



Engineering progress
Enhancing lives



Nachhaltigkeitsbericht 2024

REHAU Industries



Inhalt

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

Hinweise zur Nutzung des Berichts

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

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

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

WE SUPPORT



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

Vorwort



Ingo Krendelsberger

Geschäftsführer REHAU
Global Business Services

Liebe Leserinnen und Leser,

als verantwortungsbewusstes Familienunternehmen mit über 75 Jahren Geschichte ist es unser Anspruch, nachhaltiges Handeln fest in unserer Unternehmens-DNA zu verankern. Seit mehr als 10 Jahren berichten wir transparent über unsere Fortschritte und Herausforderungen im Bereich Nachhaltigkeit. Der vorliegende Bericht für das Jahr 2024 dokumentiert nicht nur unsere bisherigen Erfolge, sondern auch unsere ambitionierten Ziele für die Zukunft.

Im vergangenen Jahr haben wir bedeutende Meilensteine erreicht. Unter anderem haben wir durch die konsequente Weiterentwicklung unserer Recyclingprozesse einen Anteil von 18 % Sekundärmaterial in unseren Produkten und haben unser Ziel von 20 % für dieses Jahr fest im Blick. Unsere Scope-1- und Scope-2-Emissionen haben wir seit dem Basisjahr 2018 um 58 % reduziert, unter anderem durch die Investition in ein umfangreiches PPA-Windkraftprojekt, wodurch aktuell 68 % des von REHAU Industries verbrauchten Stroms aus erneuerbaren Energiequellen stammen. Aus dem Spendenfonds „Family for Families“ ist im Berichtsjahr ein eigenständiger Verein entstanden, der Menschen in Krisen- bzw. Kriegsgebieten helfen und Bildungsprojekte von Kindern bis hin zu Auszubildenden international fördern soll.

Diese Erfolge sind das Ergebnis des Engagements unserer Mitarbeitenden, der Zusammenarbeit mit Partnern und Kunden sowie unserer klaren strategischen Ausrichtung.

Mit Blick auf die kommenden Jahre bereiten wir uns weiterhin intensiv auf die Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) vor. In 2024 haben wir erstmals eine Doppelte Wesentlichkeitsanalyse für die gesamte REHAU Group erstellt und neue Strukturen und Prozesse geschaffen, um ab voraussichtlich 2027 gemäß dieser Richtlinie zu berichten.

Unsere Vision bleibt klar: Wir streben danach, bis spätestens 2035 eine bilanziell CO₂-neutrale Produktion zu erreichen und unsere Produkte im Einklang mit den Prinzipien der Kreislaufwirtschaft zu gestalten. Dabei orientieren wir uns unter anderem an den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen und setzen auf Innovation, Vertrauen und Zuverlässigkeit als Leitwerte unseres Handelns.

Wir danken allen, die uns auf diesem Weg begleiten, und laden Sie ein, gemeinsam mit uns die Zukunft nachhaltig zu gestalten.

Ihr

Ingo Krendelsberger

Geschäftsführer REHAU
Global Business Services

Was uns bewegt.

Umwelt (Environmental)

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

Auf diese kommenden regulatorischen Anforderungen bereiten wir uns vor, zum Beispiel hinsichtlich der neuen Reporting Standards im Rahmen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) oder der Anforderungen der EU-Taxonomie. Gleichzeitig arbeiten wir daran, Erfolge aufrechtzuerhalten: Für das Jahr 2024 haben wir die Silber-Medaille des EcoVadis-Ratings erhalten und zählen damit zu den besten 15 Prozent aller Teilnehmenden und sogar zu den besten 5 Prozent der Kunststoffwarenbranche. Ebenfalls wurden wir beim CDP-Rating mit der Note C ausgezeichnet und lagen damit im weltweiten Durchschnitt.



Gesellschaft (Social)

Auch das Jahr 2024 ist geprägt von tiefgreifenden Herausforderungen – der Krieg in der Ukraine, wirtschaftliche Unsicherheiten und die anhaltenden Folgen globaler Krisen oder den Auswirkungen des Klimawandels fordern uns sowohl menschlich als auch unternehmerisch.

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



Unternehmensführung (Governance)

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

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

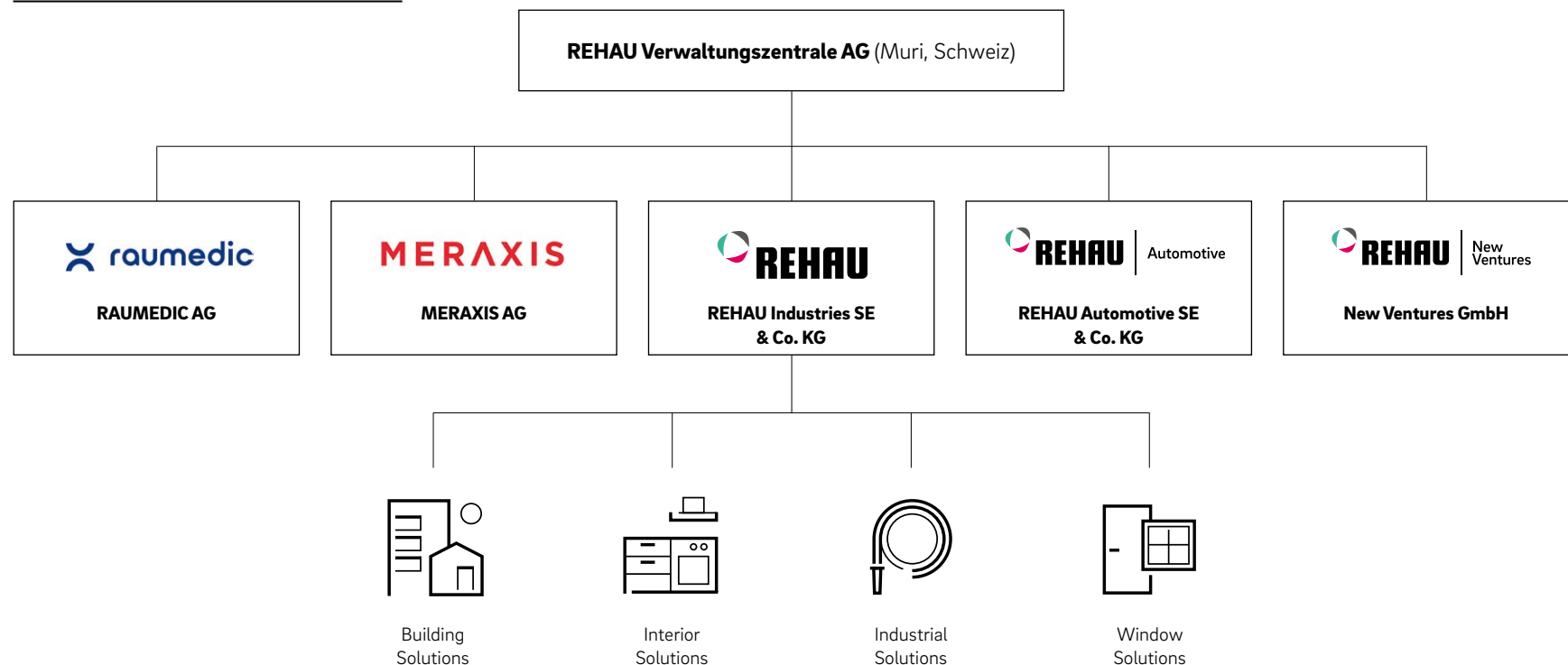


Unternehmen

Unternehmensstruktur und Geschäftstätigkeit

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

01 Unternehmensstruktur REHAU Group



Der Nachhaltigkeitsbericht 2024 bezieht sich auf die Aktivitäten des weltweit agierenden Teilkonzerns REHAU Industries. REHAU Industries besteht aus den Divisionen Building Solutions, Interior Solutions, Industrial Solutions und Window Solutions sowie den divisionsübergreifenden Zentralfunktionen. Weitere allgemeine Angaben und Grundlagen befinden sich im Kapitel Berichtsprofil.

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

Unternehmensführung

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

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

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

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

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

→ Diversitätsangaben s. Anhang, S. 81

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

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

02 Führungsstruktur

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

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

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

Das IEB ist für die operative Umsetzung von Vision, Mission und Strategien des Teilkonzerns verantwortlich. In 2023 wurde beschlossen, dass die Nachhaltigkeitsstrategie des Teilkonzerns zukünftig in den Strategieprozess des Teilkonzerns bzw. der Divisionen inkludiert wird. Dies erfolgt im Rahmen des vom SB SG definierten strategischen und finanziellen Rahmens. In diesem definiert und verabschiedet es auch die übergeordneten mittel- und langfristigen Ziele zur Nachhaltigkeit in den als wesentlich definierten Handlungsfeldern.

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

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

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

Im Berichtsjahr gab es nur die Möglichkeit für die Führungskräfte der Ebene E0 bis E2 zu einem Individualziel zum Thema "Customer Centricity".

Unternehmensstrategie

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

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

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

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

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

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

Geschäftsfelder der Divisionen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Im Produktbereich selbst lag der Schwerpunkt im Jahr 2024 auf der konsequenten Weiterentwicklung zum All-in-One-Partner. Hierfür wurde das neue, innovative Fenstersystem ARTEVO eingeführt, das Accessoires-Portfolio weiter ausgebaut

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

Nachhaltigkeitsmanagement

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

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

Die Einführung eines einheitlichen europäischen Nachhaltigkeitsberichtsstandards, die so genannten European Sustainability Reporting Standards (ESRS), ist ebenfalls mit Herausforderungen und Veränderungen verbunden. Neben der Komplexität der Datenerfassung und Berichterstattung müssen die ESRS in die bestehenden Systeme integriert und Datengenauigkeit gewährleistet werden.

Dafür werden ausreichend Ressourcen und Kapazitäten auf verschiedenen Ebenen benötigt.

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

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

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

Die EU-Taxonomie für nachhaltige Aktivitäten ist für kapitalmarktorientierte Unternehmen bereits in Kraft. Sie adressiert ebenfalls die Resilienz von Unternehmen gegenüber potenziellen Klimarisiken. Die Klimaanpassung stellt dabei eines der sechs Umweltziele dar und spielt über das Kriterium „Do No Significant Harm“ (DNSH) auch in den anderen fünf Zielen eine wichtige Rolle. Für REHAU wird die EU-Taxonomie voraussichtlich ab dem Geschäftsjahr 2027 verpflichtend.

Die Vorarbeiten zur Entwicklung von Klimaanpassungsstrategien wurden abgeschlossen. Im Rahmen einer Masterarbeit soll in 2025 eine Naturgefahrenanalyse für mehrere (Werks-)Standorte entwickelt werden. Hierbei werden mindestens drei klimatologische Naturgefahren pro (Werks-)Standort intensiv analysiert. Neben diesen stehen in diesem Kontext auch ökonomische, politische und gesellschaftliche Risiken im Fokus.

Herausforderungen

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

Die Umstellung bzw. weitere Schritte auf dem Weg in die Kreislaufwirtschaft, verbunden mit dem sukzessiven Verzicht auf fossile Rohstoffe, stellte auch 2024 eine der wichtigsten Herausforderungen und Ziele für den Teilkonzern dar. Damit verbunden war auch die operative Umsetzung des Strategiewechsels bei der Energieversorgung. Ein Drittel des Energiebedarfs soll zukünftig aus nachhaltigen Quellen gedeckt werden.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Wesentlichkeitsanalyse

Zur Ermittlung der wesentlichen Themen, welche für die Strategie und Berichterstattung von REHAU Industries wichtig sind, wurde die Wesentlichkeitsanalyse der letzten Jahre tiefgreifend weiterentwickelt. Grundlage der Überarbeitung ist das Prinzip der doppelten Wesentlichkeit der für REHAU der für REHAU voraussichtlich ab dem Geschäftsjahr 2027 gültigen europäischen Richtlinie Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) sowie den European Sustainability Reporting Standards (ESRS).

Nachdem 2023 für REHAU Industries die erste Wesentlichkeitsanalyse nach doppelter Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt wurde, wurde diese im Berichtsjahr auf Level der REHAU Gruppe weiterentwickelt. Damit werden die Ergebnisse sowie Erkenntnisse aus dem Vorjahr aktualisiert und vertieft.

Das Verständnis über die Aktivitäten und wichtigsten Stakeholder des Unternehmens wurde durch ein Value Chain- und Stakeholder Mapping geschaffen. Anhand von Desk Researches und internen Workshops wurden die Auswirkungen, Risiken und Chancen (im Folgenden „IROs“ = Impacts, Risks, Opportunities) von der REHAU Gruppe in Bezug auf Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen im eigenen Betrieb sowie in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette identifiziert. Die Bewertung der IROs erfolgte anhand der doppelten Wesentlichkeit:

Wesentlichkeit der Auswirkungen (Inside-Out-Perspektive):

- Wie beeinflussen die Unternehmensaktivitäten von REHAU die Umwelt und Gesellschaft? → positiv/negativ bzw. potenziell/ tatsächlich
- Bewertung der Auswirkungen nach Umfang (Anzahl der betroffenen Menschen oder Fläche der betroffenen Umwelt), Ausmaß (Reichweite der Auswirkungen) und deren Wahrscheinlichkeit (bei potenziellen Auswirkungen) sowie Behebbarkeit (bei negativen Auswirkungen)

Finanzielle Wesentlichkeit (Outside-In-Perspektive):

- Wie können Nachhaltigkeitsthemen das Unternehmen finanziell beeinflussen?
- Bewertung der Chancen und Risiken nach Schweregrad und Wahrscheinlichkeit

Zur Bewertung der IROs je ESRS-Thema wurden als Stakeholder die wichtigsten internen Fachexperten themenspezifisch in Fokusgruppen interviewt, die auch Perspektiven externer Stakeholder (Betroffene Gemeinschaften, Behörden, Lieferanten und Kunden) einfließen ließen. Die Ergebnisse der wesentlichen Themen bestätigen die im Vorjahr definierten Fokusthemen „Klimaschutz: Klimawandel und Energieeffizienz“, „Ressourcenschonung“, „Motivation der Belegschaft“, „Nachhaltige Lieferketten“ und „Nachhaltige Unternehmensführung“. Für REHAU Industries ist das ein klarer Auftrag, die konsequente Integration dieser Themen in das Kerngeschäft umzusetzen.

