellen Stärken weiterzuentwickeln sowie Kompetenzen in den Bereichen Leadership, Change Management und Sozialkompetenz auf- und auszubauen. Daneben ist die divisions- und länderübergreifende Vernetzung der Beschäftigten das Hauptanliegen von GROW. Jährlich wird ein GROW-Programm gestartet. Innerhalb von 15 Monaten finden insgesamt fünf Module statt. Aufgrund von COVID-19 wurde ein Großteil der als Präsenzveranstaltung geplanten Module 2020 online durchgeführt.

Im Berichtszeitraum haben 14 Beschäftigte das GROW-Programm erfolgreich abgeschlossen. Weitere 28 haben das Programm begonnen und werden es 2021 beenden. Insgesamt waren sechs Nationalitäten vertreten: Neben Beschäftigten aus Deutschland waren Kolleginnen und Kollegen aus Russland, Tschechien, Polen, Österreich und England dabei. Wir wenden bei der Zusammenstellung der

Gruppen Diversity-Kriterien an, um die Zielsetzungen des Handlungsfelds „Vielfalt fördern“ zu unterstützen. Das bedeutet, dass wir uns um eine gute Durchmischung in Bezug auf fachlichen Hintergrund, Division, Werk, Vertrieb, Verwaltung, Geschlechterverteilung und Internationalität bemühen. Die 2020 gestartete Gruppe bestand knapp zur Hälfte aus Frauen (6 von 14 Personen).

→ GRI 405: Diversität und Chancengleichheit, S. 63 ff.

LEAD – Executive Leadership Program

LEAD richtet sich an erfahrene Führungskräfte, die bereits eine Führungsfunktion auf Director-Ebene (E2) innehaben. Das Programm wurde im Berichtsjahr neu eingeführt und bereitet die Teilnehmenden individuell auf weiterführende Führungsaufgaben unterhalb der Vorstandsebene (E1) vor. Außerdem soll LEAD einen Beitrag zur nachhaltigen Kulturveränderung in der Gesamtorganisation leisten. Der Programmfokus liegt auf ausgewählten Aspekten der Mitarbeiterführung sowie insbesondere auf Inhalten der Unternehmensführung. Die drei mehrtägigen Präsenzmodule Leadership & Transformation, Strategy for Entrepreneurs sowie Steering Business Operations finden innerhalb von zwölf Monaten statt. Die Ausbildung wird durch Online-Workshops, Peer Sparrings, Coaching, einen 360°-Feedback-Prozess sowie Projektarbeiten ergänzt. Neben den inhaltlichen Impulsen stehen der Erfahrungsaustausch und die internationale Vernetzung innerhalb von REHAU im Mittelpunkt. Die erste Gruppe setzt sich aus elf Teilnehmern und einer Teilnehmerin zusammen, die aus sieben unterschiedlichen Ländern kommen. So sind neben Beschäftigten aus Deutschland auch Führungskräfte aus Serbien, Rumänien, der Ukraine, Brasilien, China und den USA vertreten.

Entwicklungsprogramm zum Außendienstmitarbeiter

Unser Vertriebsprogramm wurde im Betrachtungszeitraum nicht durchgeführt, da keine ausreichend große Teilnehmergruppe zustande kam.

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

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

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

Ziel dieser Maßnahmen ist, die Kommunikation und den Austausch von Feedback zu verbessern. 2020 haben beispielsweise 40 Führungskräfte an einem 360°-Feedback teilgenommen.

Alle Beschäftigten erhalten eine jährliche Leistungsbeurteilung. Für die unterste Führungsebene (E3) wurde im Berichtszeitraum das stärker leistungs- und ergebnis-, aber auch potenzialorientierte Vergütungssystem eingeführt. Für die Ebenen E0 bis E2 war dies bereits in den Vorjahren Teil der Vertragsvereinbarungen. Die jeweiligen Zielvereinbarungen enthalten neben klar ergebnisorientierten KPIs auch individuelle Zielsetzungen zur Förderung eines wertorientierten Führungsverhaltens. In dem mehrstufigen Prozess werden in den Entscheidungsgremien auch Potenzial und Entwicklungsmöglichkeiten im integrierten Performance- und Talent-Managementsystem bewertet und die weiteren Schritte beschlossen.

