



# NACHHALTIGKEITS BERICHT

FÜR DAS JAHR 2023

RAFI GRUPPE

## NACHHALTIGKEITSBERICHT

## INHALT

## 01

UNTERNEHMENS- UND  
BERICHTSPROFIL

1.1	RAFI im Überblick	7
1.2	Unser Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung	9
1.3	Die SDG-Schwerpunkte	11

## 02

## GOVERNANCE

2.1	Organisation und unternehmerische Verantwortung	13
2.1.1	Führungsstruktur und Kommunikation	13
2.1.2	Unternehmenspolitik und Strategie	14
2.1.3	Ethik im Unternehmen	14
2.1.4	Compliance	15
2.1.5	Datenschutz und Informationssicherheit	16
2.1.6	Perspektiven und Zielsetzungen	17
2.2	Beschaffung, Lieferketten- und Obsoleszenz-Management	17
2.2.1	Beschaffung	17
2.2.2	Lieferantenaudits und -bewertung	18
2.2.3	Life-Cycle- und Obsoleszenz-Management	18
2.2.4	Perspektiven und Zielsetzungen	19
2.3	Soziales und lokales Engagement an unseren Standorten	20
2.3.1	Förderung von Sport, Kultur und Brauchtum	20
2.3.2	Perspektiven und Zielsetzungen	20

## 03

UMWELTMANAGEMENT  
UND KLIMASCHUTZ

3.1	Kriterien und Maßnahmen	23
3.2	Energieeffizienz und Verbrauchseinsparung	24
3.2.1	Regenerative Energiegewinnung und Fremdbezug	24
3.2.2	Ressourcenmix, Energieintensität und Verbrauchsreduktion	26
3.3	Emissionsaufkommen und -minderung	28
3.3.1	Erfasste Treibhausgas-Emissionen	28
3.3.2	Emissionsintensität und Senkung	29
3.3.3	Ausstoß anderer Schadstoffe	30
3.3.4	Perspektiven und Zielsetzungen	30

## 04

ENTSORGUNG, MEHRWEG  
UND RECYCLING

4.1	Abfall- und Gefahrstoff-Management	33
4.1.1	Recycling, Verwertung und Beseitigung	33
4.1.2	Umgang mit Chemikalien und kritischen Stoffen	34
4.2	Nachhaltigkeit im Verpackungswesen	35
4.2.1	Verpackungsaufkommen und Wiederverwertung	36
4.2.2	Pendelverpackungen im Warenverkehr	37
4.2.3	Perspektiven und Zielsetzungen	37

## 05

## AUS- UND WEITERBILDUNG

5.1	Ausbildung und Nachwuchsförderung	39
5.1.1	Struktur und Evaluierung der Ausbildung	40
5.1.2	Aktivitäten und Projekte im Ausbildungszeitraum	40
5.1.3	Kooperationen und Initiativen zur Berufsorientierung	41
5.1.4	Perspektiven und Zielsetzungen	41
5.2	Weiterbildung, Qualifizierung und Umschulung	42
5.2.1	Kompetenzaufbau und Flexibilisierung	42
5.2.2	Weiterbildungsprogramme: Upskilling, Reskilling, Cross Skilling	43
5.2.3	Entwicklung von Führungskräften durch POS	43
5.2.4	Stufenweise Mitarbeiterqualifizierung mit RIMA	43
5.2.5	Persönlichkeitsentwicklung mit PEP	44
5.2.6	Digitale Schulungsplattform	44
5.2.7	Schulungszentrum zur elektronischen Fachqualifizierung	45
5.2.8	Perspektiven und Zielsetzungen	46
5.3	Innovationsfähigkeit und -förderung	47
5.3.1	Interner Innovationswettbewerb	47
5.3.2	Innovationsworkshop i24	47
5.3.3	Hackathon	47

## 06

## ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT

6.1	Beschäftigungsmodelle und Zusatzleistungen	49
6.1.1	Vergütung, Zuschüsse und Bonifikationen	49
6.1.2	Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	50
6.1.3	Unterstützung gemeinnütziger und ehrenamtlicher Aktivitäten	50
6.1.4	Arbeitszeitmodelle, Zeitkonten, mobiles Arbeiten	50
6.1.5	Beschäftigtenzufriedenheit	51
6.1.6	Perspektiven und Zielsetzungen	52
6.2	Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz	53
6.2.1	Sicherheit am Arbeitsplatz	54
6.2.2	Unfallmanagement und Brandschutz	54
6.2.3	Gesundheitsförderung und Wiedereingliederung	54
6.2.4	Perspektiven und Zielsetzungen	55

## 07

CHANCENGLEICHHEIT- UND  
DIVERSITÄT

7.1	Geschlechterstruktur und Frauenförderung	57
7.1.1	Frauenförderung und Karriereentwicklung	58
7.1.2	Elternzeit, Eingliederung und Betreuungshilfen	58
7.2	Diversität und Chancengleichheit	58
7.2.1	Internationalität und Nicht-Diskriminierung	58
7.2.2	Altersstruktur und Maßnahmen zur Alterssicherung	58
7.2.3	Innerbetriebliche und kooperative Inklusionsleistungen	59
7.2.4	Perspektiven und Zielsetzungen	59

## 08

## ANHANG

8.1	Leitbild	61
8.2	Code of Conduct	62
8.3	Index der GRI-Berichtsstandards	66
8.4	Impressum und Kontakt	68

### Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

RAFI ist in bald 125 Jahren Unternehmensgeschichte zu einem internationalen High-Tech-Unternehmen herangewachsen. Dies verdanken wir einerseits unserem Gründer Ernst Bucher und andererseits den Menschen, die seit 1900 in Berg und an allen anderen Standorten ihren Beitrag geleistet haben. Durch die gemeinsame Arbeit sind kontinuierlich Innovationen entstanden, die nicht nur unser Unternehmen, sondern auch die Branche insgesamt maßgeblich vorangebracht haben. Ob es um Taster, komplexe HMI-Systeme oder EMS-Lösungen geht – RAFI hat stets neue Standards gesetzt und dabei gleichzeitig Verantwortung übernommen, sowohl für unsere Produkte und Projekte als auch für Umwelt und Gesellschaft.

Nachhaltigkeit ist fest in unseren Organisations- und Managementsystemen integriert und ein Teil unserer internationalen Unternehmenskultur. Wir freuen uns deshalb, Ihnen den Nachhaltigkeitsbericht der RAFI Gruppe für das Jahr 2023 präsentieren zu dürfen. Die bisherigen Erfolge verdanken wir in erster Linie unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die unsere ESG-Ziele mit viel Einsatz und Engagement voranbringen.

Die steigenden regulatorischen Anforderungen auf Bundes- und EU-Ebene an eine nachhaltige Entwicklung von Unternehmen sind ein weiteres Signal für die zunehmende Bedeutung dieses Themas. Mit dem für uns seit 2024 geltenden Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz rücken die Einhaltung der Allgemeinen Menschenrechte sowie die Minimierung von negativen Umweltauswirkungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette immer stärker in den Fokus unserer Betrachtungen. Ferner bereiten wir uns auf die ab 2026 gültige, EU-einheitliche Berichterstattung nach CSRD-Richtlinie vor und koppeln die Ergebnisse an die stetige Weiterentwicklung unserer Strategie.

Unsere bisherigen Nachhaltigkeitsaktivitäten wurden 2023 von EcoVadis mit einer Silbermedaille ausgezeichnet. Diese Auszeichnung bestärkt uns darin, uns in den drei Dimensionen der Nachhaltigkeit kontinuierlich weiterzuentwickeln und unsere Organisation, Prozesse und Produkte fortwährend zu prüfen und zu optimieren. Um unser Engagement für nachhaltige Geschäftspraktiken weiter zu intensivieren, haben wir uns Anfang 2024 dem UN Global Compact angeschlossen. Basierend auf zehn universellen Prinzipien und den 17 Zielen für eine nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) verfolgt die Initiative „die Vision einer inklusiveren und nachhaltigen Wirtschaft zum Nutzen aller Menschen, Gemeinschaften und Märkte, heute und in Zukunft.“

Der vorliegende Bericht dient zur Information unserer Stakeholder über die Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsinitiativen in der RAFI Gruppe. Auch im Geschäftsjahr 2023 haben wir uns dynamisch den vielfältigen Herausforderungen gestellt und einige Neuerungen auf den Weg gebracht. Dabei sind wir bestrebt, die Balance in den drei großen Themenfeldern Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) zu wahren und möglichst ganzheitliche Aktivitäten zu fördern.

Mitte 2023 haben wir an unseren deutschen Standorten ein nach DIN EN ISO 50001:2018 zertifiziertes Energiemanagementsystem eingeführt. Damit sind nun unsere drei größten Standorte, die deutschen Betriebsstätten in Berg und Überlingen sowie unser ungarisches Werk, zertifiziert. Des Weiteren haben wir das bestehende Energieteam gezielt verstärkt, um neben der Einhaltung der Normvorschriften auch die Umsetzung unsere strategischen CO<sub>2</sub>-Reduktionsziele voranzutreiben. Die schrittweise Zielerfüllung ist eng an die Fortschritte der energetischen Sanierung am Hauptstandort Berg sowie den für Anfang 2025 geplanten Umzug in den energieeffizienten Neubau in Bad Waldsee gebunden.

Zudem haben wir unser Schulungskonzept erweitert und mit der RAFI Academy eine globale Initiative geschaffen, um Lernangebote für unsere Mitarbeitenden aller Standorte einfacher zur Verfügung zu stellen und den standortübergreifenden Austausch zu fördern. Ganz im Sinne von ONE RAFI wurde mit der myRAFI-App ein modernes Kommunikationskonzept entwickelt, das auch Mitarbeitenden ohne betriebliche E-Mail-Adresse erleichterten Zugriff auf interne Lerninhalte und Informationen bietet.

Diese und viele weitere Maßnahmen bereichern unsere tägliche Arbeit und sind im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht detailliert aufgeführt. Lassen Sie sich von unseren Beiträgen inspirieren und unterstützen Sie uns dabei, die Welt nachhaltiger zu gestalten! Wir freuen uns auf Ihr Feedback.



Dr. Lothar Seybold  
CEO



Lothar Arnold  
CFO



# 01

## UNTERNEHMENS- UND BERICHTSPROFIL

[GRI 2-1, 2-3→] In unserem dritten, das Geschäftsjahr 2023 betreffenden Nachhaltigkeitsbericht stellen wir die gesamte RAFI Gruppe in ihrer Vielfalt dar. Dies sind neun Standorte in sechs Ländern auf drei Kontinenten in verschiedenen Wertesystemen. Zudem unterscheiden sich die Standorte nach Größe und Fokus der Aufgaben. Trotz dieser Unterschiede arbeitet die gesamte RAFI Gruppe vereint unter dem Slogan „ONE RAFI“ mit einem einheitlichen Leitbild für den Nutzen ihrer Kunden, das Wohl der Beschäftigten und die Zukunftsfähigkeit der Firmengruppe. Diese Zukunftsfähigkeit beinhaltet neben dem finanziellen, geschäftlichen Erfolg auch die Nachhaltigkeitsziele zum Erhalt eines lebenswerten Planeten. Hierzu gibt der vorliegende Bericht zunächst einen Überblick über die Unternehmen der RAFI Gruppe. Im Folgenden erläutern wir die Grundlagen und Kriterien unserer Berichterstattung, ihre Zuordnung zu den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen (SDGs) und die Gewichtung der von uns umgesetzten und beabsichtigten Maßnahmen.

### RAFI GmbH & Co. KG

#### Hauptsitz

88276 Berg, Germany  
HMI & E<sup>2</sup>MS

**RAFI Eltec GmbH**  
88662 Überlingen  
Germany  
E<sup>2</sup>MS

**RAFI Systec GmbH & Co. KG**  
88339 Bad Waldsee  
Germany  
HMI & E<sup>2</sup>MS

**RAFI Electronics Co. Ltd.**  
201103 Shanghai  
China  
HMI & E<sup>2</sup>MS

**RAFI Poland sp. z o. o.**  
65-048 Zielona Góra  
Poland  
Software Entwicklung

**RAFI Hungaria Kft.**  
5400 Mezötúr  
Hungary  
HMI & E<sup>2</sup>MS

**RAFI Italia S.r.l.**  
20040 Cambiago (Mi)  
Italy  
HMI

**RAFI USA Inc.**  
Lynnwood, WA 98037  
USA  
HMI

**Xymox Technologies Inc.**  
Milwaukee, WI 53224  
USA  
HMI

### 1.1 RAFI im Überblick

[GRI 2-2→] Die RAFI GmbH & Co. KG mit Stammsitz in Berg bei Ravensburg ist ein mittelständisches Unternehmen mit ca. 2.300 Beschäftigten und acht Tochtergesellschaften in Deutschland, Europa, China und den USA. Zur RAFI Gruppe gehören die RAFI Eltec GmbH (Überlingen), die RAFI Systec GmbH & Co. KG (Bad Waldsee), die RAFI Hungaria Kft. (Mezötúr, Ungarn), die RAFI Italia S.r.l. (Cambiago, Italien), die RAFI Poland sp. z o.o. (Zielona Góra, Polen), die RAFI Electronics Ltd (Shanghai, China), Xymox Technologies Inc. (Milwaukee, USA) und die RAFI USA Inc. (Lynnwood, USA).

dem Nutzfahrzeugbau. Zu unserem breitgefächerten Produkt- und Angebotsspektrum zählen maßgeblich modulare Plattformlösungen für kundenspezifische Systeme, Standardkomponenten wie Kurzhubtaster oder Befehls- und Meldegeräte, digitale Lösungen zur einfachen Prozessoptimierung sowie E<sup>2</sup>MS-Leistungen. Zur Evaluierung und Einstufung unserer Zulieferer haben wir ein Scoring-System etabliert. Beurteilung und Punktvergabe erfolgen im Einkauf. Im Zuge automatisierter Überwachungsprozesse werden qualitäts- und umweltrelevante Zertifizierungen sowie zusätzlich auch Compliance Guidelines und Regelungen zu Konfliktmaterialien abgefragt.