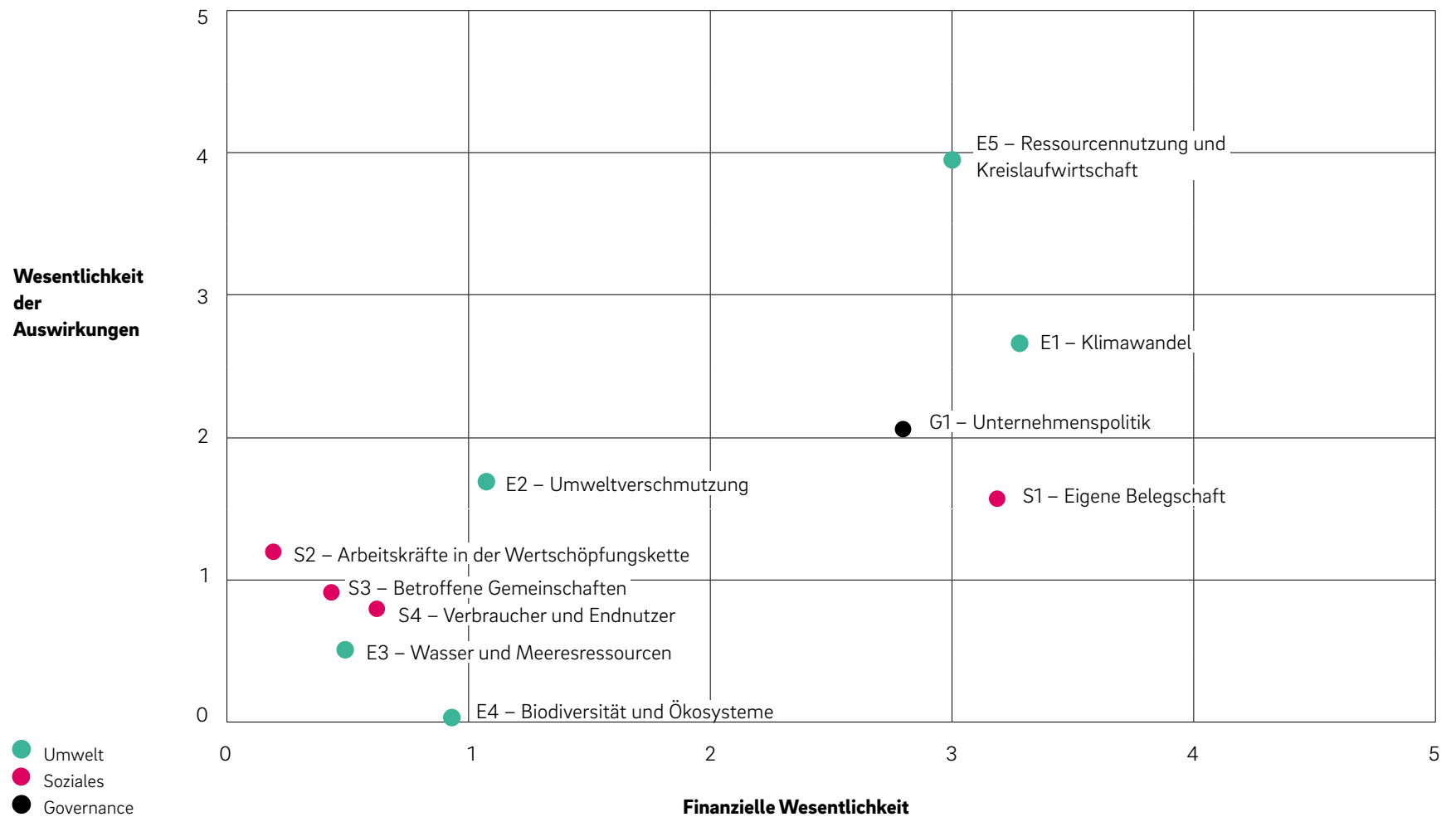
03 Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse

ESRS-Thema	Wesentlichkeit der Auswirkungen	Finanzielle Wesentlichkeit	Fokusthema
E1 Klimawandel	✓	✓	Klimaschutz: Klimawandel und Energieeffizienz
E2 Umweltverschmutzung	✓	✓	
E3 Wasser und Meeresressourcen	✗	✗	
E4 Biodiversität und Ökosysteme	✗	✗	
E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	✓	✓	Ressourcenschonung
S1 Eigene Belegschaft	✓	✓	Motivation der Belegschaft
S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	✗	✓	Nachhaltige Lieferketten
S3 Betroffene Gemeinschaften	✗	✗	
S4 Verbraucher und Endnutzer	✗	✗	
G1 Unternehmenspolitik	✓	✓	Nachhaltige Unternehmensführung

✓ wesentlich

✗ nicht wesentlich

04 Wesentlichkeitsmatrix REHAU Group



Nachhaltigkeitsstrategie

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

Bei REHAU Industries werden die Nachhaltigkeitsstrategie, Key-Performance-Indicators (KPIs) und Ziele seit 2019 in einem iterativen jährlichen Prozess weiterentwickelt und verbessert, sodass das zentrale Ziel des langfristigen Umbaus zur Kreislaufwirtschaft erreicht werden kann. Die vier 2019 definierten wesentlichen Handlungsfelder „Nachhaltig wachsen“, „Diversität fördern“, „Kreislaufwirtschaft vorantreiben“ und „Klimaschutz forcieren“ wurden bestätigt und sollen neben den als wesentlich ermittelten Themen aus der DMA weiterhin zentrale Handlungsfelder des Nachhaltigkeitsmanagements des Teilkonzerns und seiner Divisionen.

Bei REHAU Industries lag der Schwerpunkt im Berichtsjahr auf der Integration und Organisationsentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie in die vier Divisionen. Diese sollen perspektivisch Eigenständigkeit im gesamten Themengebiet entwickeln.

Ein weiterer Schwerpunkt war der Start des Group Projects ESRS-Reporting, in den alle Teilkonzerne mit ihren relevanten Legal Entities involviert sind. In einem mehrmonatigen Prozess wurde die doppelte Wesentlichkeitsanalyse nach den entsprechenden ESRS-Richtlinien durchgeführt.

→ Unternehmen, S. 5 ff

Die Aktivitäten der Nachhaltigkeitsstrategie von REHAU Industries und die definierten TOP-KPIs wurden im Berichtsjahr durch das Industries Executive Board bestätigt. Beim TOP-KPI Kreislaufwirtschaft gab es durch die deutlich geringere Mengenauslastung einen Rückschritt beim eingesetzten Recyclinganteil. Die Zielsetzungen für 2025 bleiben aber bestehen.

Die Geschäftsleitung hat ebenso den für das Berichtsjahr aktualisierten Status gelesen und bestätigt.

Die Aktivitäten der Nachhaltigkeitsstrategie von REHAU Industries fußten im Jahr 2024 weiterhin auf den folgenden vier Handlungsfeldern.

Nachhaltig wachsen

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

Das Handlungsfeld „Green Growth“ soll perspektivisch an die EU-Taxonomie angeglichen werden.

Klimaschutz forcieren

Der Anspruch im Klimaschutz heißt: Die Ziele von Paris (COP 21) sind auch die Ziele von REHAU. Im Berichtsjahr wurde eine Analyse der Scope 1- bis 3-Emissionen durchgeführt. Diese Analyse des Corporate Carbon Footprint (CCF) erfolgt jährlich für REHAU Industries und seine vier Divisionen.

Eine Roadmap zur Erreichung der langfristigen CO₂-Ziele für REHAU Industries und seine Divisionen soll erstellt werden. Ein erster Maßnahmenkatalog wurde im Projekt CCF 2023 für jede Division erstellt. Für Scope 2 wurden im Berichtsjahr weitere Projekte zum direkten Bezug von Grünstrom umgesetzt, um die direkten

CO₂-Emissionen von REHAU Industries zu minimieren. Mittelfristiges Ziel in EMEA ist ein Anteil von 30 Prozent Grünstrom über off-site- oder on-site- betriebene PPAs.

Kreislaufwirtschaft vorantreiben

Als Produktionsunternehmen ist die Transformation von der Linear- zur Kreislaufwirtschaft für REHAU unumgänglich, um die ambitionierten Klimaziele erreichen zu können. In den Divisionen wurden die begonnenen Projekte zur Produkt-rücknahme weitergeführt sowie weitere Leuchtturmprojekte im Produktbereich in den Markt eingeführt, um das Produktportfolio sukzessive auf die Kreislaufwirtschaft vorzubereiten bzw. umzustellen.

Diversität fördern

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

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

Der Strategieprozess der Divisionen ist eingebunden in den Strategieprozess des Teilkonzerns. Die Divisionen selbst agieren bei der Strategieentwicklung

eigenständig. Die jeweilige Division kann ihre Verantwortungsbereiche und Strukturen unabhängig festlegen.

Die Divisionen und Sub-Divisionen verfolgen marktorientierte Strategien und Ansätze je nach Geschäftsfeld, Märkten, dem bestehenden Kundenportfolio, der Kundengröße bzw. den belieferten Regionen. Grundsätzlich sind für die Divisionen die verschiedenen Aspekte und Herausforderungen der Kreislaufwirtschaft das wichtigste Handlungsfeld in der Nachhaltigkeitsstrategie. Als wesentlichen Schritt haben alle begonnen, Ökobilanzen für ihre wichtigsten Produkte zur Verfügung zu stellen.

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

In der **Division Building Solutions** steht die Vision des Geschäftsbereichs „Shaping a sustainable future by pioneering building solutions worldwide“ im Zentrum der Nachhaltigkeitsaktivitäten. Wichtigste Ziele sind die Reduktion der CO₂-Emissionen und die Förderung der Kreislaufwirtschaft. Darüber hinaus geht es darum, inwiefern das bestehende und zukünftige Produktportfolio einen Beitrag zum Schutz der Umwelt leisten kann. Dabei wird der Aspekt der Nachhaltigkeit ganzheitlich verfolgt. Nicht nur die zunehmende Integration der zirkulären Wirtschaft steht im Blickpunkt, sondern weiterhin auch der hohe Qualitätsanspruch. Das Ziel ist es, ein Gegenmodell zur „Wegwerfgesellschaft“ zu etablieren. Um dies und allgemein Nachhaltigkeit weiter voranzutreiben und organisatorisch in der Division zu verankern, gibt es eigenständige personelle Ressourcen für Nachhaltigkeit. Neben dem Ressourcen-Aufbau wurden weitere Projekte zur Umsetzung des strategischen Handlungsfeldes verfolgt.

Konkret wurde im Berichtsjahr in der Produktentwicklung am Knowhow-Aufbau zum Thema Circular Design sowie an der weiteren Erhöhung des Rezyklatanteils gearbeitet. Außerdem erfolgte die Re-Zertifizierung nach ISCC Plus (ISCC = International Sustainability & Carbon Certification), womit der Einsatz biozirkulärer Rohstoffe ermöglicht wird. Um den Kunden des Geschäftsbereichs mehr Transparenz über die Umweltauswirkungen der Produkte zu bieten und die Nachhaltigkeit in der Baubranche zu fördern, werden Environmental Product Declarations (EPDs) für die wichtigsten Produkte erarbeitet. Spezifische Informationen im Kontext nachhaltiger Gebäudezertifizierungen (z. B. DGNB [Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen] oder QNG [Qualitätssiegel Nachhaltiges Gebäude]) werden mittels „Herstellererklärungen zu Produktkonformität und Nachhaltigkeit“ zu Verfügung gestellt.

In der **Division Industrial Solutions** stand im Jahr 2024 die Umstrukturierung der Division im Vordergrund. Parallel erfolgte der weitere interne Know-how-Aufbau zum Thema Nachhaltigkeit. Beides ist Grundlage, um die weitere Integration von Kreislaufprinzipien in die vielfältigen Produkte und die operative Strategie zu forcieren.

Die **Division Interior Solutions** hat sich zum Ziel gesetzt, Pionier bei nachhaltigen Produktlinien, Produktionsprozessen und Services zu sein. Dabei ist es der Anspruch der Division, als Innovationsführer Akzente zu setzen. Die neuen Produktlinien, Rücknahmekonzepte für nicht verarbeitete bzw. nicht mehr benötigte Produkte sowie zusätzliche digitale Services sollen unmittelbar im Dialog mit den Kunden entstehen und bei der Entwicklung nachhaltigerer Lösungen unterstützen. Ebenso lag ein Fokus auf der Förderung der internen Kommunikation zum Thema Nachhaltigkeit, um Bewusstsein und ein gemeinschaftliches Verständnis zu schaffen. Darüber hinaus wurden erste Environmental Product Declarations für diverse Produktlinien veröffentlicht, um die Umweltauswirkungen dieser transparent und unabhängig verifiziert darzulegen. Auf dieser Basis können die eigenen Entwicklungsschwerpunkte justiert und im Austausch mit Kunden und Lieferanten entlang der gesamten Lieferkette Ansätze zur Dekarbonisierung vorangetrieben werden.

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

Nachhaltigkeitsorganisation

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

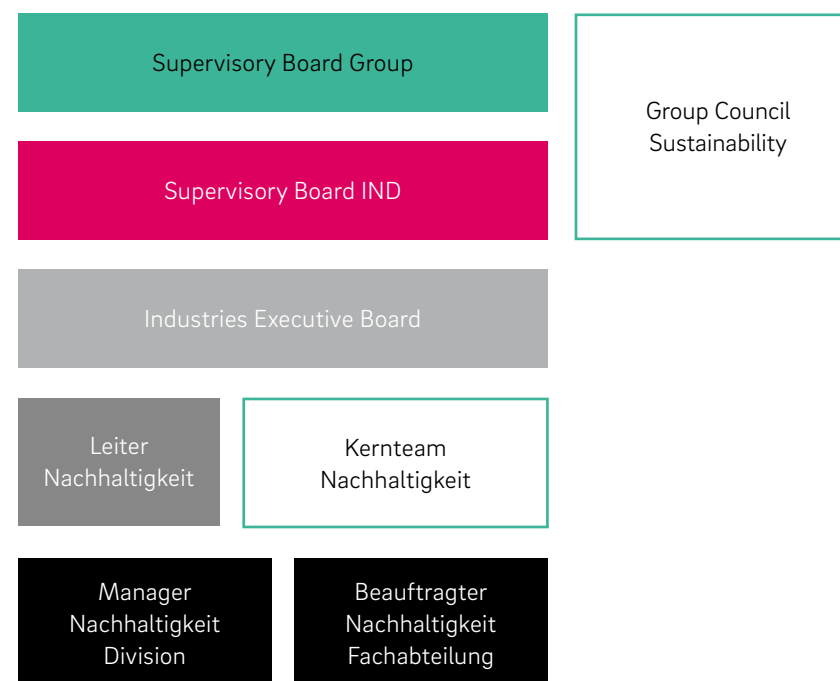
Bei REHAU Industries ist Nachhaltigkeit vordergründig eine Führungsaufgabe. Die primäre Verantwortung für die Implementierung von Nachhaltigkeit in die Organisation liegt bei allen Führungskräften und insbesondere den Divisionsleitern sowie deren Nachhaltigkeitsbeauftragten. Für die Integration in das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

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

Dem Leiter Nachhaltigkeit steht mit dem Kernteam Nachhaltigkeit ein Gremium aus Nachhaltigkeitsbeauftragten der Divisionen sowie Nachhaltigkeitsspezialisten wesentlicher Fachabteilungen zur Seite. Das Kernteam Nachhaltigkeit stellt neben den üblichen Informations- und Berichtswegen einen geregelten Informationsfluss zur Berichterstattung, den Handlungsfeldern, wichtigen Ratings, Rankings und Initiativen sowie übergeordneten Themen sicher. Die Leitung obliegt dem Leiter Nachhaltigkeit. Das Kernteam Nachhaltigkeit tagt einmal monatlich und wird durch den Leiter Nachhaltigkeit einberufen. Aktuell besteht das Kernteam Nachhaltigkeit neben dem Leiter Nachhaltigkeit aus den vier Nachhaltigkeitsbeauftragten der Divisionen sowie den Nachhaltigkeitsspezialisten der Fachabteilungen Health, Safety and Environment (HSE), Energy Management (EM), Purchasing (PUR), Diversity and Inclusion (HR), Communications (COM), Compliance, Strategy (GS) und Finance (FI).