Diversität und Menschenrechte

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

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

GRI 405: Diversität und Chancengleichheit

GRI 406: Diskriminierungsfreiheit

GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

GRI 408: Kinderarbeit

GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit

GRI 411: Rechte der indigenen Völker

GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

Das Thema Vielfalt hat bei REHAU aufgrund der langjährigen weltweiten Geschäftstätigkeit des Unternehmens einen hohen Stellenwert und ist bereits 2017 explizit als eine der Säulen unserer Unternehmenskultur in den internen Rules and Procedures von „YOUR REHAU“ definiert worden. Die Förderung von Vielfalt ist eines der vier wesentlichen Handlungsfelder unserer neu ausgerichteten Nachhaltigkeitsstrategie. Wir sind davon überzeugt, dass ein Umfeld wechselseitiger Toleranz und Wertschätzung unverzichtbar ist, wenn wir unsere Ziele als Unternehmen erreichen wollen.

Die wesentlichen Themen in diesem Handlungsfeld sind für uns:


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

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

Die Geschäftsleitung (GEB) hat 2019 entschieden, den Global Compact der Vereinten Nationen zu unterschreiben. Die Unterschrift und damit die offizielle Aufnahme erfolgten im Frühjahr 2020. Die zehn Prinzipien des Global Compact haben wir unabhängig davon bereits viel früher anerkannt und dies auch in unserem Code of Conduct verankert. Wir verpflichten uns damit unter anderem, die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen zu wahren, für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit und die Abschaffung von Kinderarbeit einzutreten sowie uns für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit einzusetzen.

- Übersicht Prinzipien UN Global Compact, S. 73
- Lieferkette, S. 29 ff.

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

 Mitarbeiter-Code of Conduct



Ziele Diversität fördern

Ziele	Termin	Status	Erreicht	Seite
Mindestens 15 Prozent Frauenanteil in Führungspositionen	2025	Im Berichtszeitraum gab es einen leichten Anstieg auf 12,5 Prozent.	●	63
Angebot vielfältiger Weiter- und Ausbildungsmöglichkeiten für alle Beschäftigten	laufend	Im Berichtszeitraum wurde das Weiter- und Ausbildungsangebot durch neue E-Learnings weiter ausgebaut.	●	57 ff.
Regelmäßige Konsultationen sowie Dialog-Formate zur Erhöhung von Mitarbeiterzufriedenheit und Mitarbeiterbindung	laufend	2020 wurden regelmäßige All-Employee Calls eingeführt und das Intranet zu einer interaktiven Plattform für alle Beschäftigten weiterentwickelt.	●	60
Durchmischte Teams als Standard in Projektteams sowie Aus- und Weiterbildungsprogrammen	laufend	Im GROW- sowie im Trainee-Programm wurden die erarbeiteten Diversity-Kriterien für Mixed Teams im Berichtszeitraum das erste Mal umgesetzt.	●	58 ff.

● Ziel erreicht ● Ziel teilweise erreicht ○ Ziel nicht erreicht

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

🌐 MVO CSR Risiko-Check

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

2020 haben der REHAU Menschenrechtsbeauftragte sowie zwei Vertreter des Nachhaltigkeitsmanagements am Multi-Stakeholder-Branchendialog der Automobilindustrie im Rahmen des NAP teilgenommen. Dabei wurden in insgesamt drei Arbeitsgruppen praxis- und branchenbezogen fünf Kernelemente zur Achtung der Menschenrechte entlang der Liefer- und Wertschöpfungskette erarbeitet. Der Hauptfokus lag auf der Entwicklung von Managementansätzen zur Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht, der Achtung der Menschenrechte in Rohstoff-Wertschöpfungsketten und -Liefernetzwerken sowie dem Aufbau eines unternehmensübergreifenden Beschwerdemechanismus (UBM). Dialog und

Arbeitsgruppen sollen 2021 abgeschlossen werden. REHAU wird auf Grundlage der gewonnenen Erkenntnisse bis 2022 ein detailliertes Menschenrechtskonzept entwickeln, um eine gute Abdeckung bei der Prüfung und Überwachung potenzieller Menschenrechtsrisiken zu erreichen. Die Umsetzung entlang der Wertschöpfungskette soll sukzessive erfolgen.

→ GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte, S. 66 f.



GRI 405: Diversität und Chancengleichheit

(Handlungsfeld Diversität fördern)

UN Global Compact: Prinzipien 1, 2, 6

→ GRI 103: Managementansatz, S. 61 ff.

GRI 405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

Wir wollen an allen Standorten ein Umfeld der Toleranz und des Respekts füreinander schaffen und stellen uns ausdrücklich gegen jegliche Art von Diskriminierung. Wir fördern die Vielfalt im Unternehmen und betrachten es als selbstverständlich, unterschiedliche Geschlechtsidentitäten gleichzustellen.

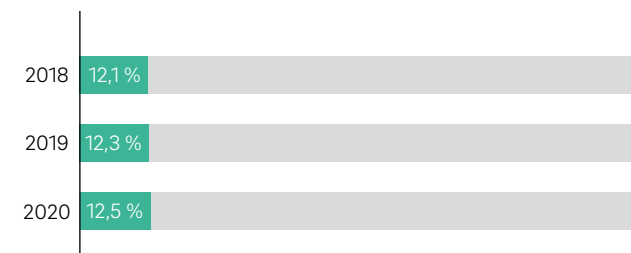
Im Berichtszeitraum waren 5.180 Frauen (2019: 5.423) bei REHAU beschäftigt, davon 655 (2019: 691) in Teilzeit. Die Anzahl der Beschäftigten mit der Geschlechtsangabe divers betrug im Berichtsjahr 12 (2019: 7).

→ GRI 102-8: Informationen zu Angestellten und sonstigen Beschäftigten, S. 10 ff.

Den Frauenanteil in Führungspositionen konnten wir von 12,3 Prozent im Jahr 2019 auf aktuell 12,5 Prozent leicht steigern.



40 _ Frauen in Führungspositionen



41 _ Anzahl Beschäftigte nach Altersstruktur und Geschlecht*

	2018	2019	2020
Unter 30 Jahren	4.895	4.488	3.969
Divers	2	3	3
Weiblich	1.347	1.226	1.102
Männlich	3.546	3.259	2.864
30–49 Jahre	10.856	10.475	10.065
Divers	–	2	9
Weiblich	3.164	3.005	2.888
Männlich	7.692	7.468	7.168
Über 50 Jahre	4.715	4.754	4.754
Divers	1	2	–
Weiblich	1.169	1.192	1.190
Männlich	3.545	3.560	3.564
Gesamt	20.466	19.717	18.788

42 _ Altersstruktur nach Anzahl Beschäftigte und Region*

	2018	2019	2020
Unter 30 Jahren	4.895	4.488	3.969
Americas	23 %	25 %	24 %
Asia Pacific	36 %	32 %	28 %
EMEA	23 %	22 %	20 %
30–49 Jahre	10.856	10.475	10.065
Americas	54 %	54 %	54 %
Asia Pacific	59 %	62 %	66 %
EMEA	54 %	52 %	52 %
Über 50 Jahre	4.715	4.754	4.754
Americas	23 %	22 %	22 %
Asia Pacific	4 %	5 %	6 %
EMEA	25 %	26 %	28 %
Gesamt	20.466	19.717	18.788

* Ohne Mergers & Acquisitions, da dazu keine Detaildaten nach Geschlecht und Arbeitszeit vorliegen (Beschäftigte 2018: 263; Beschäftigte 2019: 211; Beschäftigte 2020: 220).

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

Seit Jahrzehnten kooperieren unsere Verwaltungen und Werke mit Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Wir arbeiten allein in Deutschland mit 13 Einrichtungen zusammen.



GRI 406: Diskriminierungsfreiheit

(Handlungsfeld Diversität fördern)

UN Global Compact: Prinzipien 1, 2, 6

→ GRI 103: Managementansatz, S. 61 ff.

GRI 406-1: Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

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

- die Verhaltensmaßgaben bei REHAU klar und transparent festgeschrieben,
- das Bewusstsein unserer Beschäftigten in Bezug auf dieses Thema verbessert und
- Betroffene durch einfach zugängliche Beschwerdeprozesse unterstützt.

Im Berichtszeitraum wurden uns keine Diskriminierungsvorfälle gemeldet.

→ Ethik und Compliance, S. 21 ff.



GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

UN Global Compact: Prinzip 3

→ GRI 103: Managementansatz, S. 61 ff.

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

Wir treten an allen Standorten weltweit für faire Arbeitsbedingungen ein. Auch von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie die jeweils geltenden Gesetze bzw. Kollektivverträge respektieren. Es wurden 2020 keine Fälle von Verletzung oder Gefährdung der Vereinigungsfreiheit bzw. von Tarifverhandlungen gemeldet.

GRI 102-41: Tarifverhandlungsvereinbarungen

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

GRI 408: Kinderarbeit

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

GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit

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

→ GRI 103: Managementansatz, S. 61 ff.

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

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

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

GRI 411: Rechte der indigenen Völker

UN Global Compact: Prinzipien 1, 2, 6

→ GRI 103: Managementansatz, S. 61 ff.

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

REHAU erwartet von seiner Belegschaft sowie von seinen Geschäftspartnern weltweit einen respektvollen Umgang mit den verschiedenen regional geprägten Mentalitäten. Es gab im Berichtszeitraum keine Meldungen bzw. Vorfälle.

→ Lieferkette, S. 29 ff.

GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

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

→ GRI 103: Managementansatz, S. 61 ff.

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

Nachdem 2019 drei von uns als risikoreiche Standorte eingestufte Werke in Indien auditiert worden waren, wurde 2020 die interne Prüfung „HR Quality Check & Social Audit Plants“ an einem Werksstandort in den USA durchgeführt.

COVID-19-bedingt waren weitere Werksbesuche nur eingeschränkt möglich. Aus diesem Grund sollen ab 2021 Werke, für die unsere Analyse ein erhöhtes Risiko ergeben hat, jährlich auditiert werden. Alle anderen Werke sollen ab 2022 alle zwei Jahre geprüft werden.

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

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

Die Grundsatzklärung zur REHAU Menschenrechtspolitik sowie die spezifische Schulung dazu werden wir nach Beendigung des NAP-Multi-Stakeholder-Dialogs erarbeiten. Die operative Umsetzung erfolgt sukzessive ab 2022.

Als Teil der Einführung des „HR Quality Check & Social Audit Plants“ für Sprechtag sowie Werksbesuche an ausgewählten Standorten mit einem erhöhten Risiko von Menschenrechtsproblematiken sind die durchführenden Kolleginnen und Kollegen gezielt sensibilisiert worden. Die externe Schulung des Nachhaltigkeitsbeauftragten sowie des REHAU Ethik- und Menschenrechtsbeauftragten ist bereits erfolgt.

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



Gesellschaftliches Engagement

GRI 413: Lokale Gemeinschaften

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

Als international tätiges Unternehmen sind wir uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Aus diesem Grund engagieren wir uns über unsere eigentliche Geschäftstätigkeit hinaus. Das Ziel ist, unser unternehmerisches Prinzip „Think global, act local“ auch außerhalb der Werkstore in kleinen Projekten umzusetzen und zu leben. Weltweit setzen wir uns daher an unseren rund 170 Standorten für ökologische, ökonomische, soziale oder kulturelle Belange ein. Dabei wollen wir langfristig gesellschaftliche Verantwortung übernehmen statt auf punktuelle Einsätze ohne nachhaltige Wirkung zu setzen. 2020 haben wir unser bisheriges lokales Engagement überprüft und anhand der 17 Sustainable Development Goals (SDGs) geclustert. Die ausgewählten SDGs sollen künftig die Schwerpunkte unseres sozialen und kulturellen Engagements an unseren internationalen Standorten bilden:



In den kommenden Jahren wollen wir unsere Rolle als „Good Corporate Citizen“ schärfen und noch stärker mit den Handlungsfeldern unserer Nachhaltigkeitsstrategie verbinden. Ein Aspekt wird dabei die Weiterentwicklung unserer intern definierten Richtlinien für Spenden und Sponsoring sein.