### Der RAFI Stammsitz in Berg bei Ravensburg

#### Historie

[GRI 201, 202→] RAFI hat sich in seiner bald 125-jährigen Unternehmensgeschichte vom Produzenten elektromechanischer Bauteile zu einem führenden Hersteller in der Mensch-Maschine-Kommunikation für den Industrieinsatz entwickelt und mit vielfältigen Innovationen bei Befehlsgeräten, HMI-Technologie sowie seinen Engineering- und Manufacturing-Services (E<sup>2</sup>MS) neue Standards gesetzt. Das Unternehmen wurde im Jahr 1900 von Ernst Bucher unter der Firmenbezeichnung „Optisches, mechanisches & elektrotechnisches Institut“ in Ravensburg gegründet. 1908 übernahm der Elektrotechniker Raimund Finsterhölzl den auf die Herstellung von Schaltern und Lichttrufanlagen spezialisierten Betrieb und benannte ihn 1912 nach seinen Initialen in Rafi um. Von 1987 bis 1994 gehörte RAFI zum Hoesch-Konzern, wurde dann von privaten Gesellschaftern übernommen. Seit 2020 ist RAFI im Besitz der US-amerikanischen Investmentgesellschaft Oaktree Capital Management L.P.

#### Branchen, Lieferanten und Kundenkreise

[GRI 201, 202→] Die RAFI Gruppe hat im Geschäftsjahr 2023 einen Umsatz von 498 Mio. Euro erwirtschaftet, davon 316 Mio. am Standort Berg. Unsere Hauptgeschäftsfelder und Kunden stammen aus dem Maschinen- und Anlagenbau, der Robotik und Automation, der Telekommunikation, Medizintechnik und

#### Umweltmanagement und Ressourcenschonung

[GRI 302, 305→] Wir betreiben an allen unseren Standorten ein umfassendes, nach den DIN EN ISO-Normvorschriften zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem. Zudem praktizieren unsere größeren Betriebsstätten mit Produktion ein Umweltmanagement nach DIN EN ISO 14001:2015. An unseren deutschen Standorten sowie in Ungarn verfügen wir über ein nach DIN EN ISO 50001:2018 zertifiziertes Energiemanagementsystem. Wir arbeiten an all unseren Firmensitzen aktiv und kontinuierlich an verschiedenen Maßnahmen für eine nachhaltigere Versorgung mit Strom, Wärme, Kälte, Wasser sowie an einer sachgerechten Entsorgung. Am Standort Berg betreiben wir seit langem eine Kraft-Wärme-Kälte-Kopplung, die eine im Nutzungsgrad optimierte Strom-, Wärme- und Kältegewinnung gewährleistet. Zur Eigenenergieerzeugung tragen Photovoltaikanlagen an den Standorten Berg und Überlingen sowie bei RAFI Electronics in China bei. Damit leisten wir einen signifikanten Beitrag zum Klimaschutz und zum verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen. An unseren deutschen Standorten wird der externe Bedarf an elektrischer Energie seit 2019 komplett aus regenerativen Quellen bezogen. Seit 2022 investieren wir einen zweistelligen Millionenbetrag in die energetische Erneuerung der Gebäudestruktur am Standort Berg. Anfang 2023 fand der Spatenstich für unseren neuen Produktionsstandort in Bad Waldsee bei Ravensburg statt. Der Umzug von Teilen unserer Produktion in den energieeffizienten Neubau ist Anfang 2025 geplant.

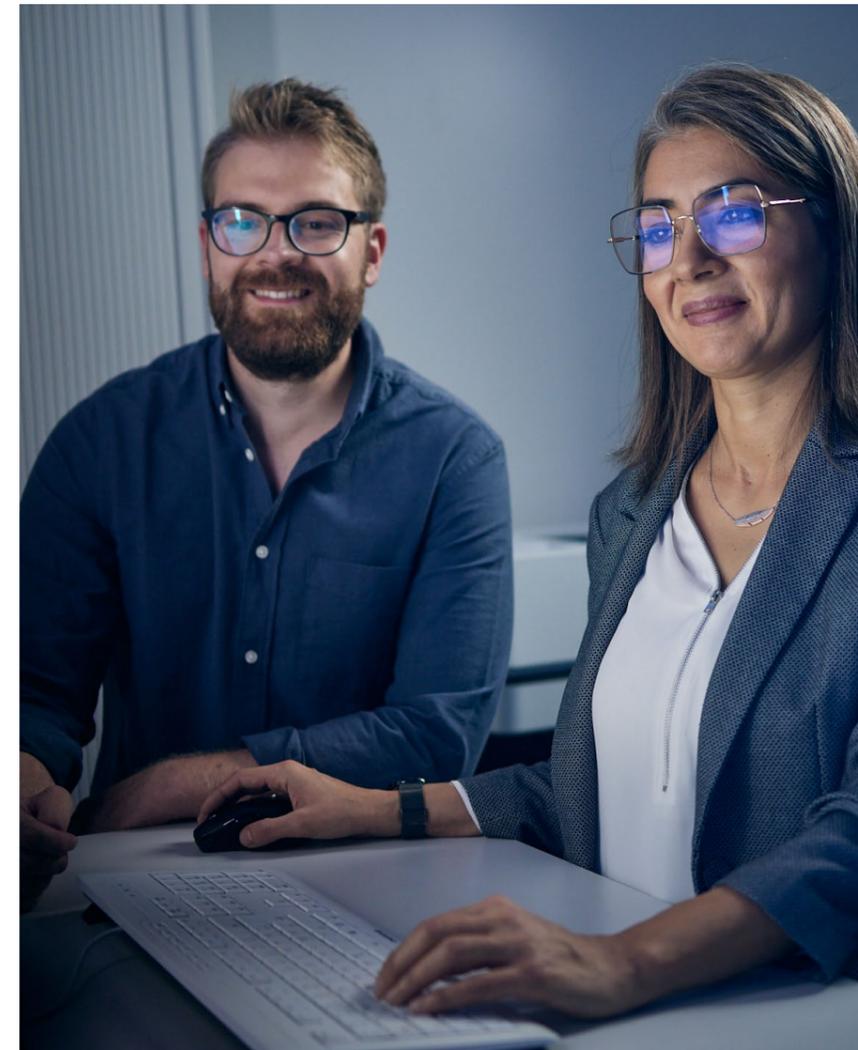


Zertifikate  
Qualitätsmanagement

DIN EN ISO 9001:2015  
IATF 16949:2016  
DIN EN ISO 13485:2016  
DIN EN ISO 14001:2015  
DIN EN ISO 16247  
DIN EN ISO 27001  
DIN EN ISO 50001:2018

**Beschäftigungskultur und Personalentwicklung**

[GRI 2-7, 2-8, 401, 404→] RAFI bietet seinen Beschäftigten eine abwechslungsreiche, zukunfts- und bedarfsorientierte Aus- und Weiterbildung mit attraktiven Sozialleistungen, ein modernes Arbeitsumfeld und flexible Arbeitszeiten. In über 4.000 Qualifizierungsmaßnahmen pro Jahr können sich unsere Mitarbeitenden auf dem aktuellen Stand des Wissens halten. Unser mit dem deutschen Bildungspreis ausgezeichnetes RIMA-Modell zur internen Fachkräfteförderung ermöglicht angeleiteten Mitarbeitenden eine betriebsinterne Fachkräfteausbildung. Dank unserer Potenzialsichtung für den Führungskräfte-Nachwuchs verschaffen wir unseren eigenen Beschäftigten beste Aufstiegs- und Karrierechancen. In unserer gesamten Unternehmensgruppe befinden sich weltweit aktuell 70 Auszubildende, Teilnehmende an Umschulungsmaßnahmen sowie dual Studierende in Ausbildung und werden für verschiedene Berufsfelder qualifiziert. In Deutschland kooperieren wir mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) bei der Durchführung dualer Studiengänge. Zudem ermöglichen wir Studierenden der deutschen Standorte den Praxiseinstieg als Werkstudierende oder Praktikanten und bieten die Möglichkeit, Abschlussarbeiten anzufertigen. Im hauseigenen Schulungszentrum in Weingarten werden gemeinsam mit dem Ausbildungsverbund Löttechnik Elektronik (AVLE) auf die heutigen Anforderungen der Elektronikproduktion zugeschnittene Lehrgänge veranstaltet. Mit unserem Ausbau des Standorts Bad Waldsee ist die Errichtung eines neuen allgemeinen Schulungszentrums verbunden.



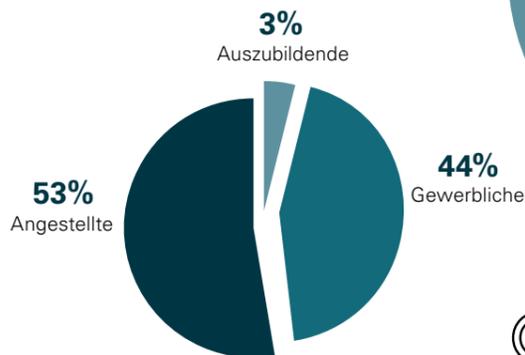
**1.083**

weibliche Beschäftigte



**1.243**

männliche Beschäftigte



 4.000 Qualifizierungsmaßnahmen pro Jahr

 **70**

Auszubildende, Umschüler und dual Studierende in Ausbildung

**1.2 Unser Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung**

[GRI 2-14, 3-3→] Für uns gehört Nachhaltigkeit zu den zentralen Aufgaben einer zukunftsgerichteten Unternehmenspolitik, die sich den sozialen und ökologischen Herausforderungen unserer Zeit stellt. Als weltweit agierender Hersteller und Technologieführer für innovative HMI-Lösungen engagieren wir uns für ein nachhaltiges, ressourcen- und klimaschonendes Wachstum in sozialer Verantwortung. Bei unseren Zielsetzungen und Maßnahmen sowie ihrer Dokumentation orientieren wir uns an den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen und den Berichtsstandards der Global Reporting Initiative (GRI).



**Zielbestimmung und Methodik**

In einstimmiger Beschlussfassung aller Mitgliedsstaaten verabschiedeten die Vereinten Nationen im Jahr 2015 die „Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“. Darin definiert die Weltgemeinschaft 17 Ziele für eine soziale, wirtschaftlich und ökologisch nachhaltige Entwicklung. Die SDGs dienen als Richtschnur für ein nachhaltiges staatliches aber auch unternehmerisches Handeln und zeigen zugleich Chancen für künftige Geschäftsfelder auf. Eine wachsen-

de Zahl von Unternehmen und anderen Organisationen dokumentieren ihre Strategien, Konzepte und Maßnahmen zur Erreichung der SDGs und machen sie in Form von Nachhaltigkeitsberichten den relevanten Anspruchsgruppen und der Öffentlichkeit zugänglich. Für die Vergleich- und Überprüfbarkeit dieser Berichte hat die Global Reporting Initiative (GRI) ein Rahmenwerk aus 36 Standardmodulen mit mehr als 120 Indikatoren aufgelegt.

**Berichterstattung**

[GRI 3-1, 3-2, 3-3→] In Anlehnung an die SDGs und die aktualisierten, seit Januar 2023 gültigen Standards der Global Reporting Initiative, Option „Kern“, veröffentlichen wir für das Geschäftsjahr 2023 den dritten Nachhaltigkeitsbericht für die gesamte RAFI Gruppe. Unseren Bericht haben wir weitgehend in gendergerechter bzw. geschlechtsneutraler Sprache formuliert. Abweichungen davon sollen keine Zurücksetzung bedeuten, sondern dienen allein dem sprachlichen Fluss. Auf den folgenden Seiten machen wir unsere aktuellen Leistungen für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung in ökonomischer, ökologischer und sozialer Hinsicht für alle Anspruchsgruppen (Stakeholder) transparent und stellen unsere Projekte und Zielsetzungen für die kommenden Jahre vor. Wir begreifen Nachhaltigkeit als einen ganzheitlichen Prozess gelebter Unternehmenskultur, den wir ausgehend von den Kernbereichen unserer Unternehmenstätigkeit kontinuierlich vorantreiben und fest verankern wollen. Zu diesem Zweck haben wir ein Gremium aus Mitarbeitenden verschiedener Abteilungen eingerichtet, das für die Bestimmung, Durchführung und Dokumentation der gesetzten Ziele verantwortlich ist.

**Wesentlichkeitsanalyse und Stakeholder**

[GRI 2-29, 3-1, 3-2, 203→] Im Rahmen eines Workshops haben wir anhand der GRI-Standards die für RAFI wichtigsten Indikatoren und ihre Auswirkungen auf maßgebliche Stakeholder gewichtet. Auswahl

und Priorisierung sind in unserer Wesentlichkeitsmatrix dargestellt und strukturieren unseren Nachhaltigkeitsbericht. Die Größe und Positionierung der einzelnen Punkte spiegeln sowohl den Grad ihrer Auswirkung auf Umwelt und Gesellschaft als auch ihre Relevanz für unsere Geschäftsausübung und Stakeholder wider. Als wesentliche Stakeholder haben wir die Gruppen der Investoren, Kunden und Beschäftigten sowie die Öffentlichkeit identifiziert.

**1.3 Die SDG-Schwerpunkte**

Mit Blick auf die verschiedenen Geschäftsfelder der RAFI Gruppe haben wir uns für vier Fokusfelder aus dem Spektrum der 17 Ziele für Nachhaltige Entwicklung entschieden. RAFI behält die Dynamik der Indikatoren im Blick und strebt eine agile Erweiterung dieser Fokusfelder an. Die folgenden ausgewählten vier SDGs sind von hoher Relevanz für das nachhaltige Wirtschaften und Wachsen unseres Unternehmens unter Einbeziehung von Stakeholdern aus Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft.

**SDG 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur**

[GRI 3-1→] Innovation und Entwicklergeist gehören zur DNA von RAFI und stellen seit jeher die Triebkräfte des geschäftlichen und gesellschaftlichen Erfolgs unseres Unternehmens dar. Mit unseren innovativen, kundenspezifischen HMI-Lösungen ermöglichen wir eine besonders anwenderfreundliche Maschinen-Bediener-Interaktion. Die hierdurch

verkürzten Reaktions- und Einstellzeiten tragen zu einem einfacheren und energieeffizienteren Einsatz der Endprodukte bei. Zusammen mit unseren Kunden arbeiten wir an wirkungsgradoptimierten Elektronikbaugruppen für die Elektromobilität. Darüber hinaus prüfen wir gegenwärtig alternative Werkstoffe für die Gehäusefertigung und verfolgen weiter konsequent unser selbstgesetztes Ziel der Substitution erdölbasierter Kunststoffe durch recycelte Rohstoffe mit gleichbleibenden oder verbesserten Produkteigenschaften. Als Mitglied der Component Obsolescence Group Deutschland (COGD) engagieren wir uns für ein nachhaltiges Obsoleszenz-Management, um mit einer verbesserten Verfügbarkeit von Bauteilen und Werkstoffen die Langlebigkeit von Elektronikprodukten zu erhöhen und die Produktentwicklung insgesamt ressourcensparender zu gestalten.