Für die Region Americas und Asia Pacific gibt es mittlerweile eigenständige Nachhaltigkeitsbeauftragte. Im Zuge des Group Reporting werden weitere regionale Kernteams geschaffen, um das Nachhaltigkeitsmanagement noch weiter in die Breite zu tragen.

05 Nachhaltigkeitsorganisation bei REHAU Industries



Auf Grundlage der „DACH-Procedure Sustainability“ wurden auch in 2024 weitere Ergänzungen und Anpassungen zur Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in den REHAU Rules and Procedures geschaffen. Damit wird ein gruppenweit einheitliches Vorgehen im Nachhaltigkeitsmanagement in allen REHAU Teilkonzernen gewährleistet. Übergeordnetes Ziel ist die Implementierung von Nachhaltigkeitserfordernissen in allen relevanten Führungs-, Kern- und Unterstützungsprozessen. Die primäre Verantwortung für die Implementierung von Nachhaltigkeit in die Organisation liegt bei den Prozessverantwortlichen bzw. Leitern der Fachabteilungen. Die Entscheidungsstruktur ist analog den generell geltenden Statuten von REHAU geregelt.

Stakeholder

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

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

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

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

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

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

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

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

06 Beziehung zwischen Stakeholdern und REHAU

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

Art der Beziehung: eng = 3, mittel = 2, lose = 1

Engagement: hoch = 3, mittel = 2, niedrig = 1

Kommunikation: vielfältig = 2, situativ = 1

Kunden, Geschäftspartner und Lieferanten

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

→ Lieferkette, S. 54 ff

Belegschaft

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

→ Soziales, S. 44 ff

Anteilseigner

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

→ Unternehmen, S. 5

Ratingagenturen

REHAU pflegt einen aktiven Austausch mit den wichtigsten Agenturen und Beratungsunternehmen. Einen intensiven Dialog gibt es seit 2018 mit der internationalen Ratingagentur EcoVadis. Für 2024 erfolgte letztmals eine gemeinsame Bewertung der Teilkonzerne REHAU Automotive und REHAU Industries. Mit 77 Punkten wurde eine höhere Punktzahl als 2023 erreicht.

Weiterhin beteiligt sich REHAU seit 2014 am Carbon Disclosure Project (CDP). REHAU Industries nahm im Berichtsjahr am Climate-Change-Fragebogen teil und konnte die Bewertung „C“ erzielen.

Zivilgesellschaft

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

Im Berichtsjahr wurde die Zusammenarbeit mit dem Süddeutschen Kunststoffzentrum (SKZ) im Bereich der Environmental Product Declaration (EPD), des

Corporate Carbon Footprint und der EU Taxonomie weiter vertieft. An einer Vielzahl weiterer Standorte kooperiert REHAU zudem eng mit der Industrie- und Handelskammer.

Nichtregierungsorganisationen (NGOs)

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

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

Fachverbände

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

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

Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen in Nahwärmenetzen sowie die Wärmedämmung in der Gebäudehülle unterstützt.

Zu den ausgewählten Interessensgruppen zählen unter anderem folgende Organisationen:

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

Integrität und Compliance im Geschäftsverkehr

Unternehmenswerte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen

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

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

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

Marktstandards wie den UN Global Compact oder die OECD-Leitsätze ebenso gebunden wie an freiwillige Selbstverpflichtungen und an interne REHAU Leitlinien.

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

The REHAU Way

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

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

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

Code of Conduct

Compliance

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Die Anpassung beim Hinweisgeberprozesses CoCoS wurden im Berichtsjahr abgeschlossen. Eine Verfahrensordnung zum bestehenden Hinweisgebersystem unter Berücksichtigung der Regelungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) sowie der europäischen Hinweisgeberrichtlinie ist erstellt und veröffentlicht.

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

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

Ein weiterer, wichtiger Prozess ist der Compliance-Schulungsprozess. Compliance-E-Learnings sind Pflicht für die gesamte Belegschaft bzw. Beschäftigte mit Außenkontakt. Angestellte ohne Zugang zu einem PC werden über Präsenzschulungen geschult.

Im Berichtszeitraum haben Beschäftigte der REHAU Industries insgesamt 4.797 (2023: 4.157) Compliance-Kurse erfolgreich absolviert, davon 3.485 (2023: 497) im Bereich Compliance und Code of Conduct, 177 (2023: 652) den Kurs im Bereich Kartellrecht sowie 1.135 (2023: 3.008) den Basis- und Auffrischkurs im Bereich Antikorrupcion.

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

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

Im Rahmen des jährlichen Compliance Risk Assessments, das Teil des jährlichen REHAU Risk Assessments ist, werden die Korruptionsrisiken weltweit geprüft und in der Risk-Management-Datenbank erfasst sowie aktualisiert. Rund 24 Prozent (2023: 29 Prozent) der im Jahr 2024 erfassten bzw. aktualisierten Compliance-Risiken entfallen auf das Thema Korruption. Für jedes Risiko werden Maßnahmen und Verantwortliche definiert. Zu den Schwerpunkten bei den Korruptionsrisiken zählen beispielsweise Geschenke, Kundenveranstaltungen, Hospitality-Aktivitäten oder die Zusammenarbeit mit staatlichen Unternehmen. Einige Risiken sind nicht direkt beeinflussbar, insbesondere in Ländern mit systemischer Korruption. Im Berichtszeitraum wurden keine erheblichen Korruptionsrisiken gemeldet.

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

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

REHAU toleriert keine Korruption und keine sonstigen strafbaren Handlungen seiner Beschäftigten. Verstöße verfolgt REHAU nach dem Null-Toleranz-Prinzip. Es gab 2024 kein juristisches Verfahren im Zusammenhang mit Korruption gegen

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

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

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

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

 Hinweisgebersystem CoCoS

Menschenrechte

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

Zehn Prinzipien des UN Global Compact

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

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

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

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

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

REHAU bekennt sich zu den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization, ILO). Die überwiegende Mehrzahl der Beschäftigten von REHAU Industries arbeitet in Mitgliedsstaaten der

Europäischen Union. Diese Länder haben die Standards der ILO gesetzlich verankert. Selbstverständlich setzt REHAU je nach Standort die geltenden nationalen gesetzlichen Vorgaben um.

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

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

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

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

REHAU Industries hat im Berichtsjahr an folgenden Projekten gearbeitet:

- Systematische Risikoanalyse
- Professionelle und kontinuierliche interne Kommunikation
- Beschwerdesystem im Bereich „Verstöße gegen Menschenrechte“

Grundsatzerklärung

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

MVO-CSR-Risiko Check

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

Auch 2024 wurden interne Prüfungen „HR Quality Check & Social Audit Plants“ durchgeführt und Sprechtage abgehalten. Die Auditierungen ergaben keine relevanten Erkenntnisse oder Meldungen zu Menschenrechtsverstößen.

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

Für Standorte mit einem erhöhten Risiko von Menschenrechtsproblematiken werden die durchführenden Kolleginnen und Kollegen gezielt sensibilisiert. Interne und externe Schulungen erfolgten in den Bereichen Einkauf sowie Legal and Compliance. Im Rahmen einer ersten Grundlagenschulung „Nachhaltigkeit“ wurde das Thema für relevante Führungskräfte 2022 das erste Mal angeboten. Weitere

auf Menschenrechtsthemen spezialisierte Schulungen sind in Vorbereitung. Die Nachhaltigkeitsbeauftragten sowie der Menschenrechtsbeauftragte bilden sich laufend zu dem Thema weiter.

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

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

Risikomanagement

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

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

Die intern vorgegebene Prozessbeschreibung REHAU Rules and Procedures Risikomanagement regelt den entsprechenden Prozess für REHAU, alle Teilkonzerne und damit auch für REHAU Industries. Dieser Prozess umfasst die Identifikation und

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

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

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

Risikomanagement wird als Teil der strategischen und der operativen Führung verstanden, weshalb es nicht an Stabstellen delegiert werden kann. Für jedes Risiko werden Maßnahmen, Verantwortliche und ein zeitlicher Rahmen definiert.

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

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

Risikoberichterstattung

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

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

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

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

- Umsatzreduzierung durch die schwächelnde Baukonjunktur
- Datensicherheit und Cyberrisiken
- Volatilität der Beschaffungsmärkte (Preise und Verfügbarkeit von Rohstoffen, Handelswaren, Transport)

Risikobetrachtung von Nachhaltigkeits-themen, der Berichterstattung und internen Kontrollsystemen

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

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

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

Wie in den vergangenen Jahren wurden 2024 Standorte mithilfe des öffentlich zugänglichen MVO-CSR-Risiko-Checks bewertet und Risiken aktualisiert. Das Risikofeld Climate Adaptation ist mittlerweile im Risikomanagement-Prozess verankert. Es liegen detaillierte Risikoanalysen für Standorte in Europa, Asien und Americas vor.

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

Für das Berichtsjahr waren die wichtigsten ermittelten Risiken die einheitliche Erhebung von Kennzahlen innerhalb der Teilkonzerne sowie die Ermittlung und Bewertung von Auswirkungen, Chancen und Risiken in den Fachabteilungen auf Basis der neuen ESRS-Anforderungen.

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

Qualitätsmanagement

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

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

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

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

Qualitätsmanagement-System

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

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

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

Der QM-Bericht 2024 zeigt, dass alle Qualitätsziele 2024 auf Teilkonzernebene erfüllt wurden. Eine weitere Umfrageanalyse zur Kundenzufriedenheit, die im Jahr 2023 durchgeführt wurde, bestätigt die Zuverlässigkeit und Qualität der REHAU Rules and Procedures.

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

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

Zertifizierungs- und Überwachungsaudits auf Basis der bereits erwähnten Normen DIN EN ISO 9001 und IATF 16949 erfolgen jährlich. Im Jahr 2024 wurden alle diesbezüglichen Audits mit den entsprechenden Zertifikatsbestätigungen abgeschlossen.

Im Rahmen der strategischen Planung von REHAU Industries wurde aus den Strategien der Divisionen und basierend auf den oben genannten Grundsätzen zur Qualität auch die strategische Ausrichtung des REHAU Management-Systems weiterentwickelt. Seit 2023 sind im neuen Idea-to-Market-Prozess Checklisten zum Thema Circular Design und Hinweise zur EU-Taxonomie realisiert. Im Bereich Nachhaltigkeit wurde das Management-System für ISCC-Zertifizierungen der betreffenden Werke der Division Window Solutions erstmals zertifiziert und der Divisionen Building Solutions und Interior Solutions rezertifiziert.

 Informationen zu Zertifizierungen

Umwelt

Klimamanagement

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

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

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

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

→ Unternehmensführung, S. 6 ff

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

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

Science Based Target Initiative (SBTi) bei. Der CEO von REHAU Industries unterzeichnete das Commitment zu einem „Near-term science-based emissions reduction target“ und REHAU Industries verpflichtet sich damit, bis 2025 eine erste CO₂-Roadmap zu erarbeiten und die definierten Ziele für Scope 1, 2 und 3 auf eine fundierte Grundlage zu stellen.

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

Im Jahr 2024 lag in den Divisionen der Schwerpunkt auf der Implementierung der Nachhaltigkeits- und Klimastrategie. Es wurde eine neue Analyse der Scope 1 – Scope 3 Emissionen erstellt. Ab dem Berichtsjahr 2024 sollen diese jetzt kontinuierlich überwacht, analysiert und reduziert werden.

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

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

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

Emissionen

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

REHAU richtet sich bei der Ermittlung der Treibhausgas (THG)-Emissionen nach den internationalen Vorgaben der Umwelt- und Klimaberichterstattung wie dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol, CDP sowie der Global Reporting Initiative (GRI). Die Emissionen werden als CO₂-Äquivalente berechnet. Das heißt: Neben CO₂ werden zur Berechnung der Emissionen weitere Klimagase wie Methan (CH₄) und Stickoxide (NO_x) berücksichtigt und die Klimaschädlichkeit in den Referenzwert CO₂ umgerechnet. Aktuell berichtet REHAU Industries zu CO₂e-Emissionen gemäß GHG Scope 1 (alle direkten durch Verbrennung in den eigenen Anlagen erzeugten Emissionen) und Scope 2 (indirekte Emissionen aus eingekaufter Energie).

In 2024 wurden, wie berichtet, die Scope 3 Emissionen überarbeitet. Die nächste Analyse erfolgt im Jahr 2025.

Auch im Berichtsjahr erzielten die ergriffenen Maßnahmen zum Klimaschutz im Energiemanagement einen Beitrag von rd. 2.000.000 kWh/a und damit die weitere Reduzierung der Scope-1- und Scope-2-Emissionen. Die wichtigsten Maßnahmen im Überblick:

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

Insgesamt wurde für diese und weitere Projekte ein Budget von ca. 1.800.000 € genutzt.

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

Bei REHAU Industries stammten 68 Prozent des verbrauchten Stroms der Werke 2024 aus regenerativen Energiequellen.

Im Jahr 2024 konnten die Emissionen um 58 Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2018 reduziert werden.

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

Energie

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

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

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

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

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

In Zusammenarbeit mit externen Investoren ist der Aufbau großflächiger Anlagen zur Eigenstromerzeugung an den Standorten Rehau, Wittmund, Visbek und Triptis in Planung bzw. Umsetzung.

In Summe wurden bei REHAU Industries 2024 weltweit Erneuerbare Energieanlagen mit einer Gesamtleistung von 5 MWpeak an den Unternehmensstandorten in Betrieb genommen. Des Weiteren konnte REHAU mit einem Windparkinvestor für alle Produktionsstandorte in Deutschland einen Vertrag zur Windstromlieferung in der Größenordnung von > 40.000 MWh vereinbaren.

Wärme und Kälte aus regenerativen Energien, wie z. B. aus „Grüngas“ erzeugte Nahwärme oder Holzhackschnitzelanlagen, sind ebenfalls in Planung.