43 _ Aufwendungen für Spenden und Sponsoring (Deutschland)

	2018	2019	2020
Spenden	24.169 €	29.111 €	58.151 €
Sponsoring	340.638 €	240.821 €	124.620 €

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

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

Gemäß unserer bisherigen Richtlinie für Spenden und Sponsoring fördern wir vor allem Projekte, die einen direkten Bezug zu REHAU haben, zum Beispiel durch die Nähe zum Standort oder weil REHAU Beschäftigte in der geförderten Organisation aktiv sind. Im Berichtszeitraum haben wir in diesem Sinne wieder vielfältige Projekte aus den Bereichen Bildung, Gesundheit, Ökologie, Soziales, Sport und Kultur unterstützt. Aktuelle Projekte veröffentlichen wir auf unserer Website im Bereich Nachhaltigkeit.

 Projekte bei REHAU

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

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

Berichtsprofil

Im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht bilanzieren wir die Aktivitäten der REHAU Gruppe im Jahr 2020 und geben einen Überblick über unsere Werte, Ziele sowie unser Nachhaltigkeitsengagement. REHAU (im Vorjahresbericht als „REHAU Gruppe“ bezeichnet) umfasst in diesem Bericht über das Jahr 2020 die fünf Divisionen Automotive, Building Solutions, Furniture Solutions, Industrial Solutions und Window Solutions. 2021 erfolgt eine Aufteilung in die beiden Einheiten REHAU Automotive sowie REHAU Industries mit den restlichen Divisionen.

Nachdem wir 2019 unsere Nachhaltigkeitsstrategie erarbeitet hatten, lag unser Fokus 2020 auf der Implementierung und ersten Schritten zur Umsetzung im operativen Geschäft. Wir wollen die Bedeutung des Themas im Unternehmen kontinuierlich steigern. Unsere vier wesentlichen Handlungsfelder Nachhaltig wachsen, Klimaschutz forcieren, Kreislaufwirtschaft vorantreiben und Diversität fördern bilden dabei die Basis für unsere Umsetzungsstrategie. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht basiert ebenfalls auf diesen Handlungsfeldern.

→ Strategie, S. 16 ff.

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

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

→ Ökologie, S. 38 ff.

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

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

- GRI 102-47: Liste der wesentlichen Themen, S. 71
- GRI 102-54: Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards, S. 72

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

- Unternehmenswerte, S. 18 f.
- Übersicht Prinzipien UN Global Compact, S. 73
- 🌐 UN Global Compact
- 🌐 Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen

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

🌐 ISO-Zertifikate

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

🌐 REHAU Nachhaltigkeit

Unser letzter Nachhaltigkeitsbericht erschien im Oktober 2020 unter dem Titel „Nachhaltigkeitsbericht 2019“. Der aktuelle Nachhaltigkeitsbericht ist am 12. Juli 2021 erschienen und trägt den Titel „Nachhaltigkeitsbericht 2020“. Redaktionsschluss dieses Berichts war der 30. Juni 2021. Unser nächster Bericht wird 2022 veröffentlicht.

Redaktioneller Hinweis:

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

Vorgehensweise bei der Berichterstattung

GRI 102-45: Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten

Die im Jahresabschluss enthaltenen Entitäten sind im Finanzbericht für das Geschäftsjahr 2020 beschrieben. Der Bericht wird nicht veröffentlicht.