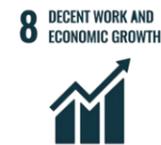
**SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz**

Nur durch eine drastische Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen lassen sich das globale Klima schützen und die Einhaltung des 1,5-Grad-Ziels erreichen. Um effektiv zu den weltweiten Klimaschutzmaßnahmen sowie den Klimazielen der EU beizutragen, haben wir uns eine Strategie aus kurz-, mittel- und langfristigen Zielen auferlegt, mit der wir bis 2045 CO<sub>2</sub>-neutral werden wollen. Hierfür treiben wir die energetische Sanierung des Gebäudebestandes voran und errichten aktuell einen neuen, sehr energieeffizienten Produktionsstandort, der unsere Fertigung ab 2025 noch ressourcenschonender macht und unseren Verbrauch von Primärenergie weiter reduziert. Am Hauptsitz in Berg nutzen wir seit 2013 Kraft-Wärme-Kälte-Kopplung als ressourcensparende Heiz- und Energiequelle. Unseren Strombedarf generieren wir zu Teilen selbst mittels Photovoltaik; die Restversorgung haben wir an unseren deutschen Standorten 2019 zu 100 % auf Ökostrom umgestellt. Die gesamte Produktentwicklung und Fertigung ist auf einen verantwortungsbewussten, effizienten Energie- und Materialeinsatz ausgerichtet. Dafür überwachen wir systematisch unsere Prozesse und decken Optimierungspotenziale insbesondere auch im Bereich der Produktionsmittel auf. Mit diesen Maßnahmen können wir die von uns gesetzten Energieziele verwirklichen und unseren ökologischen Fußabdruck stetig reduzieren.



**SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum**

Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum bilden das universelle Fundament für sozialen Fortschritt. In diesem Sinne achtet RAFI an allen Standorten auf die Einhaltung der Allgemeinen Menschenrechte, der gültigen arbeitsrechtlichen Vorgaben und auf eine faire Entlohnung aller Mitarbeitenden. Mit unserer nachhaltigen, auf die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens fokussierenden Wachstumsstrategie engagieren wir uns in der Ausbildung und Qualifizierung von Nachwuchskräften und unterstützen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Im Rahmen unseres Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) haben wir zusätzlich soziale und dem gesundheitlichen Wohlergehen förderliche Angebote für die RAFI Beschäftigten aufgelegt. Über die internen Strukturen hinaus gilt unser Augenmerk auch den vorgelagerten Lieferanten, die von uns mithilfe eines systematischen Lieferantenmanagements unter anderem nach den Gesichtspunkten der Integrität, Umweltverträglichkeit und Einhaltung sozialer Standards bewertet werden. Mit den von uns etablierten Strukturen und Prozessen – wie der Systematik zur Überwachung unserer unmittelbaren und im Bedarfsfall auch mittelbaren Lieferanten – stellen wir sicher, dass wir als Unternehmensgruppe ab 2024 dem deutschen „Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten“ gerecht werden.

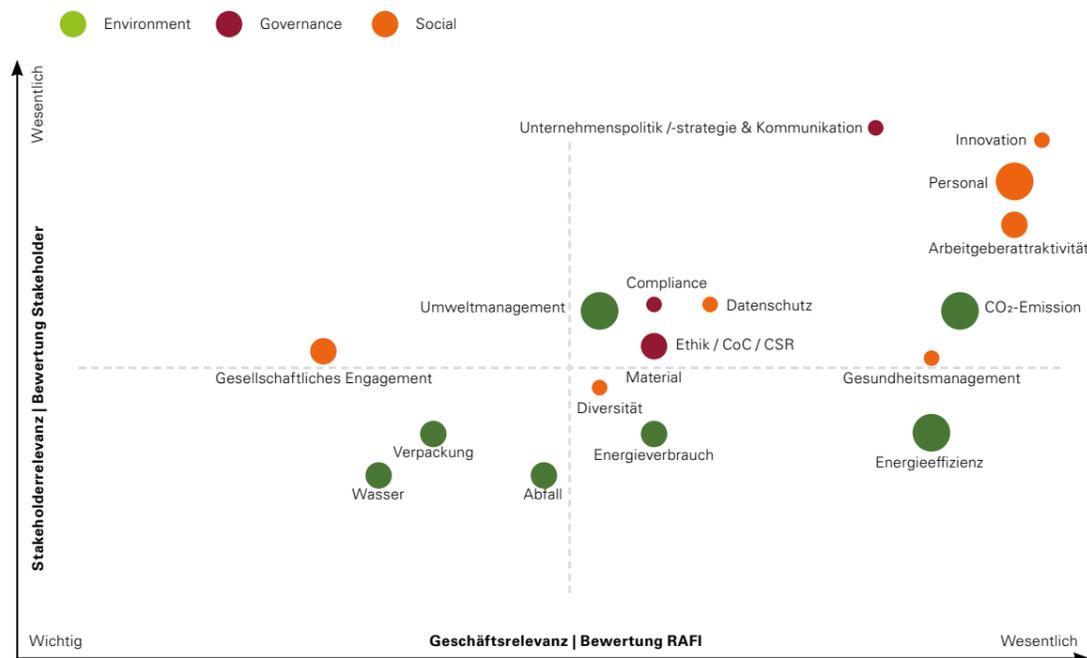


**SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen**

Saubere Umwelt, gesunde Lebensführung und eine gute medizinische Versorgung haben entscheidenden Einfluss auf das menschliche Wohlergehen. Deswegen stehen der Schutz und die Gesundheit unserer Mitarbeitenden für uns an erster Stelle. Zur Förderung dieser Anliegen haben wir im Rahmen unseres umfassenden BGM eine Vielzahl an Benefits installiert. Über den zuverlässig geregelten, sicheren Umgang mit Gefahrstoffen hinaus führen wir regelmäßige Substitutionsprüfungen durch, um die Sicherheit unserer Mitarbeitenden zu optimieren und positive Effekte in der gesamten Wertschöpfungskette zu erzielen. Außerdem gestalten wir als Zulieferer für die Medizintechnik mit unseren Entwicklungen und Bedienlösungen unter anderem für Geräte zur medizinischen Bildgebung per Ultraschall, Röntgen, Computer- und Magnetresonanztomographie den technologischen Fortschritt im Gesundheitssektor mit.



**Wesentlichkeitsmatrix**





# 02 GOVERNANCE

[GRI 3-3→] Als regional verankerter, international aufgestellter Konzern zeichnet sich die RAFI Gruppe durch standardisierte Führungsmaßstäbe und proaktives Handeln aus. Ergebnisorientiertes, wirtschaftliches Denken und Agieren werden durch das Management vorgelebt und von unseren Mitarbeitenden an unsere Partner transferiert. Dabei behalten wir stets Ziele, Budget und Qualität im Blick. Wir RAFlaner verstehen uns als Teil eines Ganzen und sind bestrebt, persönlichen und unternehmerischen Erfolg zu vereinen. Dieses gemeinschaftliche Grundverständnis spiegelt sich in unserer Unternehmenspolitik, flachen Hierarchien, vielen Mitwirkungsoptionen und der Geschäftsethik wider. Die in unserem Leitbild formulierten Werte und Richtlinien prägen unser Verhältnis zu unseren Geschäftspartnern sowie unser standortbezogenes soziales Engagement.

## 2.1 Organisation und unternehmerische Verantwortung

Wir bekennen uns zur sozialen Verantwortung für unsere Mitarbeitenden und die Gesellschaft. Unsere Kunden können sich auf die Qualität und Zuverlässigkeit unserer Produkte verlassen. Der verantwortungsvolle und nachhaltige Umgang mit Umweltressourcen ist bei uns fest verankert. Ein zentrales Anliegen von RAFI besteht darin, die organisatorische Integration aller zur Unternehmensgruppe gehörenden Gesellschaften auf Grundlage einer gemeinsamen Gruppenstrategie weiter voranzutreiben. Im Kontext unserer Initiative ONE RAFI werden standortübergreifend Strukturen und Prozesse vereinheitlicht, um Stärken zu bündeln und Synergien freizusetzen. Dabei fördern wir die aktive Mitwirkung unserer Beschäftigten im Rahmen einer durch Transparenz, Vertrauen und Eigeninitiative geprägten Unternehmenskultur. Um eventuellen

Missständen oder Regelverstößen schnell und effizient entgegenzuwirken, werden am Stammsitz Berg implementierte Kontrollverfahren und Instanzen allgemeinverbindlich auf die gesamte Unternehmensgruppe ausgeweitet.

### 2.1.1 Führungsstruktur und Kommunikation

[GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-18→] RAFI legt großen Wert auf eine flache und transparent strukturierte Hierarchie. Für deren Umsetzung haben wir im Sinne von ONE RAFI an allen Produktionsstandorten ein einheitliches Organisationsmodell implementiert, das auf den drei Säulen Zentralbereich, Produkt-Entstehungsprozess (PEP) und Produkt-Herstellungsprozess (PHP) fußt. Die einzige Ausnahme stellt unser Standort in Polen dar, wo keine Produktion angesiedelt ist. Seit 2019 wird die RAFI Gruppe von den

Geschäftsführung Dr. Lothar Seybold (CEO,COO)   Lothar Arnold (CFO)			Geschäftsführung
			Mitglied des Management Teams
CEO	CFO	COO	Abteilung
Produkt-Entstehungs-Prozess	Zentralbereich	Produkt-Herstellungs-Prozess	Teams
Strategie, Produkte, Märkte	Personal, Organisationsentwicklung & Recht	Einkauf	
Vertrieb	Controlling & Finanzen	Produktion Anlagen	
Entwicklung	Qualitätsmanagement	Produktion Montage	
Qualität	Informationstechnik	Logistik	
Betriebsmittelmanagement	Arbeitsschutz/BGM	Technologie	
	Unternehmensmarketing		

Geschäftsführern Dr. Lothar Seybold und Lothar Arnold geleitet. Gruppenweit gültige Entscheidungen werden vom am Hauptstandort Berg ansässigen Management Team getroffen. Als höchstes Entscheidungsorgan besteht es aus den beiden Geschäftsführern und den vier Prokuristen der RAFI GmbH & Co. KG. Vorschläge von Beschäftigten können über Team- und Abteilungsleitende oder auch direkt an das Management Team adressiert werden. In regelmäßigen Abständen berichten CEO Dr. Lothar Seybold und CFO Lothar Arnold an den Aufsichtsrat. Dieser umfasst als höchstes Kontrollorgan neben zwei Vertretern des Eigentümers, der Investmentgesellschaft Oaktree Capital Management L.P., zwei weitere Industrieexperten. Die Geschäftsführung pflegt den regelmäßigen Kontakt zu den Mitarbeitenden und informiert die Belegschaft zum Beispiel in Videobeiträgen über strategische Entscheidungen und Perspektiven. Mit der neuen myRAFI Mitarbeiterapp haben wir ein weiteres Kommunikationsmedium eingeführt, das neben dem eingestellten Intranet auch die bislang physisch publizierte „RAFI News“ ablöst. Die weiteren Kommunikationswege sind in der 2023 veröffentlichten Richtlinie zur Zusammenarbeit in der RAFI Gruppe definiert. Um die Vorgaben und Zielsetzungen des Managements auf sämtlichen Ebenen zu verankern, werden alle Führungskräfte der RAFI Gruppe systematisch in ihren fachlichen Kompetenzen und der Personalführung fortgebildet.

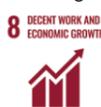
### 2.1.2 Unternehmenspolitik und Strategie

[GRI 2-12→] Innovationskraft und wirtschaftlicher Erfolg unseres Unternehmens gründen im Engagement unserer Beschäftigten. [GRI 2-23→] Deshalb fordern und fördern wir Eigeninitiative, Kreativität und Qualitätsstreben zur Erzielung optimaler Resultate. Mit unseren Beschäftigten treffen wir individuelle Zielvereinbarungen, die in mindestens einmal jährlich stattfindenden Mitarbeitergesprächen im Rahmen der Optimierungsmöglichkeiten des Arbeitsumfelds evaluiert werden. Unsere Unternehmenskultur ist über alle Hierarchieebenen hinweg vom persönlichen Einsatz sowie von Offenheit, Geradlinigkeit und Ehrlichkeit im Miteinander geprägt. Die Relevanz dieser Werte zeigt sich in der Beständigkeit unseres Leitbilds, das seit seiner Erstellung 2007 nahezu unveränderte Gültigkeit besitzt (→Anhang 8.1).

[GRI 2-17→] Um unsere Unternehmenskultur standortübergreifend noch stärker zu verankern, hat unsere Geschäftsführung die Initiative ONE RAFI ins Leben gerufen. Mit der damit initiierten Vereinheitlichung der Organisationsstruktur, der Standardisierung von Prozessen und einer intensivierten Zusammenarbeit unserer Unternehmensgesellschaften wollen wir Stärken bündeln und neu identifizierte Synergieeffekte nutzen. Durch die engere Verflechtung aller Unternehmen der RAFI Gruppe wächst der Bedarf an einer gemeinsamen Gruppenstrategie, die den Ansprüchen der einzelnen Geschäftsstellen nach Eigenständigkeit und Flexibilität ebenso gerecht wird wie unserem Be-



streben, als einheitliche Unternehmensgruppe aufzutreten. [GRI 2-13→] Deshalb haben wir 2021 ein Gesamtkonzept entworfen, das die Leitplanken für unsere lokalen Strategien setzt. Ein Grundzug unserer neuen Unternehmensstrategie 2026, die neben einer erstmalig entworfenen Gruppenstrategie auch eine neue Strategie für die RAFI GmbH & Co. KG impliziert, ist, dass sich alle RAFI Beschäftigten aktiv beteiligen und darin wiederfinden können. Da sich eine Strategie nur als gelebte Praxis erfolgreich umsetzen lässt, haben wir uns für die agile Methode Objectives and Key Results (OKR) entschieden und diese an die Gegebenheiten bei RAFI adaptiert. Pro Zyklus werden neue Ziele festgelegt, die herausfordernd, aber erreichbar sind. Durch die Kombination aus messbaren Ergebnissen, herausfordernden Zielen und kurzen Umsetzungszyklen stellen wir sicher, dass alle RAFI Beschäftigten im Sinne unserer strategischen Ausrichtung agieren. Die am Standort Berg erprobte Vorgehensweise wird seit Ende 2023 auf alle Gesellschaften der RAFI Gruppe ausgerollt.