Am Standort in Feuchtwangen (Werk 2) besteht ein Vertragsverhältnis mit einem örtlichen Landwirt über die Bereitstellung von Wärme aus Biogas-Blockheizkraftwerken (BHKWs). Dieser liefert ca. 2.500.000 KWh Wärme pro Jahr.

Im Berichtsjahr starteten am Werksstandort Visbeck erste Planungen für ein Konzept zur Abwärmenutzung mit Hilfe von Wärmepumpentechnik.

Durch die beschriebene Energie- und Beschaffungsstrategie hat REHAU Industries im Berichtsjahr ein Gesamtbudget von ca. 1,3 Mio. € für Energieeffizienzmaßnahmen, insbesondere für Projekte in den REHAU Werken, ausgegeben.

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

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

07 Energieverbrauch (Gesamtenergieverbrauch in MWh aufgeschlüsselt nach Energiemix)

Energieverbrauch und Energiemix	Vergleich 2019	Jahr 2024
Gesamtverbrauch fossiler Energie (MWh)	225.053	150.605
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	79,3	54,7
Verbrauch aus Kernkraftquellen (MWh)	19.015	13.541
Anteil des Verbrauchs aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	6,70	5,10
Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse (auch Industrie- und Siedlungsabfällen biologischen Ursprungs, Biogas, Wasserstoff aus erneuerbaren Quellen usw.) (MWh).	–	–
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus erneuerbaren Quellen (MWh)	–	123.778
Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt (MWh)	–	1.050
Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie (MWh)	39.732	124.828
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch in %	14	45
Gesamtenergieverbrauch (MWh)	283.800	275.433

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

Der operative Schwerpunkt im Energiemanagement lag 2024 auf der Implementierung der ISO-Zertifizierung 50001 an den Standorten Klaipėda und São Paulo, dem Ausbau des Energie-Monitoringsystems und der Umsetzung von Maßnahmen aus dem Energiebudget. Folgende Projekte wurden umgesetzt bzw. durch entsprechende Planungen, Kooperationen und Verträge auf den Weg gebracht:

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

Umweltverschmutzung

Umweltrisiken

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

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

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

Mit den Zielen im Bereich der Treibhausgase (vgl. Klimamanagement S.33) strebt REHAU Industries an, die Umweltauswirkungen prozessübergreifend auf ein Minimum zu reduzieren.

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

Abfall und Entsorgung

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

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

In 2024 wurden die genutzten Verwertungs- und Beseitigungswege näher aufgeschlüsselt.

Kreislaufwirtschaft

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

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

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

Ausrichtung und Management

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

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

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

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

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

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

Um das Wissen zu Kreislaufwirtschaft und Nachhaltigkeit zu vertiefen, wurden auch im Jahr 2024 verschiedene interne Veranstaltungen der REHAU Academy bzw. von der Abteilung Sustainability durchgeführt. Zusätzlich wurde erstmals ein @-Learning für alle Mitarbeitenden im deutschsprachigen Raum ausgerollt.

Kreislaufwirtschaft bei REHAU Industries

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

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

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

Im Berichtsjahr hat sich gezeigt, dass in der Baubranche und der Möbelindustrie das Thema langsam an Bedeutung gewinnt. Der Einsatz von Rezyklat wird sich zukünftig genauso verstärken wie eine noch stärkere Rückführbarkeit von Produkten in Materialkreisläufe durch stoffliche Verwertung. Weiterhin steht der Großteil der von REHAU Industries bedienten Märkte und Kunden noch am Anfang der Kreislaufwirtschaft.

In der **Division Building Solutions** wird die Förderung der Kreislaufwirtschaft als Basisstrategie zur langfristigen Reduktion der CO₂e-Emissionen betrachtet. Da der Materialeinsatz einen signifikanten Einfluss auf den CO₂e-Fußabdruck hat, liegt

darauf ein besonderer Fokus. Bei der Beschaffung von geeigneten Sekundärrohstoffen aus kurzlebigeren Produkten (Verpackungsindustrie) stellen Verfügbarkeit und Qualität eine Herausforderung dar. In der Entwicklung ging es vor allem um die weitere Erhöhung des Rezyklatanteils in den Produkten. Insgesamt betrug dieser über alle Produkte 15 Prozent (EMEA). Zudem erfolgte in EMEA im Jahr 2024 die erfolgreiche Re-Zertifizierung nach ISCC Plus (Zertifikat über die nachhaltige Nutzung von Biomasse und/oder Rezyklaten aus Verpackungsabfällen in der chemischen Industrie sowie nachgelagerten Industriesektoren), womit der Einsatz biozirkulärer Rohstoffe ermöglicht wird.

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

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

Das Geschäft der **Division Interior Solutions** ist stark geprägt vom Gestaltungsaspekt. Die Integration von Circular-Design-Elementen stellt aufgrund komplexer Spezifikationen zu Verarbeitung, Haltbarkeit und optischen Toleranzen eine große Herausforderung dar. Heute werden bereits in der Produktlinie RAUKANTEX eco 50 Prozent post-industrielle Rezyklate im Grundmaterial eingesetzt, die mit Blick auf die Spezifikation aufwendigen Prüfungen in REHAU-eigenen Laboren unterzogen werden. Im Jahr 2022 wurde durch Interior Solutions zudem die initiale

ISCC PLUS-Zertifizierung erreicht, wodurch REHAU berechtigt ist, nach ISCC PLUS massenbilanzierte Rohstoffe einzusetzen und zertifizierte Produktlinien zu vertreiben.

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

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

Dazu gehörten die Erweiterung von Co-Extrusionsstrecken, die Altfenster-Aufbereitung und das Material-Recycling. Mit dem Ausbau der technischen Leistungsfähigkeit konnten Effizienzsteigerungen und zusätzliche Kapazitäten für die nachhaltige Produktion von Fensterprofilen für Mitteleuropa geschaffen werden. Verträge existieren mit aktuell etwa 1.200 Partnern zur Sammlung von Altmaterial, wobei die Bedeutung von Urban Mining stetig zunimmt. Zentrales Element dabei ist die REHAU Window.ID als digitale Identität für Fenster und Fensterkomponenten. Sie begleitet jedes Fenster über den gesamten Lebenszyklus und stellt so sicher, dass Materialien am Ende der Nutzungsdauer effizient in den Recycling-Prozess eingespeist werden.

Die Aufbereitung dieses Materials erfolgt durch das polnische Werk Śrem sowie die Tochterunternehmen PVC-R in Großbritannien und DEKURA in Deutschland. So sichert REHAU Window Solutions Trennung und Recycling von kompletten Altfenstern in verschiedene Rohstoffe wie PVC, Glas oder Metall. Die PVC-Anteile stammen aus alten Fensterprofilen und Abschnitten. Diese werden zu hochwertigem Recycling-Granulat verarbeitet. Das spart bis zu 88 Prozent CO₂-Emissionen gegenüber der Produktion von Neu-PVC. Deshalb sind alle vier europäischen Fensterwerke von REHAU mit dem unabhängigen Produktlabel VinylPlus zertifiziert.

Das bedeutet, dass sie alle Nachhaltigkeitskriterien erfüllen, die an die PVC-Industrie gestellt werden: angefangen bei der Rohstoffbeschaffung und den Materialkreisläufen bis hin zur Wiederverwertung. REHAU Window Solutions ist eines von nur wenigen Systemhäusern, die diesen Standard europaweit vorweisen können.

Ressourcennutzung

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

Weiterhin gibt es auf Werksebene ein internationales Monitoring zum Rezyklat Einsatz. Es ist bereits Teil des regelmäßigen internationalen Werkscontrollings. Dieses besteht aus Kennzahlen zum Thema Qualität, Kosten, Belegschaft, Prozess und Nachhaltigkeit.

Primärrohstoffe

Das Produktangebot von REHAU Industries hat sich im Berichtszeitraum grundsätzlich nicht verändert. Der Teilkonzern produziert einerseits nach spezifischen Kundenanforderungen, andererseits werden Standardprodukte für unterschiedliche Anwendungen im B2B-Bereich hergestellt. Als international tätiger Hersteller polymerbasierter Lösungen verfügt REHAU über umfassende Kompetenzen in der Verarbeitung von Materialien wie Polyolefine, technische Thermoplaste, Silikone oder thermoplastische Elastomere. Wichtigster Primärrohstoff ist nach wie vor PVC, gefolgt von Polypropylen und ABS. Insgesamt lag die im Vergleich zu den Vorjahren gesunkene Ausbringungsmenge aller REHAU Werke 2024 bei 280.000 Tonnen.

Sekundärrohstoffe

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

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

Bei REHAU Industries betrug die Rezyklatquote in der bisher betrachteten Region EMEA 18,3 Prozent (2023: 23,4 Prozent). Weltweit konnte eine Recyclingquote von 16,1 Prozent erreicht werden. Die Rezyklatquote ist gegenüber dem Jahr 2023 gesunken, was vor allem an der gestiegenen Ausbringungsmenge der Divisionen liegt.

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

Verpackungen

Die effiziente Ressourcennutzung und -reduzierung sind auch bei Verpackungen seit Jahrzehnten essenzieller Bestandteil des Nachhaltigkeitsverständnisses von REHAU. Insgesamt konnte der Anteil an Verpackungen aus nachhaltigen Rohstoffquellen erhöht werden. Verpackungen aus Papier und Wellpappe sowie Holz- und Pappspulen hatten 2024 bei REHAU Industries 62 Prozent Anteil (2023: 66 Prozent). Das Verhältnis von Einweg-Kunststoffverpackungen zum gesamten Verpackungsumsatz EMEA reduzierte sich leicht auf 24 Prozent (2023: 25 Prozent).

Besorgniserregende Stoffe und besonders besorgniserregende Stoffe

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

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

Zur Umsetzung der Informationspflicht für besonders besorgniserregende Stoffe verwendet REHAU Industries eine Software, die die Dokumentation der Zusammensetzung der Produkte ermöglicht. Die Informationsweitergabe an die Kunden erfolgt automatisiert über einen Andruck auf Auftragsbestätigung und Lieferschein.

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

Wasser

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

Eine eigenständige Wasser- bzw. Abwasserstrategie gibt es bei REHAU Industries bisher nicht, da das Thema als nicht wesentlich bewertet wird. Das Management erfolgt über Verfahrensanweisungen bzw. eine eigene Procedure

„Gewässerschutz“. Im Rahmen der ISO 14001 verpflichtet sich das Unternehmen zur kontinuierlichen Verbesserung seiner Leistungen beim Umwelt- und Gewässerschutz.

Neben dem Umweltaudit erfolgt eine regelmäßige Prüfung des Managementansatzes und der Ziele im Wasser- und Abwasserbereich, u. a. auch durch das unabhängige Ecovadis-Rating. Operativ gibt es seit mehr als zehn Jahren ein dokumentiertes monatliches Prozesswassermonitoring aller Werke weltweit. Definierte Qualitätsgrenzwerte für das Prozesswasser werden dezentral vor Ort erfasst und zentral kontrolliert.

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

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

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

Für REHAU Industries gilt, dass im Berichtszeitraum an den REHAU Produktions- und Verwaltungsstandorten weder die Wasserqualität noch die

Wasserverfügbarkeit erheblich durch die Wasserentnahme beeinträchtigt wurden.

Bei REHAU Industries lag der Wasserverbrauch im Berichtsjahr bei 0,6 l/kg (2023: 0,6 l/kg). Die Reduzierung von Wasserverlusten bei REHAU Industries wird vor allem durch den sukzessiven Umbau auf geschlossene bzw. halboffene Systeme erreicht.

Der Gesamtwasserverbrauch des Teilkonzerns REHAU Industries betrug im Berichtsjahr 180,8 Megaliter.

Soziales

Unternehmenskultur

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

REHAU arbeitet daran, den auf allen Ebenen stattfindenden Wandel bestmöglich in die Unternehmenskultur zu integrieren. Auch Themen wie Virtual Leadership, New and Mobile Work und Digital Communication sollen eine neue Bereitschaft für die notwendigen Anpassungen schaffen.

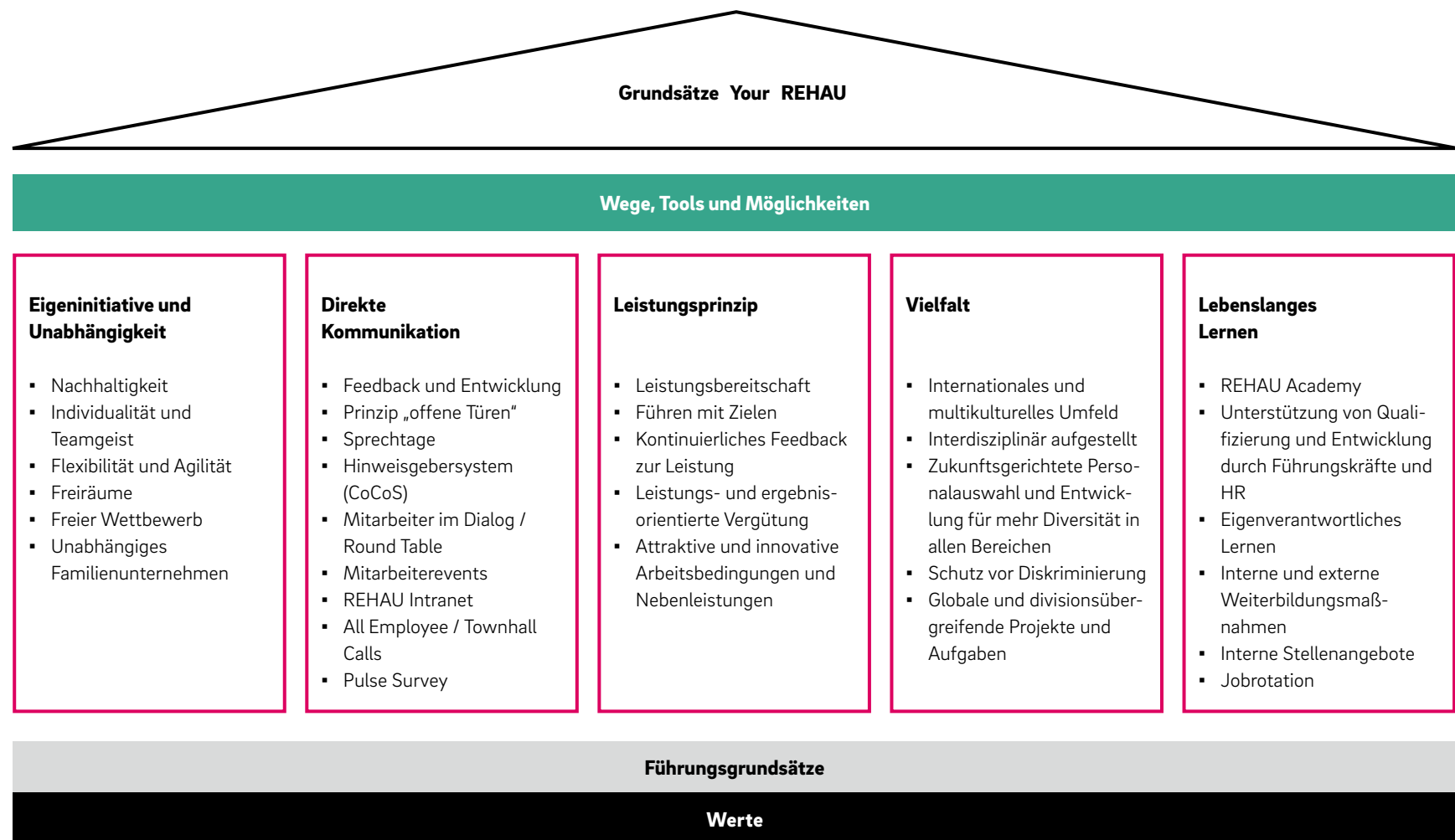
Weiterhin geben beispielsweise die verbindlichen globalen Verhaltensgrundsätze wie der Code of Conduct der Belegschaft eine Handlungsorientierung für korrektes und ethisch einwandfreies Verhalten bei der täglichen Arbeit.