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

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

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

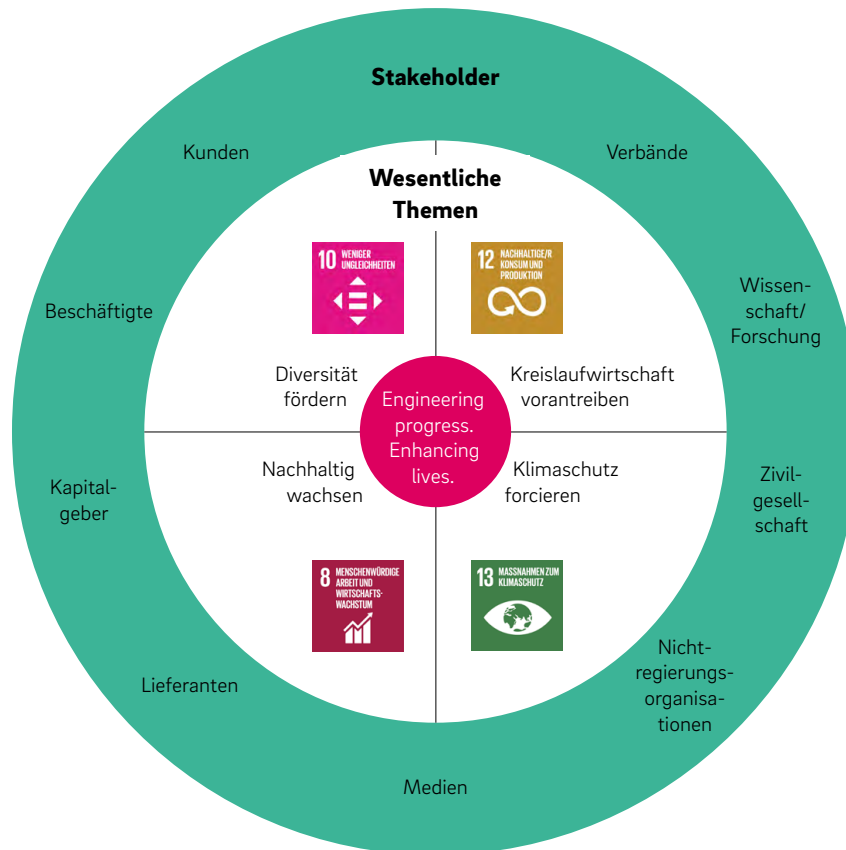
2020 haben wir diese Themen im engen Austausch mit internen und externen Stakeholdern sowie beispielsweise durch gezielte Desktop-Analysen, Medienanfragen, Teilnahme an Konferenzen und Panel Discussions erneut überprüft. Dabei haben uns insbesondere folgende Fragen interessiert:

- Sind die vier definierten Handlungsfelder die richtigen Schwerpunktthemen oder gibt es weitere Bereiche bzw. Themen, wo wir einen expliziten Beitrag leisten sollten?
- Soll der Schwerpunkt unseres gesellschaftlichen Engagements auf den definierten Handlungsfeldern liegen oder sollen dafür weitere wesentliche SDGs ermittelt werden?
- Wie wird der momentane Status unserer Lieferketten insbesondere im Hinblick auf die Aspekte des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) eingeschätzt?
- Welche Chancen und Risiken ergeben sich aus der Nachhaltigkeitsstrategie für das Unternehmen, die Fachabteilungen und Divisionen sowie für unsere direkten Stakeholder?

→ Strategie, S. 16 ff.

→ Stakeholder, S. 25 ff.

44 _ Wesentlichkeitsanalyse



GRI 102-47: Liste der wesentlichen Themen

Handlungsfelder	Themenspezifische Standards	Seite
Nachhaltig wachsen	GRI 201: Wirtschaftliche Leistung	35 f.
	GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen	37
	GRI 205: Korruptionsbekämpfung	23 f.
	GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten	24
Kreislaufwirtschaft vorantreiben	GRI 301: Materialien	41 ff.
	GRI 306: Abfall	48 f.
	GRI 307: Umwelt-Compliance	49
	GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten	32
Klimaschutz forcieren	GRI 302: Energie	43 f.
	GRI 305: Emissionen	45 ff.
Diversität fördern	GRI 401: Beschäftigung	52f.
	GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	54 ff.
	GRI 404: Aus- und Weiterbildung	57 ff.
	GRI 405: Diversität und Chancengleichheit	63 ff.
	GRI 406: Diskriminierungsfreiheit	65
	GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte	66 f.
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten	32	

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

- GRI 303: Wasser und Abwasser
- GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen
- GRI 408: Kinderarbeit
- GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit
- GRI 411: Rechte der indigenen Völker
- GRI 413: Lokale Gemeinschaften
- GRI 419: Sozioökonomische Compliance

Weitere Informationen

GRI 102-48: Neudarstellung von Informationen

Ressourcenschonung: 2020 haben wir damit begonnen, den Prozess zur Ermittlung der Recyclingkennzahlen zu standardisieren und zu automatisieren. Alle Zahlen beziehen sich nunmehr auf die Ausbringungsmenge der Werke in EMEA und werden in Anlehnung an die EN ISO 14021 kategorisiert. Dieses Projekt ist noch nicht abgeschlossen. Als Zwischenergebnis mussten wir die Zahlen für unsere Division Furniture Solutions nach oben korrigieren. Für das Jahr 2020 wurden diese angepasst und sind daher nicht mit denen der Vorjahre vergleichbar.