### 2.1.3 Ethik im Unternehmen

[GRI 2-6, 2-23, 2-24→] Unseren Anspruch an die Geschäftsethik haben wir in gruppenweit gültigen Verhaltensrichtlinien als Code of Conduct definiert (→vgl. 8.2). Diese ethischen Richtlinien regeln die Zusammenarbeit innerhalb der Unternehmensgruppe sowie das Verhältnis zu Lieferanten, Kunden und Mitbewerbern. [GRI 2-16→] Bei Unklarheiten bezüglich Geltung und Anwendung oder zur Meldung potenzieller Verstöße sind alle RAFI Beschäftigten

dazu angehalten, sich an ihre direkten Vorgesetzten, Vertrauenspersonen – oder in schwerwiegenden Fällen – unmittelbar an den für ihren Standort zuständigen Compliance Manager (CM) zu wenden. Gemäß unserer Whistleblowing Policy besteht überdies die Möglichkeit, gravierende Verfehlungen auch anonym einer internen oder externen Stelle anzuzeigen. Verstöße gegen die Richtlinien zur Geschäftsethik werden sanktioniert.

[SDG 8; GRI 2-27, 407, 408, 409→] Grundlage der ethischen Ausrichtung unseres Unternehmens ist die Einhaltung aller am Geschäftsstandort gültigen Gesetze. Bedingt durch den Hauptsitz unseres Unternehmens in Deutschland bilden deutsche Rechtsnormen die Basis unserer unternehmensinternen Richtlinien. Die Unternehmen der RAFI Gruppe erfüllen bei all ihren Unternehmensaktivitäten die geltenden lokalen und internationalen Rechtsnormen. In unseren Geschäftsbeziehungen achten wir auf die Rechtschaffenheit, starke Institutionen und die Transparenz unseres Gegenübers. Dies kommunizieren wir ebenfalls durch unseren umfassenden Verhaltenskodex in unsere Beziehungen nach außen. Als Arbeitgeber sprechen wir uns ausdrücklich gegen Kinderarbeit, Zwangsarbeit, physische und seelische Disziplinarmaßnahmen sowie gegen Diskriminierung jeglicher Art aus. Überdies treffen wir präventive Maßnahmen zur Arbeitssicherheit und überprüfen diese regelmäßig auf Aktualität und Effektivität. RAFI erkennt die Grundsätze der internationalen Menschenrechtskonvention wie die UN-Menschenrechtserklärung in vollem Umfang an und respektiert

das Recht aller Mitarbeitenden, Gewerkschaften zu bilden oder sich diesen anzuschließen, sofern dies im Rahmen der lokalen Gesetze und Bestimmungen erfolgt.

[GRI 413-1→] Auch in der Außenwirkung nimmt RAFI seine finanzielle, soziale und ökologische Verantwortung als global agierendes Unternehmen wahr. Wir engagieren uns für die positive Entwicklung in standortnahen Gemeinden, achten lokale, kulturelle Besonderheiten und respektieren Bräuche und Traditionen (→vgl. 2.3).

### 2.1.4 Compliance

[GRI 2-27, 205, 207, 410→] RAFI betreibt ein strukturiertes Compliance-Management mit definierten Regelungen, Maßnahmen und Kontrollinstanzen zur präventiven und aktiven Befolgung geltender Gesetze und Verordnungen. Zur Organisation und Kontrolle der Compliance-Aufgaben haben wir in den vergangenen Jahren eine umfassende Rollenstruktur etabliert. Alle Gesetze und Verordnungen, die einen der deutschen Standorte der RAFI Gruppe betreffen, wurden gesammelt und in einem Rechtskataster den entsprechenden Rollen im Unternehmen zugewiesen. Das Kataster wird turnusmäßig aktualisiert und die Anwendung auf weitere Standorte überprüft. Die zugewiesenen Rollen sind mit fachlichen Expertinnen und Experten besetzt, die sich regelmäßig über Rechtsänderungen und deren Konsequenzen für unsere Unternehmensgruppe informieren. Die Beauftragten werden mindestens alle drei Jahre in ihrem Rechtsgebiet fortgebildet. Mindestens einmal im Jahr fin-



det eine Abstimmung mit der Compliance-Organisation der gesamten Gruppe statt, um Rechte und Pflichten zu besprechen und bei Bedarf rechtliche Beratung anzumelden. Für die Einhaltung der geltenden Gesetze und Verordnungen ist an jedem Unternehmenssitz ein Compliance Manager (CM) verantwortlich. Um die Vollständigkeit und Wirksamkeit der lokalen Compliance-Organisation zu bewerten und entsprechende Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten, wird seit 2021 mit jedem Standort der RAFI Gruppe ein jährliches Risiko-Assessment durchgeführt. Die umgesetzten Maßnahmen und ihre abschließende Bewertung haben die umfassende Wirksamkeit der Compliance-Strukturen in der gesamten Gruppe belegt. [GRI 2-16→] Im Zwei-Jahres-Turnus wird RAFI im Rahmen eines externen Rechtsaudits geprüft. Darüber hinaus auditieren uns größere Kunden in unregelmäßigen Abständen. Die durchweg positiven Resultate dieser Audits bestätigen die Effektivität unseres Compliance-Managements.

[GRI 205-2, 206→] Neben der Gesetzeskonformität zählt die Prävention zu den zentralen Compliance-Aufgaben. Um die Belegschaft dafür zu sensibilisieren, führen wir auf unserer firmeneigenen E-Learning-Plattform entsprechende Pflichtschulungen wie eine Compliance-Basisbildung sowie Kurse zu Themen wie Kartell- und Wettbewerbsrecht, Anti-Korruption oder unserer Whistleblower-Richtlinie durch (→vgl. 5.2.6).

#### 2.1.5 Datenschutz und Informationssicherheit

[GRI 418→] Nur Unternehmen, die vertrauens- und verantwortungsvoll mit ihren Geschäfts- und Kundendaten umgehen, können dauerhaft als attraktiver Arbeitgeber und zuverlässiger Geschäftspartner gelten. Deshalb hat RAFI in den vergangenen Jahren eine Vielzahl von Maßnahmen zum Schutz der Daten von Beschäftigten, Kunden und Lieferanten ergriffen und in den Berichtsjahren 2022 und 2023 keine meldepflichtigen Vorfälle zu verzeichnen. Nachdem der Hauptsitz bereits 2021 und RAFI Eltec 2022 nach DIN EN ISO 27001 zertifiziert wurden, folgte 2023 RAFI Hungaria.

Die Maßnahmen im Einzelnen:

- Einführung der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) für alle EU-Standorte der RAFI Gruppe
- Gezielte Ausbildung von Datenschutzkoordinatoren zur Beratung der Beschäftigten
- Benennung eines externen Datenschutzbeauftragten
- Erfolgreiche ISO 27001-Zertifizierung der RAFI Eltec GmbH in 2022
- Gezielte Ausbildung von Datenschutzkoordinatoren zur Beratung der Beschäftigten
- Benennung eines externen Datenschutzbeauftragten
- ISO 27001-Zertifizierung des Unternehmenshauptortes in Berg 2021
- Einführung eines Information Security Management Systems (ISMS)
- Jährlicher Datenschutzbericht an das Management Team durch den Datenschutzbeauftragten

- Jährlicher Informationssicherheitsbericht an das Management Team durch den ISMS-Beauftragten
- Regelmäßige Grundlagenschulung zu Datenschutz und Datensicherheit für alle Beschäftigten über die firmeneigene E-Learning-Plattform
- Regelmäßige Intensivschulung zu Datenschutz und Sicherheit für ausgewählte Abteilungen

#### 2.1.6 Perspektiven und Zielsetzungen

Mit der vertieften Integration und strategischen Ausrichtung der gesamten Unternehmensgruppe stärken wir unsere zukunftssichere Positionierung am Markt. Im Rahmen des RAFI ab 2024 betreffenden „Gesetzes über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten“ haben wir unseren Lieferantenstamm mittels einer hierfür angelegten Risikoanalyse bewertet. Die als kritisch beurteilten Zulieferer werden zu entsprechenden Präventions- und Abhilfemaßnahmen beraten (→vgl. 2.2.2). Zudem bereiten wir uns auf die neuen, für uns ab 2025 geltenden Standards für EU-weit vereinheitlichte Berichtsvorschriften vor und überarbeiten kontinuierlich unsere Ziele und Maßnahmen im Bereich der nachhaltigen Entwicklung. Das Energiemanagement der beiden Gesellschaften RAFI Berg und RAFI Eltec wurde 2023 erstmalig nach DIN EN ISO 50001 zertifiziert. Darüber hinaus konnten wir die Tochterunternehmen RAFI Hungaria und RAFI Polen nach DIN EN ISO 27001 erstzertifizieren. Für 2024 ist eine Rezertifizierung unserer Gesellschaften Berg, Eltec, Polen und Ungarn nach DIN EN ISO 27001 vorgesehen.

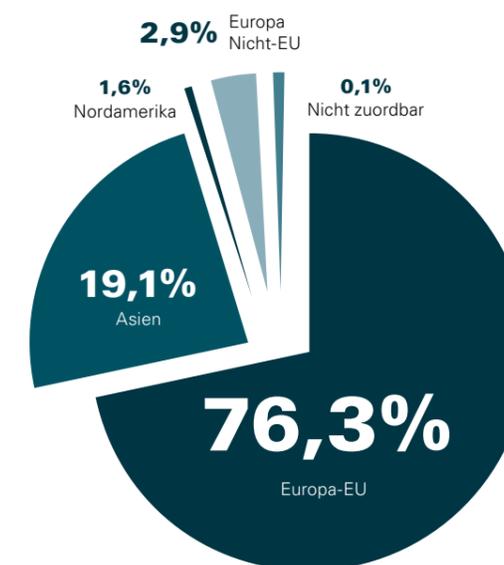
#### 2.2 Beschaffung, Lieferketten- und Obsoleszenz-Management

[GRI 2-6, 2-29, 204, 308→] Die Beschaffung hat wesentlichen Anteil an den Geschäftsaktivitäten unseres Unternehmens und macht mit einem Volumen von 376 Mio. € etwa zwei Drittel des jährlichen Umsatzes der RAFI Gruppe aus. Einkauf und Beschaffung sind global strukturiert und erfolgen sowohl im Direktbezug von Produzenten als auch per Distribution, insbesondere im großen Segment der Elektronikkomponenten. Als international agierendes, primär im B2B-Bereich tätiges Unternehmen tragen wir innerhalb der Lieferkette Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft. Dieser Verantwortung stellen wir uns durch ein aktives Lieferantenmanagement auf Grundlage einer langfristig angelegten Zusammenarbeit mit renommierten, verlässlichen Partnern, die unsere Anforderungen sowie möglichst auch die Ansprüche und Erwartungen unserer Kunden kennen. Um trotz der vor allem bei Elektronikkomponenten immer kürzeren Produktlebenszyklen eine dauerhafte Verfügbarkeit unserer Produkte zu gewährleisten, betreiben wir als Mitglied der Component Obsolescence Group Deutschland (COGD) ein proaktives Obsoleszenz-Management und sind seit 2019 auch im COGD-Vorstand vertreten.

#### 2.2.1 Beschaffung

[GRI 2-6, 308, 414→] Die RAFI Gruppe unterhält Geschäftsbeziehungen zu einer Vielzahl von Lieferanten. Nach geografischer Herkunft der Bezugsquellen verteilt sich unser Auftragsvolumen zu über 76 % auf den EU-Wirtschaftsraum sowie zu knapp 3 % auf europäische Nicht-EU-Länder. In der gruppenweiten Betrachtung stammen etwa 20 % der Lieferanten aus Asien und etwa 1,6 % haben ihren Sitz in Nordamerika. Bezüglich der Materialherkunft weist eine klare Tendenz in Richtung Asien. Gemessen an der Herkunft der Rohstoffe, Materialien und Bauteile ergibt sich folgende Verteilung:

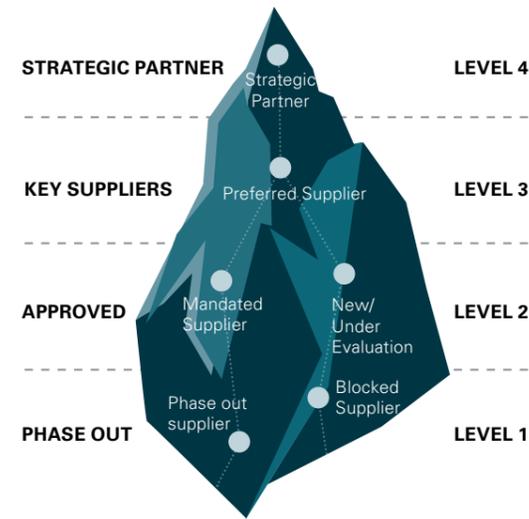
Beschaffung RAFI Gruppe ohne Xymox



Wir streben langfristige, vertrauensvolle Lieferantenbeziehungen auf Basis geltender Normen und der vertraglichen Regelungen aus unseren Liefer- und Qualitätssicherungsvereinbarungen sowie weiterführenden Vertragswerken wie Werkzeugverträgen und Geheimhaltungsvereinbarungen an. Von unseren Zulieferern verlangen wir Nachweise für ein zertifiziertes Qualitäts-, Umwelt- und Energiemanagement gemäß DIN EN ISO 9001, IATF 16949, DIN EN ISO 13485 oder DIN EN ISO 14001 sowie DIN EN ISO 50001 und DIN EN ISO/IEC 27001. Des Weiteren fordern wir von den Lieferanten die Einhaltung unseres Code of Conduct. Mit standardisierten Vorlagen fragen wir bei unseren Vertragspartnern die Herkunft von Konfliktmineralien ab. Von uns beauftragte Hersteller und Zulieferer verpflichten sich zur Befolgung der RoHS- und REACH-Kriterien und werden von uns darauf stichprobenartig überprüft. Bei Anhaltspunkten für einen Verstoß gegen die genannten Prinzipien veranlassen wir ein Audit, bei Mängeln werden mit dem Lieferanten adäquate Korrekturmaßnahmen vereinbart. Lieferanten, welche die abgesprochenen Korrekturmaßnahmen nicht fristgemäß umsetzen, werden von RAFI aus der Versorgungskette ausgeschlossen. In unseren Fertigungsprozessen setzen wir auf zertifizierte Materialien und umweltschonende Verfahren beispielsweise bei unseren zahl-

reichen Lötprozessen, die wir – soweit technisch möglich und kundenseitig freigegeben – auf ökologische, wasserbasierte Flussmittel umgestellt haben sowie fast vollständig mit fair gehandelten Lötmitteln und Weichloten durchführen. Bei der Vergabe von Maschinen- und Investitionsgütern haben Nachhaltigkeitsaspekte im Rahmen von Nutzwertanalysen entscheidenden Einfluss auf die Vergabeentscheidung. In unseren Bedingungen zur Auftragserteilung für Arbeiten auf dem RAFI Betriebsgelände legen wir großen Wert auf qualitativ hochwertige und umweltverträgliche Dienst- und Bauleistungen und verpflichten die Auftragnehmer zur Einhaltung unserer CSR-Richtlinien.