→ Integrität, S. 23 ff

Das Berichtsjahr 2024 war geprägt durch das interne Projekt „Customer Centricity“. Um die erfolgskritische Kundengewinnung und -bindung noch stärker in das Bewusstsein zu bringen, wurde es verpflichtend in die Zielvereinbarungen der Führungskräfte aufgenommen.

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

08 Unternehmenskultur – YOUR REHAU – Werte und Grundsätze



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

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

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

→ Compliance und Integrität, S. 23 ff

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

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

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

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

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

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

Insbesondere aufgrund von Marktermittlungen, aber auch Mitarbeiterbefragungen werden die Angebote reflektiert und in angemessener Weise angepasst.

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

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

Organisation und Zielsetzung

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

Führungskräften zu besetzen, die den Werten und Grundsätzen von REHAU entsprechen.

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

→ Kennzahlen Belegschaft, Anhang S. 79 ff

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

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

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

- Begleitung und Gestaltung der laufenden Transformationsprozesse in einem wirtschaftlich herausfordernden Umfeld
- Weiterentwicklung der Unternehmenskultur (Feedback and Leadership, Werte, Diversität, Global Mindset, Customer Centricity)
- HR-Prozessoptimierung und Digitalisierung HR
- Abschluss Wochenarbeitszeitverkürzung und Arbeitszeiterfassungssystem (DE)
- Personalentwicklung und Talent Management sowie erste operative Umsetzung des neuen Nachfolgeplanungsprozesses (Succession Planning)

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

→ Employee Engagement, Anhang S. 79

Personalmanagement

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

→ Compliance und Integrität, S. 23 ff

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

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

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

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

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

→ Aus- und Weiterbildung, S. 49 f

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

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

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

→ Kennzahlen Belegschaft und HR, Anhang S. 79 ff

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

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

→ Unternehmenskultur, S. 44 ff

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

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

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

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

- Lieferkette, S. 54 ff

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

Bei REHAU Industries waren zum Jahresende 2024 insgesamt 11.949 (2023: 12.626) Beschäftigte (männlich: 8.537 [2023: 9.152], weiblich: 2.930 [2023: 3.087], divers: 11 [2023:19]) tätig, davon 5.394 (2023: 5.276) im Angestelltenbereich. Die Mehrheit der Belegschaft hat einen unbefristeten Arbeitsvertrag 10.943 (2023: 11.705). In Teilzeit arbeiteten Ende 2024 1.159 (2023: 1.325) Beschäftigte (Prozent 10,1 [2023: 10,5 Prozent], davon männlich: 647 (2023: 771), weiblich: 512 (2023: 521). Die weltweite Fluktuationsquote betrug 2024 14,03 Prozent (2023: 14,04 Prozent).

- Kennzahlen Belegschaft und HR, Anhang S. 79 ff

Aus- und Weiterbildung

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

Die Entwicklung der dualen Ausbildung stellt sich im Berichtsjahr wie folgt dar: Bei den Ausbildungsberufen hat sich die Anzahl der Auszubildenden bei REHAU Industries von 296 im Jahr 2023 auf 293 im Jahr 2024 reduziert. Dies entspricht einer deutschen Ausbildungsquote von 6 Prozent (2023: 6 Prozent) für REHAU Industries. Der Anteil weiblicher Auszubildender bei REHAU Industries lag bei 24 Prozent (2023: 12 Prozent).

2024 hat REHAU Industries von den insgesamt 85 (2023: 124) ausgelernten Auszubildenden in Deutschland 74 Prozent (2022: 69 Prozent) ins Unternehmen übernommen.

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

2024 wurden weltweit insgesamt 4.288 Angestellte (2023: 4.617) von REHAU Industries in Präsenz- oder Live-Online-Trainings geschult. REHAU Industries

erreichte eine durchschnittliche Stundenzahl von 4,4 (2023: 5,5) für die Weiterbildung in Präsenz- oder Live-Online-Trainings pro beschäftigte Person. Zudem wurden im Berichtszeitraum weltweit 20.333 (2023: 18.787) E-Learning- Kurse von Angestellten von REHAU Industries zu Themen wie z. B. Cybersecurity, Anti-korruption und REHAU Rules and Procedures absolviert. Dabei hatte die Cybersecurity-Schulung mit 9.672 (2023: 10.231) Teilnahmen bei REHAU Industries den größten Anteil.

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

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

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

→ Diversität und Chancengleichheit, S. 50 f

Die REHAU Talent-Development-Programme haben im Durchschnitt eine Laufzeit von 15 Monaten und fördern internationale, bereichsübergreifende Netzwerke sowie den Wissensaustausch im gesamten Unternehmen. 2024 haben

58 (2023: 38) Personen an einem der REHAU Talent-Development-Programm teilgenommen.

Diversität und Chancengleichheit

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

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

Seit 2022 gibt es eine eigene Abteilung für Diversität- und Inklusion sowie eine entsprechende Strategie. Zur Schaffung eines vermehrt inklusiven Arbeitsumfeldes, intern wie extern, konzentriert sich REHAU dabei auf die folgenden drei Handlungsfelder:

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

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

Code of Conduct

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

Beschwerdeprozesse zu nutzen. Im Berichtszeitraum wurden keine Diskriminierungsvorfälle gemeldet.

→ Compliance und Integrität, S. 23 ff

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

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

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

→ Aus- und Weiterbildung, S. 49 f

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

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

Employee-Engagement

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

Im Berichtsjahr 2024 wurden in gewohnter Form die Fokusfelder Vertrauen, Verlässlichkeit, Innovation und Moral neben Diversität/Inklusion, Nachhaltigkeit und Kundenzentrierung per Pulse Survey abgefragt. Bei REHAU Industries wurde bei der Umfrage im Jahr 2024 ein Gesamtdurchschnitt von 61 Prozent Zustimmung in den Fokusfeldern erzielt. Gleichzeitig konnte im selben Zeitraum die Teilnahmequote auf weltweit 83 Prozent gesteigert werden. Im Bereich der Nachhaltigkeit wurde eine Zustimmung von 63 Prozent erreicht. Im Jahr 2024 haben die Länder Österreich, Dänemark, Italien, Rumänien, Schweiz und Großbritannien die Zertifizierung „Great Place to Work“ erhalten.

Für 2025 hat sich der Teilkonzern REHAU Industries erneut eine Teilnahmequote von mindestens 70 Prozent zum Ziel gesetzt. Ziel aller Maßnahmen ist, die Kommunikation und den Austausch von Feedback auf allen Ebenen des Unternehmens zu verbessern.

→ Pulse Survey, Anhang S. 79

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

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

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

Die Zertifizierung der 2018 veröffentlichten DIN-Norm ISO 45001 erfolgt sukzessive. Bei REHAU Industries wurden 2024 die Werke Cullman in USA sowie das Werk und das Logistikzentrum in Viechtach, Deutschland erstmals zertifiziert.

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

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

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

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

Im Jahr 2024 wurde die HSE Industries Roadmap an den relevanten Standorten umgesetzt. Wesentliches Ziel ist die weitere Verringerung der arbeitsbedingten Verletzungen.

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

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

Gesellschaftliches Engagement

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

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

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

→ Kennzahlen Spenden und Sponsoring, Anhang S. 83

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

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

- Bildung: u. a. Unterstützung von Veranstaltungen zu spielerischen Angeboten aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT)
- Gesundheit: u. a. diverse Gesundheits- und Ernährungstage, Unterstützung von Laufveranstaltungen
- Ökologie: u.a. Unterstützung des „World Cleanup Day“
- Kultur: u. a. Förderung der Kreuzgangspiele, Feuchtwangen, und der Internationalen Hofer Filmtage
- Sport: u. a. regionale Nachwuchsförderung im Eishockey und Fußball
- Soziales: u. a. Förderung der Hofer Tafel

Lieferkette

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

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

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

Um die Vorgaben des neuen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes zu erfüllen wurde der Managementansatz in der Beschaffung erweitert sowie Funktionen für Risikomanagement und Nachhaltigkeitsthemen im Einkauf etabliert. Diese Funktionen sind zentrale Koordinatoren, Know-how-Träger und Überwacher sowie Ansprechpartner für Risiko- und Nachhaltigkeitsthemen in der Einkaufsabteilung.

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

Im REHAU Industries Einkaufsnetzwerk ist die weltweite Beschaffung von Nicht-Produktionsmaterialien (das umfasst die Bereiche: indirekte Beschaffung von Materialien oder Services & Logistik / Transport / Supply Chain Management) sowie von Produktionsmaterialumfängen organisiert. Das breite Lieferanten- und Beschaffungsportfolio umfasst eine Vielzahl von Einkaufskategorien, die sich wiederum in Materialgruppen unterteilen.

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

REHAU Industries hat weltweit mehr als 20.000 Lieferanten in über 70 Ländern und konnte im Berichtsjahr circa 60 Prozent des Einkaufsvolumens regional zukaufen, d. h. innerhalb der Region, ohne transkontinentale Transportwege in Anspruch zu nehmen. (Beispiel: Innerhalb EMEA ansässige Lieferanten beliefern REHAU Standorte innerhalb EMEA). Neben der Vermeidung von Emissionen werden damit auch Arbeitsplätze in der entsprechenden Region gesichert.

Die zentralen, divisionalen und regionalen Abteilungen des globalen Einkaufsnetzwerks sind an den definierten Einkaufskategorien ausgerichtet und verfügen entsprechend über strategische Einkäufer.

Der Einkauf ist zentraler Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie mit seinen wesentlichen Handlungsfeldern. Er verantwortet die Berücksichtigung der Nachhaltigkeitsziele und Risikoevaluierung in der Lieferkette. Das Lieferanten- und Materialgruppenmanagement bildet dabei die Grundlage für alle Aktivitäten und Entscheidungen.

Lieferantenmanagement, nachhaltige Standards und Supplier Code of Conduct

Als werteorientiertes Familienunternehmen ist sich REHAU seiner unternehmerischen Verantwortung gegenüber Menschen, Bevölkerungsgruppen und der Umwelt bewusst. Unser unternehmerisches Verhalten und unsere Leistung im Bereich der nachhaltigen Entwicklung werden hierbei von unserem Supplier Code of Conduct unterstützt. Eine verantwortungsbewusste Beschaffung ist ein wichtiges Instrument zur Förderung nachhaltiger Werte und Praktiken in der gesamten Wertschöpfungskette. Wir beabsichtigen, starke, proaktive und langfristige Arbeitsbeziehungen und Partnerschaften mit unseren Lieferanten aufzubauen, und fördern so ein verantwortungsbewusstes Verhalten entlang unserer Lieferkette, um einen langfristigen Wert daraus zu schöpfen. Nachhaltigkeit ist ein

wesentliches Prinzip des Lieferantenmanagements bei REHAU. Wir betrachten unsere Lieferanten als kritischen Faktor für unseren Erfolg.

Bezogen auf besonders risikofähige Branchen wie Bau und Logistik hat REHAU vertragliche Vereinbarungen mit Lieferanten und Auftragnehmern eingeführt, zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitskräfte. Diese Vereinbarungen enthalten spezifische Bedingungen und Verpflichtungen, die sicherstellen sollen, dass die Arbeitskräfte angemessene Sicherheitsvorkehrungen am Arbeitsplatz haben und vor gesundheitlichen Risiken geschützt sind. Dazu gehören auch Maßnahmen zur Einhaltung von Arbeitszeitschriften und zur sozialen Absicherung der Beschäftigten. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auch bei der Entlohnung der Arbeitskräfte.

REHAU setzt sich für Vielfalt und Inklusion im Lieferantenportfolio ein, indem Partnerschaften mit Werkstätten geschlossen werden, um Menschen mit Einschränkungen berufliche Möglichkeiten zu bieten.

Das Lieferantenmanagement bildet ergänzend zum Materialgruppenmanagement die Grundlage für alle Aktivitäten und Entscheidungen und verläuft in folgenden Schritten:

1. Lieferantenauswahl
2. Lieferantenbeurteilung
3. Lieferantenentwicklung

Mit verschiedenen Regelwerken und Prozessen stellt REHAU elementare Standards bei Lieferanten sicher. Zentrale Grundlage der Lieferantenvereinbarungen ist der Supplier Code of Conduct (SCoC).

Der SCoC gibt verbindlich vor, dass REHAU die Achtung der Menschenrechte, die Einhaltung von Umwelt- und Arbeitsschutzstandards sowie ethisch korrektes Geschäftsverhalten auch von seinen Geschäftspartnern erwartet. Der Umsetzungsgrad wird mittels einer Kennzahl überwacht. Verstöße gegen den SCoC können zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen. Wir erwarten von unseren Lieferanten, ähnliche Anforderungen an ihre eigene Lieferkette zu stellen.

Die Auswahl von Neulieferanten erfolgt in einem mehrstufigen Prozess, der soziale und ökologische Kriterien berücksichtigt. Bei Bedarf findet ein erstes Audit statt. Art und Umfang dieser Maßnahmen sind abhängig vom jeweiligen Beschaffungsobjekt. Wesentliche Kriterien, die abhängig vom Beschaffungssegment betrachtet werden, sind unter anderem Qualität, Risiko bei Lieferausfällen, Verfügbarkeit und Abhängigkeit, Umweltschutz, Arbeitsbedingungen, Schutz von Know-how und die wirtschaftliche Stabilität der Lieferanten. Im Prozess zur Auswahl neuer Lieferanten und zur Planung von Auditmaßnahmen werden im Rahmen der Risikoabschätzung zudem offensichtliche Risikofaktoren wie zum Beispiel die geografische Lage oder mögliche Umweltbelastungen aufgrund der Geschäftstätigkeit berücksichtigt.