→ GRI 301-2: Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe, S. 41 f.

Emissionen: Seit 2019 erheben wir ortsbasierte Angaben zu Scope 2. Aufgrund der rudimentären Datenlage können keine Aussagen für das Jahr 2018 gemacht werden.

→ GRI 305: Emissionen, S. 45 ff.

GRI 102-49: Änderungen bei der Berichterstattung

Die allgemeine Struktur und Methodik unseres Berichts wurde mit Ausnahme der unter GRI 102-48 beschriebenen Änderungen beibehalten. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wird zum dritten Mal nach den GRI-Standards erstellt. Die Kapitelstruktur des Berichts orientiert sich an der Einteilung der GRI-Standards in allgemeine Angaben und themenspezifische Angaben.

GRI 102-50: Berichtszeitraum

1.1.2020 bis 31.12.2020.

GRI 102-51: Datum des letzten Berichts

Der letzte Bericht wurde im Oktober 2020 veröffentlicht.

GRI 102-52: Berichtszyklus

Der Nachhaltigkeitsbericht erscheint jährlich.

GRI 102-53: Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht

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

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

Miriam Steinmüller
REHAU Communications
miriam.steinmueller@rehau.com

→ Impressum, S. 74

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

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


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

GRI 102-55: GRI Content Index

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

GRI 102-56: Externe Prüfung des Berichts

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

 ISO-Zertifikate

UN Global Compact

Prinzipien	Commitment und Maßnahmen	Seite
Prinzip 1 Unterstützung der Menschenrechte	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unternehmensweiter Code of Conduct unter anderem mit explizitem Bekenntnis zu den Prinzipien des UN Global Compact inkl. der Menschenrechte 	19, 61 f.
Prinzip 2 Ausschluss von Menschenrechtsverletzungen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kernarbeitsnormen der ILO (International Labour Organization) sowie OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, eingebettet in Unternehmensrichtlinien und den Supplier Code of Conduct 	61, 66
Prinzip 3 Wahrung der Vereinigungsfreiheit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ REHAU Supplier Code of Conduct für Geschäftspartner 	14, 29 ff.
Prinzip 4 Abschaffung aller Formen von Zwangsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ REHAU Unternehmenskultur 	18 f.
Prinzip 5 Abschaffung der Kinderarbeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mitglied im Multi-Stakeholder-Dialog „Wirtschaft und Menschenrechte“ 	25 f., 62
Prinzip 6 Vermeidung von Diskriminierung		
Prinzip 7 Vorsorgender Umweltschutz	<ul style="list-style-type: none"> ▪ REHAU Grundsätze zu Nachhaltigkeit und Umweltschutz 	39
Prinzip 8 Initiativen für größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Energiemanagementsysteme nach ISO 50001 ▪ Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001 	39, 44 31, 39
Prinzip 9 Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien	<ul style="list-style-type: none"> ▪ REHAU Klimaschutzziel: Reduktion der absoluten Treibhausgasemissionen Scope 1 und 2 um 30 Prozent bis 2025 im Vergleich zu 2018 ▪ REHAU Dienstwagenrichtlinie mit Negativliste für Fahrzeuge mit hohem Spritverbrauch ▪ Unterzeichner und Unterstützer der Circular Plastic Alliance 	40 47
Prinzip 10 Maßnahmen gegen Korruption	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unternehmensweiter Code of Conduct ▪ REHAU Supplier Code of Conduct ▪ Anti-Korruptions-Richtlinie 	19, 21 ff. 21 ff., 24, 29 ff. 21, 23



Impressum

Herausgeber

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

Projektleitung

Andreas Jenne

Projektteam

Miriam Steinmüller, Andreas Pinkernelle

Beratung und Konzeption

SLau Konzepte & Kommunikation

Gestaltung

TEAMKOM Kommunikation+Design

Fotografie

Thomas Leichsenring, Alain Bucher Werbefotografie (S. 3), Hypershade (S. 6), Paula Bartels (S. 7), Käthy Braun (S. 21, 50), Markus Thoma (S. 54)

Getty Images:

Thomas Barwick (S. 24), Westend61 (S. 63), Luis Alvarez (S. 65)

AV0700 DE 07.2021

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