**2.2.2 Lieferantenaudits und -bewertung**



[GRI 308, 414→] Zur Evaluierung der Geschäftsbeziehungen betreibt RAFI ein aktives Lieferantenmanagement, das die Zulieferer in vier Kategorien klassifiziert. Auf die Level von 2 bis 4 werden Neu- oder Standardlieferanten, „Preferred Supplier“ bzw. „Strategic Partner“ eingestuft, auf Level 1 gesetzte Geschäftsbeziehungen werden nicht weiter fortgeführt. Die Verantwortung für die Lieferantenauswahl trägt der strategische Einkauf, der anhand unseres Anforderungsprofils die Eignung in Abstimmung mit der Entwicklungsabteilung, dem Qualitätsmanagement und der Logistik prüft. Für die objektive Bewertung unserer Lieferantenbeziehungen haben wir ein Scoring System sowie eine für das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz erstellte Risikoanalyse implementiert. Es werden neben Qualitätsanforderungen, Zuverlässigkeit und anderen Wirtschaftsfaktoren auch eine gültige Zertifizierung gemäß DIN ISO 14001, vorhandene Compliance Guidelines und Regelungen zu Konfliktmaterialien abgefragt. Die Überprüfung erfolgt durch unser eigenständiges Lieferantenmanagement, das in regelmäßigen Intervallen weltweit Lieferantenbeurteilungen und Audits vor Ort durchführt. Die Ergebnisse dieser Evaluationen werden zusammen mit den Informationen zur Zertifizierung in unserem ERP-System hinterlegt und

sind aufgrund von Reglementierungen der DSGVO nur teilweise standortübergreifend zugänglich. RAFI Electronics verfolgt einen weitgehend eigenen Ansatz zur Beurteilung und Qualifizierung seiner Lieferanten.

**2.2.3 Life-Cycle- und Obsoleszenz-Management**

[GRI 301→] Als namhafter Elektronikhersteller sieht sich RAFI bei elektronischen Komponenten und Baugruppen mit immer kürzer werdenden Produktlebenszyklen konfrontiert. Wegen der schnellen Abkündigung älterer Komponenten erhöht sich der Aufwand, um baugleiche Systeme über längere Zeit liefern und mit kompatiblen Ersatzteilen versorgen zu können. Bei zulassungspflichtigen Produkten der Automobilindustrie oder der Medizintechnik müssen Bauteiländerungen den Kunden oder Zulassungsstellen angezeigt werden und erfordern gegebenenfalls umfangreiche, kostspielige Validierungen bis hin zu einer kompletten Neuzulassung. Weitere Einschränkungen der Verfügbarkeit zeichnen sich durch restriktivere Materialzulassungen ab.

Mit der SCIP-Verordnung hat die EU nach RoHS und REACH die Anforderungen weiter verschärft. Hersteller werden verpflichtet, die Verwendung besonders besorgniserregender Stoffe in einer europaweiten Datenbank anzuzeigen. Das betrifft nicht nur Elektronikkomponenten, sondern auch Kunststoffe, Metalle, Farben und vieles mehr. Die durch die Pandemie stark geschwächten Lieferketten haben sich größtenteils stabilisiert und die Lieferzeiten verkürzen sich wieder. Um Obsoleszenz-Risiken proaktiv begegnen zu können und eine dauerhaft hohe Verfügbarkeit unserer Produkte zu gewährleisten, sind wir 2017 der Component Obsolescence Group Deutschland (COGD) beigetreten und seit 2019 mit unserem Life Cycle Manager im Vorstand der COGD vertreten. Im Kontext der COGD, der über 160 Industrieunternehmen, Komponentenfertiger und Distributoren angehört, entwickeln wir koordinierte Verfahren für ein proaktives Obsoleszenz-Management. Dies ermöglicht uns, Produkte und Produktionspro-

zesse bei auslaufenden, abgekündigten Komponenten frühzeitig anzupassen und Alternativen verfügbar zu machen. Dabei setzen wir auf nachhaltige Lösungen, die der beschleunigten Abkündigung von Komponenten und Materialien durch eine vorausschauende Auswahl möglichst langlebiger, dauerhaft verfügbarer Werkstoffe und Bauteile entgegenwirken. So können wir im Verbund mit anderen Wirtschaftsakteuren die Bedingungen und Strukturen für ein nachhaltiges Obsoleszenz-Management mitprägen und die Produktentwicklung insgesamt umwelt- und ressourcenschonender gestalten.

**2.2.4 Perspektiven und Zielsetzungen**

Zur besseren Koordinierung wird der zuvor von den einzelnen RAFI Gesellschaften unabhängig organisierte Einkauf seit 2023 unter der Devise ONE RAFI zentral vom Standort Berg geleitet. In unseren Einkaufsrichtlinien verweisen wir auf den aktuell gültigen COC der RAFI Gruppe, der künftig als verbindli-



che Voraussetzung für jede Einzelbeauftragung gilt. Wir werden unsere Lieferantenklassifizierung um zusätzliche Kriterien für Umweltmanagement, Energiemanagement und Menschenrechte erweitern und diese in die Standardaudits für unsere Kernlieferanten und strategischen Partner übernehmen. Wir möchten unsere Zulieferer bei der Entwicklung einer nachhaltigen Wertschöpfung unterstützen und Veränderungen vorantreiben. Um dieses Bewusstsein auch in unserer Unternehmensgruppe weiter zu festigen, haben wir am Standort Berg ein Team für Nachhaltigkeit im Ressort Einkauf einberufen, das die dortigen Belange koordiniert und im zweiten Schritt standortübergreifend bearbeiten soll. Da auch die Emissionen entlang der Lieferkette eine immer größere Rolle spielen, erarbeiten wir einen Kriterienkatalog, um diesen Faktor langfristig bei der Lieferantenklassifizierung und -auswahl zu berücksichtigen. Zudem treiben wir unsere Recycling- und Mehrweg-Konzepte zur nachhaltigen Reduzierung von Verpackungsabfällen entlang der gesamten Lieferkette stetig voran (→vgl. 4.2).

### 2.3 Soziales und lokales Engagement an unseren Standorten

[GRI 413-→] Als regional verwurzelt setzen wir uns über unsere geschäftlichen Aktivitäten hinaus für das gesellschaftliche Miteinander ein. Unser Engagement im Rahmen der Corporate Social Responsibility (CSR) erstreckt sich auf verschiedene Standorte weltweit und umfasst gezielte Spenden und Sponsoring-Maßnahmen zur Unterstützung regionaler Projekte, Initiativen und Vereine. Zudem leistet RAFI mit seiner Werkfeuerwehr am Standort Berg einen wichtigen Beitrag zur Brandbekämpfung und für den Katastrophenschutz über die Werksgrenzen hinaus. (→vgl. 6.2.2).

#### 2.3.1 Förderung von Sport, Kultur und Brauchtum

[GRI 413-1-→] Ein Schwerpunkt unseres sozialen Engagements liegt in der Sportförderung. RAFI Berg ist Sponsor des VfB Stuttgarts, des SC Freiburgs und der Freiburger Fußballschule. Zudem sind wir Sponsoring-Partner des Handballvereins TV Überlingen 1885 und unterstützen den Segel- und Motorbootclub Überlingen. Des Weiteren sponsern wir das Crossbike Team Propain Factory Enduro. Unsere Förderung erstreckt sich auch auf den Eishockeyclub Ravensburg Towerstars, den Fußballverein FV Ravensburg und das „RAFI Stadion“, die Spielstätte des TSV Berg. Im Zuge unserer Ausbaupläne für den Standort Bad Waldsee intensivieren unsere Unterstützung für dort ansässige Vereine wie den lokalen Volleyball- und Fußballverein. Im Rahmen unserer Kinder- und Jugendförderung setzen wir uns für den Förderverein für krebskranke Kinder Tübingen ein. Wir unterstützen den Kinder-

schutzbund Bad Waldsee, der mit unserer jährlichen Spende beispielsweise kostenlose Schwimmkurse durchführt und Erstklässlern zu Ostern neue Schulranzen schenkt. Unser ungarisches Werk engagiert sich für Bildungsgerechtigkeit und unterstützt die Schule „Teleki Blanka Gymnasium“, um allen Kindern gleiche Lernmöglichkeiten zu bieten. Zu den Spenden und Sponsoringaktivitäten in Ungarn zählt auch die finanzielle Unterstützung des medizinischen Bereitschaftsdienstes im Krankenhaus in Mezötúr.

Ein weiterer Fokus liegt auf der Förderung von regionaler Kultur und Brauchtum durch Zuschüsse für örtliche Musik- und Narrenvereine. Wir engagieren uns aktiv beim Ravensburger Rutenfest durch Geldspenden und die Herstellung der traditionellen Rutenfest-Abzeichen. Zudem bezuschussen wir auf Anfrage direkt Initiativen und Aktivitäten mit regionaler und jugendfördernder Ausrichtung. Darüber hinaus legen wir großen Wert auf die Nachwuchsförderung und Berufsorientierung im Bildungs- und Ausbildungssektor (→vgl. 5.1).

Auch der Naturschutz ist ein wichtiger Aspekt unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten. Als Partner der Wildrettung Berg finanzieren wir beispielsweise Wärmebildkameras für Drohnen, mit denen junge Rehkitze im hohen Gras aufgespürt werden, um sie vor bevorstehender landwirtschaftlicher Bearbeitung in Sicherheit zu bringen. Nach erfolgreicher Rettung werden die Tiere behutsam an ihren Ursprungsort zurückgeführt. Mit dieser Kooperation tragen wir zum Erhalt der heimischen Tierwelt bei und übernehmen Verantwortung für eine nachhaltige ökologische Entwicklung in unserer Region.

Durch unsere im Jahr 2023 neu ins Leben gerufene Aktion „RAFI Heroes“ können wir die gemeinnützige Arbeit unserer RAFI Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter direkt unterstützen. Aus den eingegangenen Nominierungen haben wir fünf besonders preiswürdige Projekte ausgewählt, die als Gewinner der Aktion „RAFI Heroes – Spotlight on Charity Work“ eine Gesamtunterstützung von 15.500 Euro für die von ihnen unterstützten Projekte und Einrichtungen erhalten:

- „Leuchtende Augen e.V.“
- „Katzentaten Bad Saulgau e.V.“
- „Jugendfeuerwehr Baidnt“
- „Wohngruppe Wolfgang Ravensburg – St. Elisabeth Stiftung“
- „Zeltlager Rot“

#### 2.3.2 Perspektiven und Zielsetzungen

In den kommenden Jahren beabsichtigen wir, unsere CSR-Aktivitäten basierend auf einer neu entwickelten Unternehmensstrategie für Spenden und Sponsoring auszuweiten. Unser Ziel ist es, die öffentliche Wahrnehmung von RAFI als Sozialpartner über bestehende Sportkooperationen hinaus zu stärken.



- Propain Factory Enduro
- Wildtierrettung Berg
- Eishockeyclub „Ravensburg Towerstars“
- Freiburger Fußballschule
- ProKeeper-Akademie Oberschwaben
- FV Ravensburg
- TSV Berg
- örtliche Sport, Musik- und Narrenvereine
- Ravensburger Rutenfest



# 03

## UMWELTMANAGEMENT UND KLIMASCHUTZ

[GRI 3-3→] Das Management ist sich seiner Verantwortung vollumfänglich bewusst, die mit der Geschäftstätigkeit der RAFI GmbH & Co. KG verbundenen Umweltbeeinträchtigungen wirkungsvoll und nachhaltig zu reduzieren. Deshalb hat die Unternehmensführung im Jahr 2011 ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 implementiert. RAFI unterzieht sich regelmäßigen Zertifizierungen und leitet daraus die kurz- und mittelfristigen Umweltziele ab. Bei allen Investitionen und dem Betrieb unserer Anlagen achten wir auf die systematische Verbesserung der Energieeffizienz und evaluieren unsere Maßnahmen durch regelmäßige Überprüfungen. Zudem haben wir 2023 an unseren europäischen Produktionsstandorten ein nach ISO 50001 zertifiziertes Energiemanagementsystem eingeführt. Wir bekennen uns zu den Klimaschutzzielen und ergreifen wirksame Initiativen zur nachhaltigen Reduktion von uns emittierter Treibhausgase mit dem Ziel, im Jahr 2030 in den Scopes 1 und 2 CO<sub>2</sub>-neutral zu sein. Eventuell dann noch unvermeidliche Restemissionen werden kompensiert. Für das Jahr 2045 streben wir die komplette Treibhausgas-Neutralität in Scope 1, 2 und 3 an.<sup>1</sup> Die Gesamtverantwortung für Umweltschutz, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz liegt beim Zentralbereich unter der unmittelbaren Leitung des kaufmännischen Geschäftsführers (CFO), um einen direkten Informationsfluss von und zur Geschäftsführung sicherzustellen.

### 3.1 Kriterien und Maßnahmen

[SDG 13, GRI 2-27→] Der Schutz unserer Umwelt und die Vermeidung von Umweltbelastungen besitzen für RAFI einen sehr hohen Stellenwert. Daher stellen ökologische Verantwortung, nachhaltiges Wirtschaften und ein kontinuierlich reduzierter Ressourcenverbrauch zentrale Kriterien für unsere unternehmerischen Entscheidungen dar.