Neben Qualität und Preis sind auch Umwelt- und soziale Kriterien ausschlaggebend, wenn es darum geht, externe Lieferanten und Dienstleister zu beauftragen. Grundsätzlich verpflichten sich die Lieferanten für Produktionsmaterial, ein Qualitätsmanagementsystem gemäß ISO 9001 oder vergleichbar zu unterhalten.

Materialien und Dienstleistungen werden auf Basis vertraglich vereinbarter Spezifikationen beschafft. So lässt sich sicherstellen, dass die für Materialien geltenden gesetzlichen Rahmenbedingungen eingehalten werden.

Ausgewählte Lieferanten werden regelmäßig in Bezug auf Qualität, Logistik und Zusammenarbeit beurteilt. Zudem werden sie im Rahmen des Materialgruppenmanagements nach ihrer Relevanz für das Unternehmen eingestuft. Diese sogenannte Klassifizierung wie auch das Ergebnis der Lieferantenbeurteilung können die Vorstufe zu einem Lieferantenentwicklungsprozess bilden, der wiederum in die Category-Strategie eingebunden ist.

In die Lieferantenbewertung fließen auch weitere Nachhaltigkeitskriterien ein, zum Beispiel die Risikoeinstufung bezogen auf Nachhaltigkeitskriterien oder auch Meldungen von Arbeitskräften, die in der Wertschöpfungskette bekannt werden. Für die kontinuierliche Datenbeschaffung und Analysen bezogen auf Risiken steht

den Verantwortlichen im Einkauf ein entsprechend geeignetes externes Tool zur Verfügung.

 Supplier Code of Conduct

Auditierung

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

2024 wurden 64 Auditmaßnahmen durchgeführt. Bei diesen Auditierungen wurden keine Verstöße gegen REHAU Richtlinien zur Nachhaltigkeit festgestellt.

Soziale und ökologische Bewertung der Lieferanten

REHAU Industries hat die Einhaltung des SCoC auch in Bezug auf soziale und ökologische Kriterien bei allen Lieferanten im Blick und behält sich vor, dies durch geeignete Maßnahmen zu überprüfen. Im Rahmen der Prüfungen im Zusammenhang mit dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz wurden keine zu priorisierenden Risiken in der Lieferkette festgestellt.

Material und Product Compliance

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

Neben der Verwaltung eines zentralen Rechtskatasters für übergeordnete gesetzliche Vorgaben an Material und Produkt wird ein Dokumentationssystem zur

Verfügung gestellt (SAP EHSM-Modul). So können regulatorische Vorgaben zu verbotenen und deklarationspflichtigen Substanzen überprüft und dokumentiert werden, z. B. zur REACH-Verordnung (EG) Nr. 1907/2006. Über die gesetzlichen Vorgaben hinaus wird die Einhaltung der Vorgaben für gelieferte Materialien und Produkte bei den Lieferanten abgefragt.

Zahlungspraktiken

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

Folgende Abbildung beschreibt die aktuellen Zahlungsbedingungen:

09 Standardzahlungsbedingungen

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

Im Berichtsjahr gab es keine Gerichtsverfahren gegen REHAU wegen Zahlungsverzug.

Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

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

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

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

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

Werden Bedenken von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette an REHAU herangetragen, werden diese ernst genommen und an den zuständigen Compliance-Verantwortlichen weitergeleitet. Gemeinsam mit dem Verantwortlichen für die relevante Category und dem internen Bedarfsträger werden Lösungsmöglichkeiten evaluiert und umgesetzt. Maßnahmen und die Überwachung der Umsetzung erfolgen über die Category-Strategie.

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

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

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

Im Jahr 2024 wurden keine erheblichen Verstöße festgestellt. Für die Mitarbeitenden von REHAU werden Schulungen zu Compliance und Antikorruption angeboten.

→ Compliance, S.24 ff

Risikomanagement

Im Supplier Code of Conduct ist die Verantwortung des Lieferanten wie folgt geregelt: Der Lieferant führt eine regelmässige Risikoanalyse seiner Geschäftstätigkeit durch, mit dem Ziel, die Risiken zu erkennen, zu erfassen sowie geeignete und angemessene Präventionsmaßnahmen mit klar hinterlegten Zuständigkeiten zu definieren und zu implementieren. Das bezieht sich sowohl auf den eigenen Geschäftsbereich als auch auf die Aktivität seiner unmittelbaren Zulieferer. Der Lieferant dokumentiert den Risk Assessment Prozess. Im Falle eines Verdachts auf Verstöße sowie zur Absicherung von Lieferketten mit erhöhten Risiken wird der Lieferant REHAU zeitnah und ggf. regelmässig über die identifizierten Verstöße und Risiken sowie die ergriffenen Maßnahmen informieren.

REHAU Industries selbst führt regelmäßige Risikoanalysen durch, mit dem Ziel, Risiken zu erkennen, zu erfassen sowie geeignete und angemessene Präventionsmaßnahmen zu definieren und zu implementieren. Das bezieht sich sowohl auf den eigenen Geschäftsbereich als auch auf die unmittelbaren Zulieferer. Hierfür gibt es definierte Prozesse, und es steht zur Datengewinnung und -analyse ein externes geeignetes Tool zur Verfügung.

REHAU Industries hat ein Supplier-Relationship-Management- System eingerichtet, um sicherzustellen, dass es einen einheitlichen Prozess für die Auswahl, Auswertung, Überwachung und Verwaltung von Lieferanten gibt. Dieses System nutzt einen risikobasierten Ansatz zur Beurteilung der Lieferanten anhand der Anforderungen unseres Verhaltenskodex. Mit diesem Ansatz werden neue Lieferanten bewertet, bevor REHAU Industries eine Geschäftsbeziehung mit ihnen eingeht. Darüber hinaus wird eine ausgewählte Anzahl bestehender Lieferanten periodisch geprüft und beurteilt. Hierbei verwendet REHAU Industries u. a. externe Informationsquellen und entsprechende Dienstleister.

REHAU Industries behält sich vor, die Einhaltung der im Supplier Code of Conduct genannten Anforderungen mithilfe eines Self-Assessment-Fragebogens sowie risikobasierter Audits an den Standorten des Lieferanten zu überprüfen.

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

 [Supplier Code of Conduct](#)

EU-Taxonomie

Einführung

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

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

Gemäß den Taxonomie-Vorgaben sind Wirtschaftstätigkeiten taxonomiekonform, wenn sie

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

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

Die EU-Taxonomie und REHAU Industries

Vorerst müssen nur Unternehmen, die der CSR-Richtlinie 2014/95/EU unterliegen, Angaben zur Konformität ihrer Geschäftsaktivitäten mit der EU-Taxonomie offenlegen. In Abhängigkeit vom Abschluss des sogenannten EU-Omnibus Verfahrens in 2025 wird REHAU voraussichtlich für das Geschäftsjahr 2027 erstmals die Angaben erbringen.

Im Jahr 2024 wurde ein Pilotprojekt zum Taxonomie-Reporting gestartet, um die betroffenen Legal Entities und insbesondere den Bereich Finance auf das neue Reporting vorzubereiten.

Berichtsprofil

Der Nachhaltigkeitsbericht 2024 bezieht sich auf die Aktivitäten des Teilkonzerns REHAU Industries, dem weltweit agierenden Teilkonzern der REHAU Gruppe. REHAU Industries besteht aus den Divisionen Building Solutions, Interior Solutions, Industrial Solutions und Window Solutions sowie den divisionsübergreifenden Zentralfunktionen.

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

Zu REHAU Industries gehören weltweit rund 190 Standorte mit 39 Werken, 117 Vertriebsrepräsentanzen, vier Logistikzentren und 31 Verwaltungsgebäuden. Aktiv ist der Teilkonzern in 53 Ländern und zählt 11.949 Beschäftigte. Der Schwerpunkt der internationalen Aktivitäten liegt auf Europa bzw. dem Wirtschaftsraum EMEA (Europe, Middle East). In Europa und dem Mittleren Osten ist REHAU Industries in 35 Ländern vertreten. Auf dem amerikanischen Kontinent betreibt REHAU Industries sieben Werke in Kanada, den USA, Mexiko, Kolumbien, Argentinien und Brasilien. Im Raum Asia Pacific befinden sich 38 Verkaufsbüros, fünf Werke und ein Logistikzentrum. REHAU Industries erwirtschaftete im Berichtsjahr 2024 einen Umsatz von 2,2 Mrd. Euro (2023: 2,3 Mrd. Euro). Das Unternehmen entwickelt Produkt- und Systemlösungen für unterschiedliche Lebensbereiche und Branchen. Mit den Divisionen Building Solutions, Industrial Solutions, Interior Solutions und Window Solutions deckt REHAU Industries ein breites Spektrum für Kunden aus der Bau-, Möbel- und Industrielwirtschaft ab.

Die Durchführung eines ESRS-konformen Wesentlichkeitsprozesses mit allen wichtigen internen und externen Stakeholdern war 2024 das zentrale Thema im Teilkonzern.

→ Wesentlichkeitsanalyse, S. 12 ff

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

→ Nachhaltigkeitsstrategie, S. 16 ff

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

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

→ Umwelt, S. 37 ff

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

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

→ Reporting-Index, Anhang S. 66 ff

Neben einer Vielzahl interner Grundsätze und Leitlinien bekennt sich REHAU seit 2015 zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact und ist diesem im April 2020 beigetreten. Die Nachhaltigkeitsstrategie mit den oben beschriebenen Handlungsfeldern leitet sich aus den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen sowie der Wesentlichkeitsanalyse ab. REHAU sieht sich dabei in der Verantwortung, einen Beitrag zu den SDGs zu leisten.

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

Externe Prüfung

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

- 🌐 Informationen zu Zertifizierungen

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

- 🌐 REHAU | Nachhaltigkeit

Der letzte Nachhaltigkeitsbericht erschien im September 2024 unter dem Titel „Nachhaltigkeitsbericht 2023“. Der aktuelle Nachhaltigkeitsbericht ist am 20.06.2025 erschienen und trägt den Titel „Nachhaltigkeitsbericht 2024“. Redaktionsschluss dieses Berichts war der 27.03.2025. Der nächste Bericht wird 2026 veröffentlicht.

Redaktioneller Hinweis:

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

Vorgehensweise bei der Berichterstattung

Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden

Die im Jahresabschluss enthaltenen Entitäten für den Teilkonzern REHAU Industries sind im konsolidierten Finanzbericht der REHAU Gruppe für das Geschäftsjahr 2024 beschrieben. Der Bericht wird nicht veröffentlicht. Im Nachhaltigkeitsbericht wird die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette nur qualitativ betrachtet und abgedeckt.

Änderungen im Berichtszeitraum

Die marktbasierten Scope-2-CO₂-Emissionen für 2024 wurden gegenüber der ersten Veröffentlichung nach unten korrigiert (siehe Anhang, einschließlich Erläuterung auf Seite 76).

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

Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle

1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024

Der Nachhaltigkeitsbericht erscheint jährlich.

Andreas Jenne

Head of Sustainability REHAU Industries

andreas.jenne@rehau.com

→ Impressum, S. 84

Anhang

10 Nachhaltigkeitsziele

ESRS	Ziel/Ziel-KPI	2022	2023	2024	Zieljahr
		IND	IND	IND	
E5-1 E5-2 E5-3	Sukzessive Umstellung von Linear- auf Kreislaufwirtschaft	Die weitere Integration des Themas Kreislaufwirtschaft in die operative Strategie ist erfolgt. Die Umsetzung im Markt ist weiterhin stark abhängig von externen Faktoren, wie Branchen- und Kundenakzeptanz, Normung etc. Die internen Grundlagen dafür wurden bei Industries durch die Integration von Circular Design Prinzipien in den Entwicklungsprozess gelegt. Wie geplant wurden auch in 2022 weitere Leuchtturmprojekte konzipiert bzw. gelaunched.	In 2023 haben alle vier Divisionen weitere Schritte zur Schließung ihrer Kreisläufe unternommen. Alle Divisionen haben mittlerweile mindestens eine Produktlinie mit einem Programm zur Rückwärtsintegration. Diese Entwicklung zeigt sich in der erreichten Quote von > 20% Recyclinganteil über alle Programme.	In 2024 haben alle vier Divisionen weitere Schritte zur Schließung ihrer Kreisläufe unternommen. Weiterhin gab es weiteren internen Know-how Aufbau zum Thema Nachhaltigkeit, um die weitere Implementierung von Kreislaufprinzipien umzusetzen.	laufend
G1-2	Lieferantenmanagement – feste Verankerung der Anforderungen zur Nachhaltigkeit in den Beziehungen zu Geschäftspartnern	Die Funktion eines Risiko- und Nachhaltigkeitsbeauftragten im Einkauf wurde geschaffen. Dieser ist zentraler Koordinator und Ansprechpartner für Nachhaltigkeitsthemen in der Beschaffung. Das existente Hinweisgebersystem wurde auf Basis der neuen gesetzlichen Anforderungen um zusätzlich notwendige Funktionen und ein Supplier Risiko Management erweitert.	Im Jahr 2023 wurde eine systematische Risikoanalyse durchgeführt sowie der Beschwerdemechanismus um den Schwerpunkt „Verstöße gegen Menschenrechte“ erweitert. Eine Grundsatzerklärung zur REHAU Menschenrechtsstrategie wurde erarbeitet und veröffentlicht. Im Fokus stand die Implementierung der Sorgfaltspflichten in der Lieferkette.	Im Berichtsjahr wurde eine systematische Risikoanalyse durchgeführt. Mittlerweile ist der Beschwerdemechanismus um den Schwerpunkt „Verstöße gegen Menschenrechte“ erweitert. Eine Grundsatzerklärung zur REHAU Menschenrechtsstrategie ist vorhanden und öffentlich einsehbar. Im Fokus stand die Implementierung der Sorgfaltspflichten in der Lieferkette. Zur Datengewinnung und -analyse steht ein externes geeignetes Tool zur Verfügung.	laufend
S1-14	Arbeits- und Gesundheitsschutz – kontinuierliche Reduzierung der Arbeitsunfälle (Vision Zero) Unfälle mit >3 Ausfalltagen pro 1 Mio. Arbeitsstunden – Ist-Zustand (Werke weltweit)	7,02	6,28	11,95	laufend
E5-3 E5-4	Durchschnittlicher Rezyklatanteil von 20 % erreichen (weltweit)	18 %	20 %	18 %	2025
E5-3 E3-4	Reduzierung des Wasserverbrauchs pro Euro Werkserlös um 10 % (Basisjahr 2019), inflationsbereinigt	20 %	7 %	23 %	2025

10 Nachhaltigkeitsziele

ESRS	Ziel/Ziel-KPI	2022	2023	2024	Zieljahr
		IND	IND	IND	
E2-3 E5-3	Reduzierung des Abfallaufkommens in der Produktion um 2 % auf Basis des Vorjahres, bezogen auf die Ausbringung in Tonnen (Werke weltweit)	Das Gesamtabfallaufkommen bezogen auf die Ausbringung konnte verursacht durch verschiedene Effekte nicht reduziert werden.	Das Gesamtaufkommen konnte sowohl bei gefährlichem als auch nicht-gefährlichem Abfall reduziert werden. Bezogen auf die Ausbringung konnte der Zielwert nicht erreicht werden.	Das Gesamtaufkommen konnte sowohl bei gefährlichem als auch nicht-gefährlichem Abfall nicht reduziert werden. Bezogen auf die Ausbringung konnte der Zielwert nicht erreicht werden.	laufend
E1-4 E5-3	Mindestens ein nachhaltiges Leuchtturmprojekt in jeder Division umsetzen	Building Solutions hat 2022 mit einem externen Entsorgungspartner ein eigenes Rücknahmekonzept für Kanalrohrsysteme konzipiert und implementiert. Damit haben drei von vier Divisionen ein nachhaltiges Leuchtturmprojekt umgesetzt.	Furniture Solutions hat 2023 ein europaweites Rücknahmekonzept für Kantenträger implementiert und mit verschiedenen externen Entsorgungspartnern eingeführt. Damit haben vier von vier Divisionen ein nachhaltiges Leuchtturmprojekt umgesetzt.	Industrial Solutions hat 2024 erstmals den Gartenschlauch „Cycle Line“ auf den Markt gebracht, der zu 100 % aus post-industriellen Rezyklaten besteht. Somit haben alle Divisionen ein nachhaltiges Leuchtturmprojekt umgesetzt.	2025
E1-4	REHAU Industries: Reduzierung CO ₂ e-Emissionen aus Stromverbrauch (Scope 2 – marktbasiert) um 100 % bilanziell (Basisjahr 2018)	68 %	65 %	58 %	2025
E1-4	Reduzierung des primären Energieverbrauchs pro Euro Werkserlös um 15 % (Basisjahr 2019), inflationsbereinigt	42 %	25 %	20 %	2025
S1-5 S1-9 S1-13	Durchmischte Teams als Standard in Projektteams sowie Aus- und Weiterbildungsprogrammen	Im GROW-, Trainee- und MDP-Programm wurden die erarbeiteten Diversitätskriterien für Mixed Teams erfüllt.	Im GROW-, Trainee- und MDP-Programm wurden die erarbeiteten Diversitätskriterien für Mixed Teams erfüllt.	Im GROW-, MDP-Programm wurden die erarbeiteten Diversitätskriterien für Mixed Teams erfüllt.	laufend

11 Reporting-Index

ESRS			UNGC	Verweise	ESRS-Konformität
ESRS 2: Allgemeine Angaben					
Grundlagen für die Erstellung	BP-1	Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeits- erklärung		→ Unternehmensstruktur und Geschäftstätigkeit, S. 5 → Berichtsprofil, S. 61 ff	Anforderung teilweise abgedeckt
	BP-2	Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen		→ Berichtsprofil, S. 61 ff	Anforderung teilweise abgedeckt
Governance	GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	3	→ Unternehmen, S. 5 ff → Unternehmensstruktur und Geschäftstätigkeit, S. 5 → Unternehmensführung, S. 6 ff	Anforderung teilweise abgedeckt
	GOV-2	Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen		→ Unternehmen, S. 5 ff → Unternehmensstruktur und Geschäftstätigkeit, S. 5 → Unternehmensführung, S. 6 ff → Nachhaltigkeitsorganisation, S. 18 ff	Anforderung teilweise abgedeckt
	GOV-3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme		→ Unternehmensführung, S. 6 ff	Anforderung teilweise abgedeckt
	GOV-4	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	1-10	→ Menschenrechte S. 26 ff → Risikomanagement S. 28 f	Information nicht veröffentlicht
	GOV-5	Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeits- berichterstattung		→ Risikomanagement, S. 30 f	Anforderung teilweise abgedeckt

11 Reporting-Index

ESRS			UNGC	Verweise	ESRS-Konformität
Strategie	SBM-1	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette		→ Unternehmensstruktur S. 5 → Unternehmensstrategie, S. 8 → Nachhaltigkeitsstrategie, S. 16 ff → Wesentlichkeitsanalyse, S. 12 ff → Nachhaltigkeitsziele, S. 64 f → Kennzahlen, S. 76 ff	Anforderung teilweise abgedeckt
	SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger		→ Wesentlichkeitsanalyse, S. 12 ff → Stakeholder, S. 20 ff	Anforderung teilweise abgedeckt
	SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell		→ Wesentlichkeitsanalyse, S. 12 ff	Anforderung teilweise abgedeckt
Auswirkungen-, Risiko- & Chancenmanagement	IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen		→ Wesentlichkeitsanalyse, S. 12 ff	Erfüllt
	IRO-2	In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten		→ Wesentlichkeitsanalyse, S. 12 ff → Reporting-Index, S. 66 ff	Anforderung teilweise abgedeckt
ESRS E1: Climate Change					
ESRS 2 Allgemeine Angaben	ESRS 2 GOV-3	Integration nachhaltigkeitsbezogener Leistungen in Anreizsysteme	7-9	→ Unternehmensführung, S. 6 ff	Anforderung teilweise abgedeckt
	E1-1	Transition Plan zur Eindämmung des Klimawandels	7-9		Information nicht verfügbar
	ESRS 2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihre Wechselwirkung mit Strategie und Geschäftsmodell(en)	7-9	→ Wesentlichkeitsanalyse, S. 12 ff	Anforderung teilweise abgedeckt
	ESRS 2 IRO-1	Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung wesentlicher klimabezogener Auswirkungen, Risiken und Chancen	7-9	→ Wesentlichkeitsanalyse, S. 12 ff → Risikomanagement – Risikobetrachtung von Nachhaltigkeitsthemen, S. 30 f	Anforderung teilweise abgedeckt

11 Reporting-Index

ESRS			UNGC	Verweise	ESRS-Konformität
Auswirkungen-, Risiko- & Chancenmanagement	E1-2	Politische Maßnahmen zur Eindämmung des Klimawandels und zur Anpassung an den Klimawandel	7-9		Information nicht verfügbar
	E1-3	Maßnahmen und Ressourcen im Zusammenhang mit klimabezogenen unternehmensinternen Richtlinien	7-9	→ Ressourcennutzung, S. 40 f	Anforderung teilweise abgedeckt
	E1-4	Ziele in Bezug auf die Eindämmung des und die Anpassung an den Klimawandel	7-9	→ Nachhaltigkeitsziele, S. 64 f → Klimamanagement, S. 33 ff	Anforderung teilweise abgedeckt
Metriken & Ziele	E1-5	Energieverbrauch und Energiemix (einschließlich Intensität pro Umsatz)	7-9	→ Energie, S. 35 ff	Erfüllt
	E1-6	Bruttobereiche 1, 2, 3 und Gesamt-THG Emissionen (einschließlich Intensität pro Umsatz)	7-9	→ Emissionen, S. 34	Anforderung teilweise abgedeckt
	E1-7	Durch Emissionszertifikaten finanzierter THGAbbau und THG-Minderungsprojekte	7-9		Information nicht verfügbar
	E1-8	Interne CO ₂ -Bepreisung	7-9		Information nicht verfügbar
	E1-9	Potenzielle finanzielle Auswirkungen von wesentlichen physischen Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen	7-9	→ Wesentlichkeitsanalyse, S. 12 ff	Information nicht verfügbar
ESRS E2: Umweltverschmutzung					
ESRS 2 Allgemeine Angaben	E2-1	Richtlinien des Unternehmens zum Management & Verbesserung der Auswirkungen, Risiken & Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	7-9	→ Umweltverschmutzung, S. 37 ff	Anforderung teilweise abgedeckt
	ESRS 2 MDR-P	Prozess zur Identifikation und Erhebung von materiellen Einflüssen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	7-9	→ Umweltverschmutzung, S. 37 ff	Anforderung teilweise abgedeckt

11 Reporting-Index

ESRS			UNGC	Verweise	ESRS-Konformität
Auswirkungen-, Risiko- & Chancenmanagement	ESRS 2 IRO-1	Richtlinien zur Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken, Abhängigkeiten und Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	7-9	→ Wesentlichkeitsanalyse, S. 12 ff → Umweltverschmutzung, S. 37 ff	Anforderung teilweise abgedeckt
	E2-2	Maßnahmen und Ressourcen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	7-9	→ Umweltverschmutzung, S. 37 ff	Anforderung teilweise abgedeckt
Metriken & Ziele	E2-3	Parameter und Ziele im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	7-9	→ Umweltverschmutzung, S. 37 ff	Nicht anwendbar
	E2-4	Angabe der emittierten Schadstoffe (& Mikroplastik) im Zusammenhang zu Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung	7-9		Information nicht verfügbar
	E2-5	Angabe zur Herstellung, Verwendung, Vertrieb und Vermarktung von (besonders) besorgniserregenden Stoffen	7-9	→ Kreislaufwirtschaft, S. 38 ff	Anforderung teilweise abgedeckt
	E2-6	Erwartete finanzielle Auswirkungen durch wesentliche Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	7-9	→ Wesentlichkeitsanalyse, S. 12 ff	Information nicht verfügbar
ESRS E3: Wasser- und Meeresressourcen					
Auswirkungen-, Risiko- & Chancenmanagement	ESRS 2 IRO-1	Beschreibung der Prozesse zur Identifizierung und Bewertung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	7-9	→ Wesentlichkeitsanalyse, S. 12 ff → Wasser, S. 42	nicht wesentlich
	E3-1	Strategien im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	7-9	→ Wasser, S. 42	
	E3-2	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	7-9	→ Wasser, S. 42	

11 Reporting-Index

ESRS			UNGC	Verweise	ESRS-Konformität
Metriken & Ziele	E3-3	Ziele im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	7-9	→ Wasser, S. 42	nicht wesentlich
	E3-4	Wasserverbrauch	7-9	→ Wasser, S. 42	
	E3-5	Erwartete finanzielle Auswirkungen durch wesentliche Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	7-9	→ Wesentlichkeitsanalyse, S. 12 ff	
ESRS E5: Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft					
Auswirkungen-, Risiko- & Chancenmanagement	ESRS 2 IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	7-9	→ Wesentlichkeitsanalyse, S. 12 ff	Anforderung teilweise abgedeckt
	E5-1	Strategien im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	7-9	→ Nachhaltigkeitsstrategie, S. 16 ff → Ressourcennutzung, S. 40 f	Anforderung teilweise abgedeckt
	E5-2	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	7-9	→ Ressourcennutzung, S. 40 f	Erfüllt
Metriken & Ziele	E5-3	Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	7-9	→ Ressourcennutzung, S. 40 f	Erfüllt
	E5-4	Ressourcenzuflüsse	7-9	→ Kreislaufwirtschaft, S. 38 ff	Anforderung teilweise abgedeckt
	E5-5	Ressourcenabflüsse	7-9	→ Kreislaufwirtschaft, S. 38 ff	Anforderung teilweise abgedeckt
	E5-6	Erwartete finanzielle Auswirkungen durch Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	7-9	→ Wesentlichkeitsanalyse, S. 12 ff	Information nicht verfügbar
ESRS S1: Eigene Belegschaft					
ESRS 2 Allgemeine Angaben	ESRS 2 SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	1-2	→ Stakeholder, S. 20 ff → Unternehmenskultur, S. 44 ff	Anforderung teilweise abgedeckt
	ESRS 2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	1-2	→ Wesentlichkeitsanalyse, S. 12 ff	Anforderung teilweise abgedeckt

11 Reporting-Index

ESRS			UNGC	Verweise	ESRS-Konformität
Auswirkungen-, Risiko- & Chancenmanagement	S1-1	Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft	1-2	→ Personalmanagement, S. 47 ff → Unternehmenskultur, S. 44 ff → Organisation und Zielsetzung, S. 46 f	Anforderung teilweise abgedeckt
	S1-2	Verfahren zur Einbeziehung eigener Arbeitskräfte und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	1-3	→ Unternehmenskultur, S. 44 ff → Organisation und Zielsetzung, S. 46 f	
	S1-3	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die eigene Arbeitskräfte Bedenken äußern können	1-3	→ Compliance, S. 24 ff	Anforderung teilweise abgedeckt
	S1-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zur Minderung wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze	1-2	→ Soziales, S. 44 ff	Anforderung teilweise abgedeckt

11 Reporting-Index

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

11 Reporting-Index

ESRS			UNGC	Verweise	ESRS-Konformität
ESRS S2: Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette					
Allgemeine Angaben	ESRS 2 SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	1-6	→ Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette S. 57	Anforderung teilweise abgedeckt
	ESRS 2 SBM-3	Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	1-6	→ Wesentlichkeitsanalyse, S. 12 ff → Lieferkette, S. 54 ff	Anforderung teilweise abgedeckt
Auswirkungen-, Risiko- & Chancenmanagement	S2-1	Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	1-6	→ Lieferantenmanagement, S. 54 f → Nachhaltige Standards in der Lieferkette, S. 54 f	Anforderung teilweise abgedeckt
	S2-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen	1-6	→ Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette S. 57	Anforderung teilweise abgedeckt
	S2-3	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können	1-6	→ Nachhaltige Standards in der Lieferkette, S. 54 f → Supplier Code of Conduct, S. 54 f → Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette S. 57	Anforderung teilweise abgedeckt
	S2-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze	1-6	→ Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette S. 57	Anforderung teilweise abgedeckt
Metriken & Ziele	S2-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	1-6	→ Lieferantenmanagement, S. 54 f	Anforderung teilweise abgedeckt
ESRS S3: Betroffene Gemeinschaften					Anforderung teilweise abgedeckt
Allgemeine Angaben	ESRS 2 SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	1-2, 6	→ Stakeholder, S. 20 ff	nicht wesentlich
	ESRS 2 SBM-3	Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	1-2, 6	→ Wesentlichkeitsanalyse, S. 12 ff	

11 Reporting-Index

ESRS			UNGC	Verweise	ESRS-Konformität
Auswirkungen-, Risiko- & Chancenmanagement	S3-1	Strategien im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften	1-2, 6	→ Stakeholder, S. 20 ff	nicht wesentlich
	S3-2	Verfahren zur Einbeziehung betroffener Gemeinschaften in Bezug auf Auswirkungen	1-2, 6	→ Stakeholder, S. 20 ff → Kennzahlen, S. 76 ff	
	S3-3	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die betroffene Gemeinschaften Bedenken äußern können	1-2, 6	→ Unternehmenskultur, S. 44 ff	
	S3-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	1-2, 6		
Metriken & Ziele	S3-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	1-2, 6		nicht wesentlich