Um diese Leitgedanken im täglichen unternehmerischen Handeln zu verankern sowie mess- und überprüfbar zu machen, hat die Unternehmensführung im Jahr 2011 ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 eingerichtet, welches seit 2023 an allen Produktionsstandorten implementiert ist. In diesem Rahmen legen wir jährlich die materiellen Umweltziele fest und ordnen sie den betreffenden Abteilungen zu (→vgl. 3.2). Zur systematischen Erfassung und effizienteren Nutzung der Energieflüsse haben wir 2023 an allen unseren europäischen Produktionsstandorten ein nach ISO 50001:2018 zertifiziertes Energiemanagementsystem eingeführt. Umweltaspekte werden sowohl bei der Entwicklung von Eigenprodukten als auch bei beauftragten kundenspezifischen Produktentwicklungen berücksichtigt und abgefragt. Wo immer es möglich ist, setzen wir in der Produktion recycelte oder wiederverwertbare Materialien ein (→vgl. 4.1). In Abstimmung mit unseren Stakeholdern wollen wir zusätzliche Einsparpotenziale bei Transport und Verpackung heben. Dafür beziehen wir unsere Lieferanten und nach Möglichkeit auch Kunden und Auftraggeber in die Einrich-

tung ressourcensparender Transport- und Verpackungssysteme ein (→vgl. 4.2). Bei der Auswahl und Qualifizierung unserer zahlreichen Lieferanten orientieren wir uns an nachprüfbar Anforderungen wie den ESG-Standards für eine nachhaltige Unternehmensführung (→vgl. 2.2.2). Zur Evaluierung der definierten Umweltziele erfasst RAFI Daten zu Erzeugung und Verbrauch von Energie, Wärme und Kälte sowie die Recyclingquote und das Abfallaufkommen (→vgl. 3.2 u. 4.1.1). Die Datenermittlung erfolgt standortbezogen anhand geeicher Messsysteme der Ver- und Entsorgungsunternehmen. Eine Zielsetzung bestand 2023 in der Etablierung einer möglichst durchgehenden Datenerfassung unter Einbeziehung des seit Mitte 2023 neu zur RAFI Gruppe gehörenden US-amerikanischen Tochterunternehmens Xymox.

Zur Detaillierung und konkreten lokalen Auswertung setzen wir zusätzlich standortinterne Messsysteme ein. [GRI 302-4→] Um die Energiebilanz unserer Gebäude und Produktionsstätten zu verbessern, lassen wir Neubauten nach modernen Energiegesichtspunkten gestalten und die Bestandsgebäude mit verbrauchsreduzierenden Lösungen – etwa durch Umstellung der Beleuchtungssysteme auf energiesparende LED-Technik – ausstatten. Konkret wurde 2023 das F-Gebäude am Standort Berg energetisch saniert. Außerdem haben wir 2023 mit dem Neubau eines hochmodernen, energieeffizienten Produktionswerks in Bad Waldsee begonnen.

<sup>1</sup> Die Einteilung der Emissionslasten in Scopes wird im Greenhouse Gas Protocol definiert. Der Standard verpflichtet zur Erhebung von Emissionen aus Scope 1 und 2, während die Emissionen aus Scope 3 freiwillig erhoben werden können. Im ersten Scope werden die direkten Emissionen aus eigenen oder kontrollierten Quellen erfasst, der zweite Scope betrifft die indirekten Emissionen aus der Erzeugung von gekauftem Strom und Dampf sowie fremdbezogener Wärme und Kühlung. Im dritten Scope werden alle anderen indirekten Emissionen aufgeführt, die in der ganzen Wertschöpfungskette des Unternehmens über den gesamten Lebensweg der Produkte anfallen.



**3.2 Energieeffizienz und Verbrauchseinsparung**

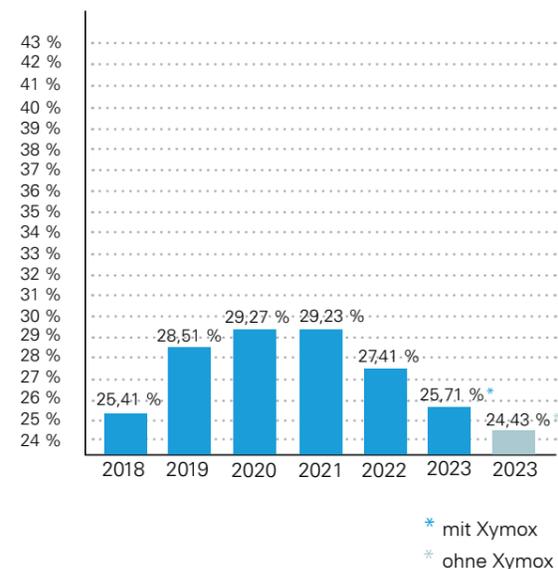


[SDG 13, GRI 302-1] Zusätzlich zur Einführung unseres normenkonformen Energiemanagements nach DIN EN ISO 50001:2018 wird die gesamte Energietechnik modernisiert, um eine noch detailliertere und damit validere Datenerfassung zu gewährleisten. Zur Verbesserung der internen Energieeffizienz stellen wir die eigenen Fertigungsprozesse auf den Prüfstand und gewichten den Energiebedarf als ein maßgebliches Beschaffungskriterium für neu zu installierende Maschinen und Anlagen. Ziel ist es, mittelfristig jeden energieintensiven Produktionsschritt zu erfassen und dem jeweils gefertigten Produkt zuzuordnen, um eine Aussage über den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck bzw. die produktspezifischen Energiekosten zu erhalten. [GRI 302-1] Auf allen Neubauten und in Sanierung befindlichen Gebäuden werden Photovoltaikanlagen neu errichtet oder ergänzt, die ihre Energie in die jeweiligen Niederspannungsnetze der Werke einspeisen. Die Grundversorgung unseres Werks in Berg wird weiterhin durch unser Blockheizkraftwerk (BHKW) gedeckt.

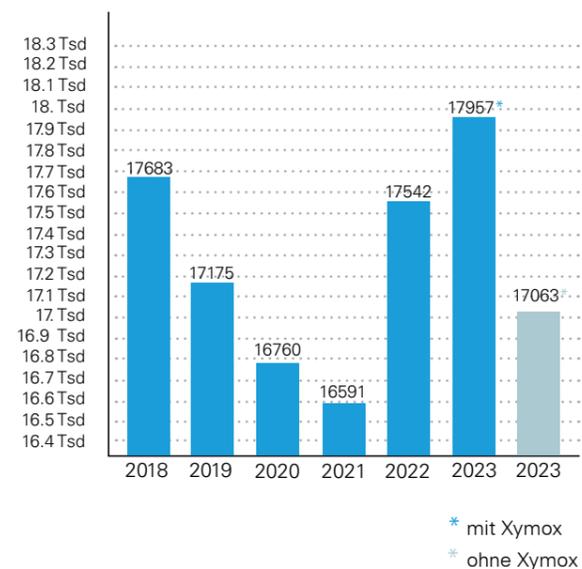
**3.2.1 Regenerative Energiegewinnung und Fremdbezug**

[GRI 302-1, -4] In der gesamten RAFI Gruppe wurden 2023 rund 25,71 % des benötigten Stroms intern generiert. Übersteigt die aktuell selbsterzeugte Strommenge den werkseigenen Bedarf, speisen wir den Überschuss in das öffentliche Versorgungsnetz ein. Der zur Deckung des Gesamt-Strombedarfs in allen deutschen Werken benötigte Fremdbezug stammt seit 2019 komplett aus regenerativen Quellen, so dass der hierfür zugeordnete CO<sub>2</sub>-Ausstoß auf null gesunken ist. Seit 2021 wird der zugelierte Strom zu 100% durch österreichische Wasserkraft erzeugt. Die vom Blockheizkraftwerk in Berg generierte Überschusswärme wird von einer Absorptionskältemaschine zur Kälteerzeugung genutzt. Zusätzliche überschüssige Wärme wird in einem Pufferspeicher mit 100 m<sup>3</sup> Inhalt zwischengespeichert und im Bedarfsfall für Heiz- oder Kühlzwecke verwendet. Zur Deckung des restlichen Kühlbedarfs dient ein stromgetriebener, magnetisch gelagerter Turboverdichter.

GRI 302-1b): Anteil eigenerzeugter Strom pro Jahr



GRI 302-1a): Gesamter Stromverbrauch (Fremdbezug) pro Jahr



### 3.2.2 Ressourcenmix, Energieintensität und Verbrauchsreduktion

[GRI 302-1→] Wie aus den Zahlen ersichtlich ist, deckt die gesamte RAFI Gruppe ihren kompletten Energiebedarf aus Erdgas und Elektrizität. Die künftige Substitution des Energieträgers Erdgas gehört zu den zentralen Aufgaben der 2024 weiter ausgearbeiteten Strategie zur Klimaneutralität.<sup>2</sup>

[GRI 302-3→] Die Energieintensität der RAFI Gruppe umfasst den dargestellten Gesamtenergieverbrauch, der sich aus dem Gasverbrauch, fremdbezogenem Strom sowie genutztem selbsterzeugtem PV-Strom zusammensetzt. Der Quotient der Energieintensität wird durch die Formel „gesamter Energieverbrauch“/„organisationsspezifischer Pa-

rameter“ berechnet.<sup>3</sup> Aufgrund der Vielzahl verschiedener Produkte und der damit verbundenen häufigen Produktwechsel haben wir für eine einheitliche Berechnungsgrundlage den organisationsspezifischen Parameter „Umsatz“ gewählt. Damit wird der Energieintensitätsquotient anhand der Maßeinheit **MWh / t €** bestimmt.<sup>4</sup>

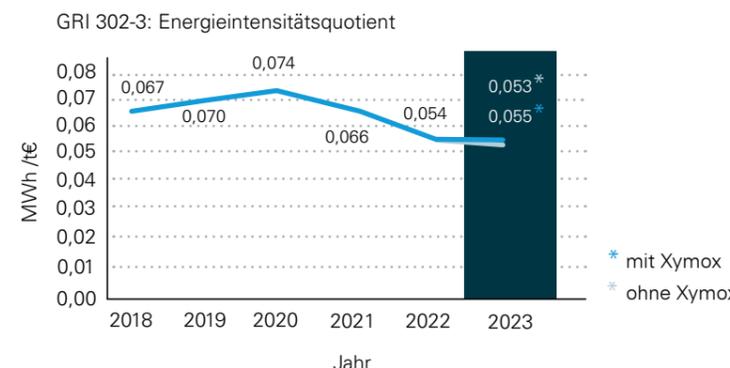
[GRI 302-4→] Bei der Berechnung des Energieverbrauchs wurden in der Vergangenheit nur Maßnahmen einbezogen, welche die Energiearten elektrischer Strom, Heizung oder Kühlung betreffen. Erstmals erfasst und dokumentiert ist in diesem Nachhaltigkeitsbericht auch der Flottenver-

brauch unserer eigenen Fahrzeugflotte. Da RAFI in Deutschland seit 2019 zertifizierten Ökostrom bzw. Strom aus Wasserkraft bezieht, würden sich aufgrund des CO<sub>2</sub>-Faktors von 0 g/kWh Stromsparmaßnahmen nicht mehr reduzierend auswir-

ken. Daher berechnen wir die erreichte Stromersparung seit 2019 gemäß dem „Dual Reporting“ des Greenhouse Gas Protocol (GHG) anhand der Werte des „CO<sub>2</sub>-Emissionsfaktors Strommix [g/kWh]“ des Umweltbundesamtes.

Jahr	Gasverbrauch (MWh)	Ölverbrauch (MWh)*	Stromverbrauch Fremdbezug (MWh)	Stromverbrauch PV (MWh)	Stromverkauf BHKW (MWh)	Gesamter Energieverbrauch (MWh)
2018	13.800	84	13.232	350	-124	27.342
2019	15.248	90	12.397	344	-175	27.904
2020	15.545	82	11.912	340	-212	27.667
2021	15.670	85	11.852	316	-126	27.797
2022	13.963	80	12.733	335	-92	27.019
2023						28.374*
2023	14.563	75	13.572	280	-116	26.670*

\* Weingarten inbegriffen \* RAFI Electronics umgezogen \* mit Xymox \* ohne Xymox



GRI 302-4: Verringerung des Energieverbrauchs (MWh)

Zuordnung	Wirksamkeitsjahr	Energieeinsparung (MWh)
LED-Beleuchtung	2018	31
LED-Beleuchtung	2019	28
LED-Beleuchtung	2020	56
Optimierung Druckluftherzeugung	2020	328
Optimierung Druckluftherzeugung	2021	5
Optimierung Druckluftherzeugung Eltec	2021	240
LED-Beleuchtung Eltec	2021	140
Optimierung IT-Hardware	2020	40
Optimierung Prozesskühlung	2020	30
Sanierung A Gebäude	2022	350
Sanierung F Gebäude	2023	250

<sup>2</sup> Gemäß GRI 302-1 wird in der Verbrauchsbilanz aus Erdgas selbsterzeugter Strom nicht separat ausgewiesen, sondern nur im Brennstoffverbrauch erfasst. Der Wärme- und Kühlenergieverbrauch wird lediglich im Erdgas- oder Stromverbrauch berücksichtigt.  
Die Bestimmung der CO<sub>2</sub>-Emissionsfaktoren von Strommix, Erdgas und leichtem Heizöl basiert auf entsprechenden Standards und Methoden des Umweltbundesamtes.  
Die Umrechnung der Verbrauchswerte von TJ in kWh wurde im Verhältnis 1 TJ = 277777,78 kWh durchgeführt. Vgl. zur Bestimmung der Emissionsfaktoren: „Entwicklung der spezifischen Kohlendioxid-Emissionen des deutschen Strommix in den Jahren 1990 – 2020“ sowie „CO<sub>2</sub>-Emissionsfaktoren für fossile Brennstoffe“ (umweltbundesamt.de).

<sup>3</sup> Als „organisationsspezifischer Parameter“ gelten beispielsweise:  
- Produkteinheiten,  
- Produktionsvolumen (Tonne, Liter, MWh),  
- Größe (z.B. Bodenfläche in m<sup>2</sup>),  
- Zahl der vollbeschäftigten Angestellten,  
- Monetäre Einheiten (z.B. Einnahmen oder Umsatz).  
<sup>4</sup> Die Umsatzzahlen sind die internen Daten aus dem ERP-System und können eventuell vom handelsrechtlichen Abschluss abweichen.