11 Reporting-Index

ESRS			UNGC	Verweise	ESRS-Konformität
ESRS G1: Unternehmenspolitik					
Allgemeine Angaben	ESRS 2 GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	10	→ Unternehmen, S. 5 f → Unternehmensstruktur und Geschäftstätigkeit, S. 5 f → Unternehmensführung, S. 6 ff	Anforderung teilweise abgedeckt
	ESRS 2 IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	10	→ Wesentlichkeitsanalyse, S. 12 ff → Risikomanagement, S. 28 f	Anforderung teilweise abgedeckt
Auswirkungen-, Risiko- & Chancenmanagement	G1-1	Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur	1-10	→ Unternehmensstrategie, S. 8 f → Unternehmenskultur, S. 44 ff	Anforderung teilweise abgedeckt
	G1-2	Management der Beziehungen zu Lieferanten	10	→ Lieferkette, S. 54 ff	Anforderung teilweise abgedeckt
	G1-3	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	10	→ Compliance und Integrität, S. 23 ff → Kennzahlen, S. 76 ff	Anforderung teilweise abgedeckt
Metriken & Ziele	G1-4	Bestätigte Korruptions- oder Bestechungsfälle	10	→ Compliance und Integrität, S. 23 ff → Kennzahlen, S. 76 ff	Anforderung teilweise abgedeckt
	G1-5	Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten	10		Nicht anwendbar
	G1-6	Zahlungspraktiken	10	→ Zahlungspraktiken, S. 56	Information nicht veröffentlicht

12 Kennzahlen

		2022	2023	2024
ESRS	KPI	IND	IND	IND
ESRS 2: Allgemeine Angaben				
SBM-1	Gesamtumsatz absolut (in Mrd. €)	2,6	2,3	2,2
SBM-2	EcoVadis (Rating)	Gold	Gold	Silber
SBM-2	CDP Climate Change (Rating)	B	B	C
ESRS E1: Klimawandel				
E1-2	Anteil der Werke mit zert. ISO 50001 (%)	56	56	50 ¹⁾
E1-4	CO ₂ e-Red. Scope 1/2 ww. (%) in Bezug auf das Basisjahr 2018	68	65	58
E1-5	Anteil der Herkunft des verbrauchten Stromes aus regenerativen Energiequellen (%)	68	65	68
	Gesamtverbrauch von Strom, Gas und Heizöl in GWh	283,8	265,5	275,4
E1-6	marktbasierte THG Scope 1 (t CO ₂ e)	8.076	7.344	4.518
	marktbasierte THG Scope 2 (t CO ₂ e)	35.796	56.374	52.360 ⁴⁾
	marktbasierte Scope 1+2 (t CO ₂ e)	43.872	63.718	56.878 ⁴⁾
	ortsbasierte THG Scope 1 (t CO ₂ e)	8.076	7.344	4.518
	ortsbasierte THG Scope 2 (t CO ₂ e)	104.577	97.885	95.673
	ortsbasierte Scope 1+2 (t CO ₂ e)	112.653	105.229	100.191
	marktbasierte Scope-3-Emissionen insgesamt (tCO ₂ e) ^{1) 2)}	nicht erhoben	2.494.099	²⁾

¹⁾ Im Jahr 2024 wurden die Produktionsstandorte neu organisiert und die Anzahl der Werksbereiche erhöht. Dadurch hat sich der prozentuale Anteil der nach ISO 50.001 zertifizierten Bereiche im Berichtsjahr reduziert.

²⁾ Zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses standen die Scope-3-Emissionen für das Geschäftsjahr 2024 noch nicht zur Verfügung.

³⁾ Ab 2024 neuer Kennwert RIR statt LTFIR, zur Vorbereitung auf die CSRD. Dadurch sind deutlich mehr Vorfälle zu melden. Ziel wurde dadurch neu definiert.

⁴⁾ Die CO₂-Emissionen für 2024 wurden ggü. der ersten Veröffentlichung nach unten revidiert. Der Grund sind Berichtigungen bei der Zuordnung der Herkunftsnachweise durch Veränderungen innerhalb der REHAU Gruppe. Dies ist auch der Hauptgrund für Schwankungen bei den Scope 2 Emissionen seit 2022.

12 Kennzahlen

ESRS	KPI	2022	2023	2024
		IND	IND	IND
E1-6 ¹⁾	Cat. 1 (t CO ₂ e)	nicht erhoben	696.161	²⁾
	Cat. 2 (t CO ₂ e)	nicht erhoben	91.612	²⁾
	Cat. 3 (t CO ₂ e)	nicht erhoben	15.861	²⁾
	Cat. 4 (t CO ₂ e)	nicht erhoben	111.364	²⁾
	Cat. 5 (t CO ₂ e)	nicht erhoben	3.174	²⁾
	Cat. 6 (t CO ₂ e)	nicht erhoben	1.047	²⁾
	Cat. 7 (t CO ₂ e)	nicht erhoben	10.155	²⁾
	Cat. 8 (t CO ₂ e)	nicht erhoben	nicht erhoben	²⁾
	Cat. 9 (t CO ₂ e)	nicht erhoben	nicht erhoben	²⁾
	Cat. 10 (t CO ₂ e)	nicht erhoben	22.670	²⁾
	Cat. 11 (t CO ₂ e)	nicht erhoben	nicht erhoben	²⁾
	Cat. 12 (t CO ₂ e)	nicht erhoben	301.729	²⁾
	Cat. 13 (t CO ₂ e)	nicht erhoben	nicht erhoben	²⁾
	Cat. 14 (t CO ₂ e)	nicht erhoben	nicht erhoben	²⁾
	Cat. 15 (t CO ₂ e)	nicht erhoben	nicht erhoben	²⁾
ESRS E2: Umweltverschmutzung				
E2-2	Anteil Werke mit zertifiziertem ISO 14001 (%)	82	82	86

¹⁾ Im Jahr 2024 wurden die Produktionsstandorte neu organisiert und die Anzahl der Werksbereiche erhöht. Dadurch hat sich der prozentuale Anteil der nach ISO 50.001 zertifizierten Bereiche im Berichtsjahr reduziert.

²⁾ Zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses standen die Scope-3-Emissionen für das Geschäftsjahr 2024 noch nicht zur Verfügung.

³⁾ Ab 2024 neuer Kennwert RIR statt LTFIR, zur Vorbereitung auf die CSRD. Dadurch sind deutlich mehr Vorfälle zu melden. Ziel wurde dadurch neu definiert.

12 Kennzahlen

		2022	2023	2024
ESRS	KPI	IND	IND	IND
ESRS E3: Wasser- und Meeresressourcen				
E3-4	spezifischer Wasserverbrauch (l/kg Werksausstoß)	0,50	0,60	0,60
	spezifischer Wasserverbrauch (l/€ Werkserlös)	0,1	0,1	0,1
	absoluter Wasserverbrauch (l)	179,3	198,4	180,8
ESRS E5: Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft				
E5-4	Eingesetzte rezykl. Ausgangsstoffe absolut im Raum EMEA (kt)	58,4	60,0	57,9
	Eingesetzte rezykl. Ausgangsstoffe relativ im Raum EMEA / Welt (%)	21,1	23,4 / 20,2	18,3 / 16,1
E5-5	Ausbringungsmenge aller REHAU-Werke (EMEA)	395.199	257.004	316.848
	Anteil von Verpackungen aus Papier und Wellpappe sowie Holz- und Pappspulen EMEA (%)	64	66	62
	Verhältnis von Einweg Kunststoffverpackung am gesamten Verpackungsumsatz EMEA ("Umsatz Kunststoff Einwegverpackung") (%)	23	25	24
	Nicht gefährlicher Abfall weltweit (in t)	23.180	20.729	24.291
	 davon verwertet (in t)	18.826	16.483	20.156
	... davon beseitigt (in t)	4.355	4.246	4.159
	Gefährlicher Abfall (in t)	1.355	1.236	1.565
	 davon verwertet (in t)	681	522	615
	... davon beseitigt (in t)	674	714	950
	Nicht gefährlicher Abfall + gefährlicher Abfall (in t)	24.535	21.965	25.880

12 Kennzahlen

		2022	2023	2024
ESRS	KPI	IND	IND	IND
ESRS S1: Eigene Belegschaft				
S1-3	Rücklaufquote Pulse Survey (%)	77	80	83
	Teilnehmende Pulse Surveys	9.140	8.865	9.389
	Wert "Trust" in den Pulse Surveys (%)	60	60	60
	Wert "Reliability" in den Pulse Surveys (%)	61	60	60
	Wert "Innovation" in den Pulse Surveys (%)	62	62	62
S1-3	Wert "Morale" in den Pulse Surveys (%)	66	63	63
	Wert "Sustainability" in den Pulse Surveys (%)	62	63	63
	Wert "Diversity and Inclusion" in den Pulse Surveys (%)	62	61	61
	Führungskräfte der Ebenen E0 bis E3, die ein 360°-Feedback gestartet haben	69	98	90
S1-6	Anzahl Beschäftigte Gesamt (Headcount, stichtagsbezogen 31.12.)	12.877	12.626	11.949
	davon Angestellte	5.174	5.276	5.395
	davon Beschäftigte in Produktion	7.102	7.003	6.554
	Vollzeit Americas (AM)	2.178	2.308	2.436
	Teilzeit AM	1	1	4
	Vollzeit Asia Pacific (AP)	1.522	1.543	1.336
	Teilzeit AP	0	0	2
	Vollzeit EMEA (Europe)	7.954	7.535	6.758
	Teilzeit EMEA	1.222	1.324	1.174

12 Kennzahlen

ESRS	KPI	2022	2023	2024
		IND	IND	IND
S1-6	Neueinstellungen AM	808	927	1.091
	Neueinstellungen AP	419	289	287
	Neueinstellungen EMEA	927	651	937
	Neueinstellungen Gesamt	2.153	1.867	2.315
	Anzahl Beschäftigte AM	2.179	2.309	2.440
	Fluktuationsquote AM (%)	31,9	18,3	14,0
	Anzahl Beschäftigte AP	1.522	1.458	1.338
	Fluktuationsquote AP (%)	14,7	9,3	29,1
	Anzahl Beschäftigte EMEA	9.176	8.859	8.171
	Fluktuationsquote EMEA (%)	12,7	3,4	9,3
	Anzahl Beschäftigte Gesamt	12.877	12.626	11.949
	Fluktuationsquote Gesamt (%)	10,5	6,9	13,6
	Angestellte in Berufsausbildung (inkl. Verbundstudium)	280	298	293
	globale Ausbildungsquote (%)	4,0	3,0	3,0
	Anzahl Auszubildender	280	298	293
	Anteil weiblicher Auszubildender (%)	20	12	24
	Anzahl ausgebildeter Auszubildender	75	124	85
	Übernahmequote (%)	96	69	74
S1-8	Fälle von Verletzung oder Gefährdung der Vereinigungsfreiheit bzw. von Tarifverhandlungen (Fälle)	–	–	–

12 Kennzahlen

ESRS	KPI	2022	2023	2024
		IND	IND	IND
S1-9	Divers Teilzeit (TZ)	0	0	0
	Divers Vollzeit (VZ)	13	19	11
	Weiblich TZ	504	521	512
	Weiblich VZ	2.624	2.566	2.418
	Männlich TZ	719	771	647
	Männlich VZ	8.837	8.381	7.890
	Frauen in Führungspositionen E0-E3 (%)	16,4	16,4	15,8
	Mitarbeitende unter 30 Jahren	3.026	2.733	2.430
	... in %	23,9	22,3	21,2
	Mitarbeitende 30 - 49 Jahre	6.613	6.499	5.904
	... in %	52,2	53,0	51,4
	Mitarbeitende über 50 Jahre	3.041	3.026	3.144
	... in %	24	24,7	27,4
S1-12	Anzahl MA mit Behinderung	312	172	185
	Anteil MA mit Behinderung (%)	5,4	3,3	3,8
S1-13	Durchschnittliche Stundenzahl für Weiterbildung in Präsenz- oder Live-Online-Trainings pro angestellte Person weltweit: Gesamtdurchschnitt	7,5	5,5	4,4

12 Kennzahlen

ESRS	KPI	2022	2023	2024
		IND	IND	IND
S1-13	Anzahl geschulter Angestellter	8.518	4.617	4.308
	Anzahl weltweit durchgeführter E-Learning-Kurse	17.626	18.787	20.333
	Frauenquote im Entwicklungsprogramm "GROW" (%)	30	32	36
	Anzahl Männer im "IGP" (International Graduate Program vormals internationales Trainee-Programm)	2	2	4
	Anzahl Frauen im "IGP"	3	3	1
	Anzahl Nationalitäten im "IGP"	4	4	3
	Anzahl Teilnehmer im MDP-Programm	19	19	21
	Anzahl Nationalitäten im MDP-Programm	9	7	8
	Anzahl Teilnehmer im GROW-Programm	20	19	22
	Anzahl Nationalitäten im GROW-Programm	9	9	9
S1-14	Anteil Werke mit zert. ISO 45001 (%)	–	21	29
	Mitarbeiter, abgedeckt von Managementsystem für HSE (%)	77,7	73,8	78,3
	Unfälle mit >3 Ausfalltagen pro 1 Mio. Arbeitsstunden – Ist-Zustand (Werke weltweit) ³⁾	7,02	6,28	11,95
	Unfälle mit >3 Ausfalltagen pro 1 Mio. Arbeitsstunden – Ziel-Zustand (Werke weltweit) ³⁾	6,64	6,00	17,00
S1-17	Meldungen von Menschenrechtsverletzungen (Fälle) (Verstoß gegen das Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit sowie Fälle von Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Hautfarbe oder Geschlecht)	0	0	0
ESRS S3: Betroffene Gemeinschaften				
S3-2	Spenden (€)	52.195	33.535	16.007

12 Kennzahlen

		2022	2023	2024
ESRS	KPI	IND	IND	IND
ESRS G1: Unternehmenspolitik				
G1-3	Anteil des Themas Korruption an erfassten Compliance-Risiken (%)	32*	0	0
	Anzahl Beschäftigte, die Compl.-Kurse belegt haben (Ref. = Refresher-Kurs Bas. = Basis-Kurs)	2.464*	1.952	1.572
	...im Bereich Compl. & CoC	Ref: – Bas: 791	539	456
	...Auffrischkurs Kartellrecht	Ref: – Bas: 553	758	174
	...Antikorruption	Ref: 375 Bas: 233	2.896	942
	...im Bereich Cybersecurity	4.698	10.231	9.672
G1-4	Bestätigte Korruptionsfälle (Fälle)	–	0	0

* Gemeinsame Zahlen REHAU Industries und REHAU Automotive

Basisemissionen 2018

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



Engineering progress
Enhancing lives



Impressum

Herausgeber

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

Projektleitung

Andreas Jenne

Projektteam

Johanna Helmreich

Gestaltung

Sinn-D-Sein

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

AV0700 DE 06.2025