**3.3 Emissionsaufkommen und -minderung**



[SDG 13, GRI 305-1] Die stetige Verringerung klimaschädlicher Emissionen ist uns ein wichtiges Anliegen. Unsere Maßnahmen für den Klimaschutz tragen zum wirtschaftlichen Erfolg von RAFI bei und sorgen dafür, dass RAFI als vorausschauender, am Gemeinwohl orientierter strategischer Partner unserer Kunden wahrgenommen wird. Der überwiegende Anteil des von RAFI verursachten und gemäß dem Greenhouse Gas Protocol in sogenannten Scopes ausgewiesenen CO<sub>2</sub>-Ausstoßes resultiert aus dem Unternehmens- und Produktionsbetrieb. Im ersten Scope werden die direkten Emissionen aus eigenen oder kontrollierten Quellen erfasst, der zweite Scope betrifft die indirekten Emissionen aus der Erzeugung von gekauftem Strom und Dampf sowie fremdbezogener Wärme und Kühlung. Im dritten Scope werden alle anderen indirekten Emissionen aufgeführt, die in der ganzen Wertschöpfungskette des Unternehmens über den gesamten Lebensweg der Produkte anfallen. Unser Bericht verzeichnet das Scope 1 und 2 betreffende Emissionsaufkommen in der ganzen RAFI Gruppe anhand der vom Umweltbundesamt definierten CO<sub>2</sub>-Emissionsfaktoren von Strommix, Erdgas und leichtem Heizöl sowie des Flottenverbrauchs der Firma RAFI.

**3.3.1 Erfasste Treibhausgas-Emissionen**

[GRI 305-1] Die direkten, für Scope 1 relevanten Emissionen innerhalb der RAFI Gruppe beinhalten den entstandenen Ausstoß von Treibhausgasen aus der Verbrennung von fossilen Brennstoffen in den Gaskesseln zur Wärmeerzeugung sowie dem erdgasbetriebenen Blockheizkraftwerk für die Strom- und Wärmeerzeugung. Anfallende Überschusswärme wird mittels einer Absorptionskältemaschine zur Kälteerzeugung verwendet. Ebenfalls zum Scope 1 zählen die Verbräuche des firmeneigenen Fuhrparks, über die wir an dieser Stelle zum ersten Mal berichten.

[GRI 305-2] Als indirekte Emissionen in Scope 2 führen wir den CO<sub>2</sub>-Ausstoß auf, der zur Erzeugung zugekauften Stroms am jeweiligen Standort anfällt. Die zur Berechnung verwendeten CO<sub>2</sub>-Emissionsfaktoren wurden dabei von der IEA (Internationale Energieagentur) übernommen. Da RAFI in Deutschland seit 2019 nur zertifizierten Ökostrom zukaufte und seit 2021 ausschließlich Ökostrom aus 100 % österreichischer Wasserkraft bezieht, ist der für fremdbezogenen Strom berechnete CO<sub>2</sub>-Ausstoß für diesen Zeitraum mit null zu beziffern.

[GRI 305-3] Zur Berechnung der unter Scope 3 fallenden Emissionen, die noch nicht Inhalt unserer Be-

richterstattung sind, arbeiten wir aktuell an der Clusterung unserer Einkaufsmaterialien und deren gewichtsmäßiger Erfassung. Darauf aufbauend können wir den Materialien im nächsten Schritt die entsprechenden CO<sub>2</sub>-Emissionslasten zuordnen. Da RAFI in den meisten Geschäftsfeldern als Zulieferer für weiter integrierte Endprodukte auftritt, stellt eine realistische Festlegung des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks unserer Produkte über die gesamte Nutzungsphase hinweg noch eine Herausforderung dar.

meter an. Die gesamten Treibhausgas-Emissionen aus Scope 1 und 2 werden durch diesen Parameter geteilt, so dass die Bestimmung des Emissionsintensitätsquotienten in der Einheit „Tonnen pro Tausend € Umsatz“ (t / t €) erfolgt. Da wir 2023 erstmals den Flottenverbrauch unseres Fuhrparks mit in unsere Berichterstattung aufgenommen haben, legen wir für 2023 einmalig eine gesplittete Darstellung vor.

[GRI 305-5] Zur Senkung der Treibhausgas-Emissionen trägt neben der Verringerung des Energieverbrauchs die Umstellung des Energiebezugs auf emissionsärmere oder gänzlich klimaneutrale Quellen bei. Durch unseren seit 2019 komplett aus emissionsfreien Quellen fremdbezogenen Strom (→vgl. 3.2.2) würden sich in diesem Bereich keine Reduktionsmaßnahmen mehr positiv auf die Klimabilanz auswirken. Mit unserem kombinierten Ansatz legen wir dennoch bei allen Neuanschaffungen und Modernisierungsmaßnahmen großen Wert auf Nachhaltigkeit und Verbrauchseinsparung. Fokussiert auf die Emissionseinsparung durch den umgestellten Strombezug (Scope 2) ergibt sich in Relation zum Basisjahr 2017 eine CO<sub>2</sub>-Reduktion von 39,2 %<sup>5</sup>. Die Minderung der CO<sub>2</sub>-Einsparung 2022 ergibt sich aus der Inbetriebnahme einer neuen Werkhalle bei RAFI China, die zur Verdoppelung der vorhandenen Betriebsfläche geführt hat. Für eine bessere Vergleichbarkeit der Kennzahlen weisen wir das Gesamtergebnis für 2023 mit und ohne die neue Tochter Xymox aus.

GRI 305-2: Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>

Jahr	Medium	CO <sub>2</sub> -Ausstoß Scope 2 gesamt
2018	Strom	5.325
2019	Strom	1.608
2020	Strom	1.581
2021	Strom	1.485
2022	Strom	2.038
2023	Strom	2.307*
2023	Strom	1.948*

\* mit Xymox \* ohne Xymox

**3.3.2 Emissionsintensität und Senkung**

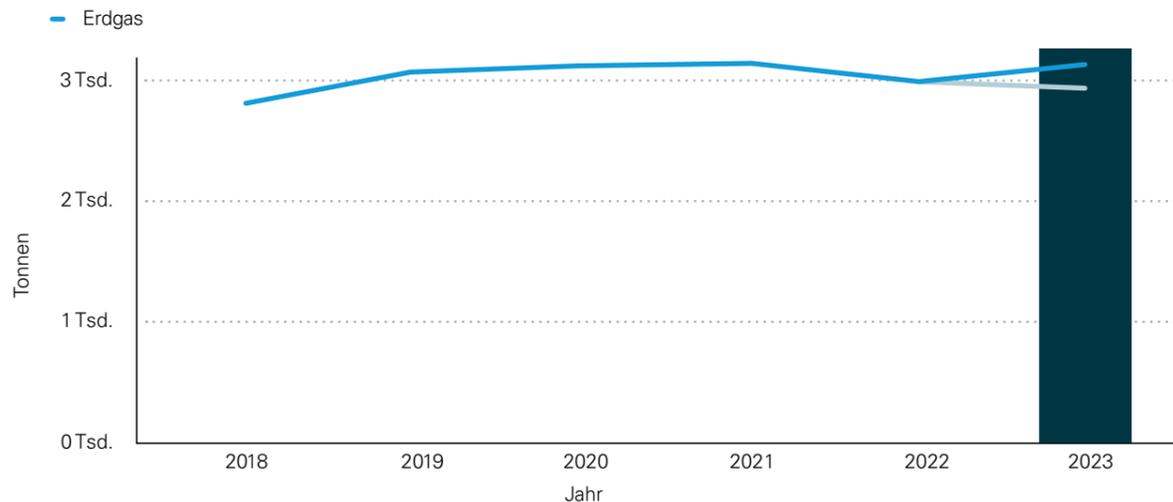
[GRI 305-4] Wie zur Bestimmung des Energieintensitätsquotienten (→vgl. 3.2.2) setzen wir auch zur Berechnung des Emissionsintensitätsquotienten den Umsatz als organisationsspezifischen Para-

GRI 305-1: Direkte THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO<sub>2</sub>

Jahr	Medium	CO <sub>2</sub> -Ausstoß Scope 1 Erdgas in Tonnen	Medium	CO <sub>2</sub> -Ausstoß Scope 1 Heizöl in Tonnen	Medium	CO <sub>2</sub> -Ausstoß Scope 1 Diesel in Tonnen	Medium	CO <sub>2</sub> -Ausstoß Scope 1 Petrol in Tonnen	CO <sub>2</sub> -Ausstoß Scope 1 gesamt in Tonnen
2018	Erdgas	2.800	Öl	22	Diesel		Petrol		2822
2019	Erdgas	3.089	Öl	24	Diesel		Petrol		3113
2020	Erdgas	3.131	Öl	22	Diesel		Petrol		3153
2021	Erdgas	3.167	Öl	23	Diesel		Petrol		3190
2022	Erdgas	3.008	Öl	21	Diesel		Petrol		3029
2023	Erdgas	2.928	Öl	20	Diesel	109	Petrol	101	3158*
2023	Erdgas		Öl		Diesel		Petrol		2995*

\* mit Xymox \* ohne Xymox

GRI 305-1: Direkte THG-Emissionen (Scope 1), Tonnen je Medium



\* mit Xymox \* ohne Xymox

Jahr	Umsatz (t €)	Emissionsintensitätsquotient (t / t €)	CO <sub>2</sub> -Ausstoß gesamt (t)
2018	408.482	0.020	8.125
2019	396.261	0.012	4.697
2020	373.975	0.013	4.712
2021	418.929	0.011	4.652
2022	498.675	0.010	5.046
2023	520.466	0.011	5.711*
2023	506.922	0.010	5.168*
2023	506.922	0,011	4.959*

\* mit Xymox (und Fahrzeugflotte) \* ohne Xymox (mit Fahrzeugflotte) \* ohne Xymox

GRI 305-5: Senkung der THG-Emissionen

Jahr	CO <sub>2</sub> -Einsparung gegenüber 2018 (t)	CO <sub>2</sub> -Ausstoß gesamt (t)	CO <sub>2</sub> -Einsparung %
2018	150	8.125	1,81 %
2019	3.578	4.697	43,24 %
2020	3.563	4.712	43,06 %
2021	3.623	4.652	43,78 %
2022	3.229	5.046	39,02 %
2023	2.584	5.691	31,23 %

<sup>5</sup> Zur Berechnung der THG-Emissionen wurden wie zuvor die CO<sub>2</sub>-Emissionsfaktoren des Umweltbundesamtes für den deutschen Strommix verwendet.

**3.3.3 Ausstoß anderer Schadstoffe**

[GRI 305-7→] Sonstige umweltbeeinträchtigende Emissionen am Standort Berg resultieren aus dem BHKW-Betrieb. Die beim Verbrennungsprozess entstehenden Abgase werden regelmäßig von einer unabhängigen Messstelle auf die Einhaltung der gesetzlich vorgegebenen Grenzwerte für die Luftschadstoffe Kohlenmonoxid (CO), Stickstoffoxid (NO<sub>2</sub>), Formaldehyd (CH<sub>2</sub>O) und Schwefeloxid (SO<sub>2</sub>) überprüft. Zusätzlich haben wir einen NOx-Sensor verbaut, der die Emissionen an Stickstoffoxiden im Abgas überwacht und kontinuierlich als Tagesmittelwert registriert.

Schadstoff	Einheit	Grenzwert	Messwert
Kohlenmonoxid (CO)	g / m <sup>3</sup>	0,30	0,023
Stickoxide (NO <sub>2</sub> )	g / m <sup>3</sup>	0,50	0,403
Formaldehyd (CH <sub>2</sub> O)	mg / m <sup>3</sup>	30,0	22,6
Schwefeloxide (SO <sub>2</sub> )	g / m <sup>3</sup>	0,0089	0,0038

Messwerte der beauftragten unabhängigen Messstelle vom August 2022

Alle bisherigen Messungen haben die Einhaltung und teils deutliche Unterschreitung der geltenden Grenzwerte bestätigt. Zudem geben wir im Turnus von vier Jahren eine Emissionserklärung nach dem Bundes-Immissionsschutzgesetz, § 27, im Online-Tool der Landesanstalt für Umwelt, Messungen und Naturschutz Baden-Württemberg ab. Darin werden die Emissionen aus der jährlichen Laufzeit des BHKW mit dem bei der Messung ermittelten Volumenstrom und den jeweils gemessenen Werten für die Luftschadstoffe eingetragen und in Jahreslasten umgerechnet. Für das jüngste Berichtsjahr 2020 ergaben sich folgende Jahreslasten:

Schadstoff	Messwert
Kohlenmonoxid (CO)	313 kg/a
Stickoxide (NO <sub>2</sub> )	7.733 kg/a
Formaldehyd (CH <sub>2</sub> O)	254 kg/a
Schwefeloxide (SO <sub>2</sub> )	21,29 kg/a

Auf Basis der Messwerte für 2020 berechnete Jahreslasten in kg pro Jahr

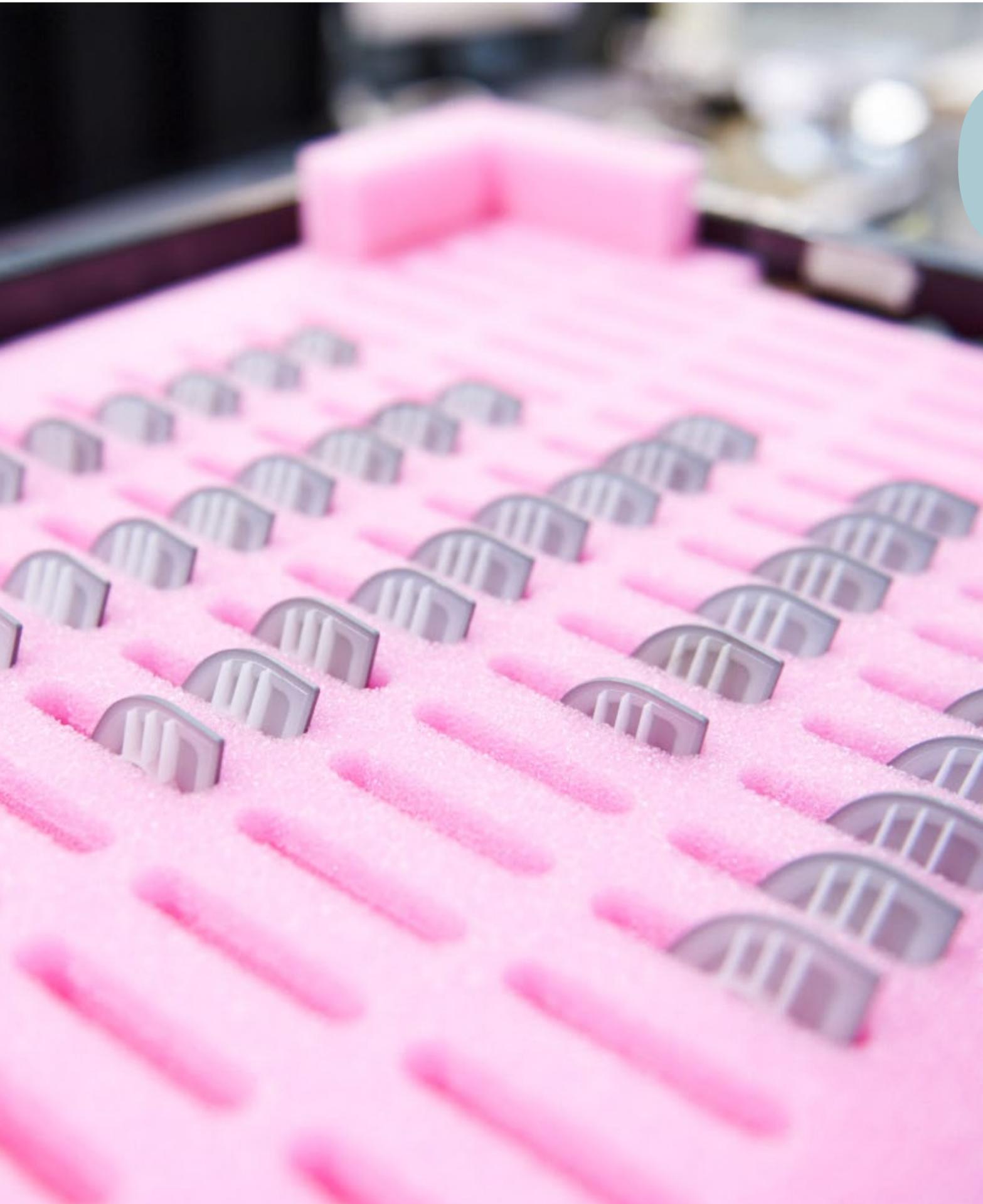
**3.3.4 Perspektiven und Zielsetzungen**

2023 hat sich die RAFI Gruppe das strategische Ziel gesetzt, ab dem Jahr 2030 in den Scopes 1 und 2 CO<sub>2</sub>-neutral zu sein und bis 2045 die CO<sub>2</sub>-Neutralität in allen Scopes zu erreichen. Des Weiteren haben wir 2023 mit der Clusterung unserer zugekauften Vorprodukte begonnen, um durch ihre gewichtsmäßige Erfassung eine realistische Erfassung der unter Scope 3 fallenden Emissionen der vorgelagerten Lieferkette zu ermöglichen. Anhand dieser Ist-Werte lässt sich mit Hilfe von Datenbanken ein firmenspezifischer Scope 3 für die vorgelagerte Wertschöpfungskette erstellen. Für eine realistische Erfassung der Daten der nachgelagerten Wertschöpfungskette sind wir auf Informationen unserer Kunden angewiesen.

Bereits im Frühjahr 2022 haben wir mit der energetischen Modernisierung des RAFI Campus in Berg einen wichtigen Schritt in Richtung CO<sub>2</sub>-Neutralität unternommen. Die Durchführung der Arbeiten erfolgt in mehreren Bauabschnitten über einen Zeitraum von drei Jahren. Im ersten Bauabschnitt wurde 2022 das Gebäude A saniert und mit neuer Außen-dämmung und einer hinterlüfteten Metallfassade aus zertifiziertem recyceltem Aluminium versehen. Sämtliche Bauteile sind unter energetischen Gesichtspunkten für eine höchstmögliche CO<sub>2</sub>-Einsparung ausgelegt. In 2023 begann die energetische Sanierung von Haus F und G. Außerdem wollen wir noch 2024 die energetische Modernisierung des E-Gebäudes zum Abschluss bringen. Das Gebäude B wird bis Ende 2024 geräumt und die Fertigung in das gerade neu entstehende Werk in Bad Waldsee verlagert. Erste Vorausberechnungen der bauphysikalischen Effekte lassen Energieeinsparungen bis zu 45 % und eine signifikante Senkung der CO<sub>2</sub>-Emissionen um ca. 340 Tonnen pro Jahr erwarten.

Der 2023 begonnene Neubau unseres Werks in Bad Waldsee mit energieeffizienter und verbrauchsarmer Gebäudeinfrastruktur wird voraussichtlich Ende 2024 bezugsfertig sein. Das neue Werk integriert ein modernes Verwaltungsgebäude, ein Schulungszentrum sowie die Betriebsstätten für die Kunststoff- und Automatenfertigung, die Metallverarbeitung, den Werkzeugbau und die Werkzeugentwicklung.





# 04

## ENTSORGUNG, MEHRWEG UND RECYCLING

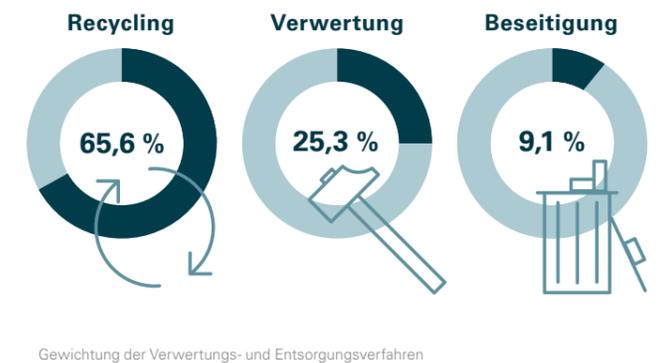
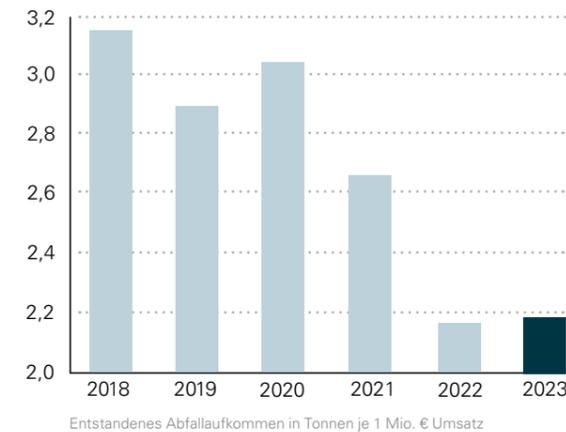
[GRI 3-3, 306→] RAFI misst dem Recycling und der fachgerechten Entsorgung von Abfällen einen hohen Stellenwert bei, wobei unser primäres Ziel der Abfallvermeidung gilt. In diesem Zusammenhang arbeiten wir mit Kunden und Lieferanten an Konzepten, die das Abfallaufkommen durch Einsparung von Verpackungsmaterialien sowie den Einsatz von Pendelverpackungen oder wiederverwendbaren Verpackungen verringern. Um bereits bei der Entwicklung neuer Produkte auf die Reduzierung des Abfallaufkommens hinzuwirken, sorgen wir zum Beispiel für eine optimale Flächennutzung der Fertigungspanels in der Leiterplattenherstellung sowie für die Minimierung von Kunststoffabfällen im Spritzguss und achten auf die Vermeidung gefährlicher Stoffe bei der Materialauswahl. Durch die exakte Planung unserer Folienzuschnitte erreichen wir einen besonders effizienten Materialeinsatz und können den Ausschuss in der Folienproduktion verringern.

### 4.1 Abfall- und Gefahrstoff-Management

[GRI 306-1→] Mit unseren Maßnahmen zur Abfallvermeidung und Wiederverwertung haben wir 2023 in der RAFI Gruppe das Abfallaufkommen im Verhältnis Tonnen je 1 Mio. € Umsatz auf ca. 2,2 t reduziert. Der verbliebene Abfall wird durch Recycling, stoffliche sowie – falls nicht anders möglich – thermische Verwertung oder Beseitigung entsorgt.

### 4.1.1 Recycling, Verwertung und Beseitigung

[GRI 301-2, 306-2, -3, -5→] Die Recyclingquote lag 2023 in der Stoffmengenbetrachtung bei 65,6 %. Der Prozentsatz der stofflichen Verwertung belief sich auf 25,3 %. 9,1 % der Stoffmenge gingen in die Beseitigung. Bei der Abfallsortierung haben wir in der RAFI Gruppe eine Getrennthaltungsquote von etwa 90 % erreicht. Vom Gesamtvolumen des bei RAFI erzeugten Abfalls werden ca. 8 % als gefähr-



lich eingestuft und erfordern daher spezielle Entsorgungsverfahren, um eine sichere und umweltverträgliche Beseitigung der enthaltenen Schadstoffe zu gewährleisten. Dabei folgt unser Unternehmen konsequent den Vorgaben der EU-Richtlinie zur Verwendung gefährlicher Stoffe in Elektro- und Elektronikgeräten (RoHS) sowie der EU-Chemikalienverordnung (REACH). Zur Überprüfung der RoHS- und REACH-Konformität haben wir eine Bauteildatenbank eingerichtet, die entsprechende Statusabfragen für jede Einzelkomponente ermöglicht.

2018	2019	2020	2021	2022	2023
81,54%	81,15%	92,88%	91,38%	92,11%	89,89%

Getrennthaltungsquote

### 4.1.2 Umgang mit Chemikalien und kritischen Stoffen

[SDG 3, GRI 416→] Aufgrund der ausgeprägten Fertigungstiefe von RAFI kommen Gefahrenstoffe vorwiegend in unseren Produktionsbereichen zur Anwendung. Dabei sind wir bestrebt, den Einsatz gefährlicher Stoffe weitestgehend zu reduzieren, um die Belastung von Mensch und Umwelt zu senken. Bereits in der Produktentwicklung achten wir auf die Vermeidung kritischer Stoffe gemäß den Kriterien der EU-Chemikalienverordnung (REACH) sowie der EU-Richtlinie zur Verwendung gefährlicher Stoffe in Elektro- und Elektronikgeräten (RoHS). Zudem haben wir eigene, über die REACH- und RoHS-Vorgaben hinausgehende Richtlinien etabliert, um die Verwendung kritischer Stoffe sowohl bei der Herstellung als auch in den Produkten selbst möglichst zu vermeiden. Unser Gefahrstoffmanagement überwacht alle eingesetzten Stoffe und unternimmt in Abstimmung mit den zuständigen Fachbereichen regelmäßige Prüfungen auf Alternativen. Vor der Einführung neuer gefährlicher Stoffe führen wir Substitutionsprüfungen durch, um frühzeitig alternative Lösungen zu entwickeln.

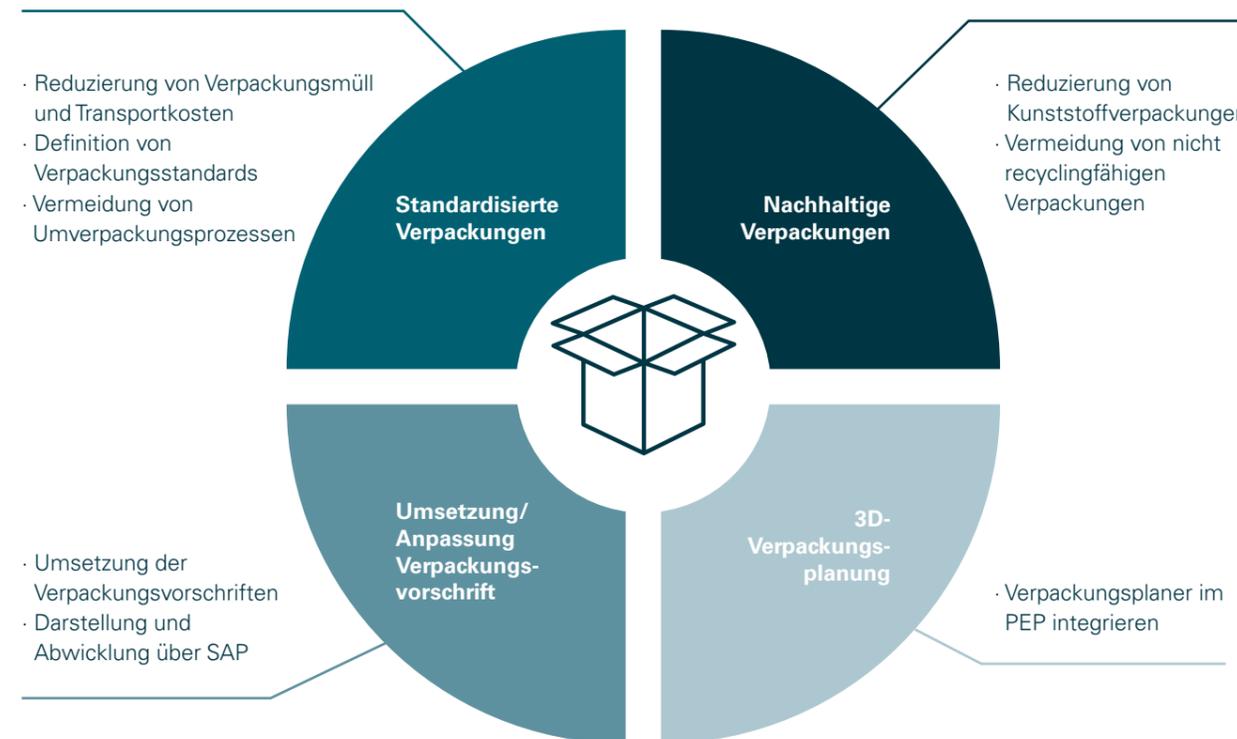
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Abfall gesamt</b>	1.291,95	1.144,41	1.138,91	1.108,62	1.086,71	1.140,83
- gefährlich	75,20	72,26	73,99	74,99	74,28	95,76
- nicht gefährlich	1.221,94	1.072,17	1.064,91	1.033,87	1.008,64	1.045,23
- Anteil gefährlich	6,2 %	6,7 %	6,9 %	7,2 %	7,4 %	8,4 %
<b>Abfall für Recycling</b>	968,50	850,82	785,14	724,39	785,35	748,87
- gefährlich	13,02	14,19	13,55	19,86	13,59	31,24
- nicht gefährlich	948,65	836,49	771,56	704,52	779,47	714,99
<b>Abfall zur Verwertung</b>	247,07	218,64	276,52	290,24	258,23	288,76
- gefährlich	41,41	37,71	37,49	35,86	37,92	49,32
- nicht gefährlich	205,65	180,92	239,02	254,38	220,51	239,65
<b>Abfall zur Beseitigung</b>	88,40	75,12	77,24	93,69	106,09	103,93
- gefährlich	20,77	20,36	22,95	18,72	22,15	15,64
- nicht gefährlich	67,64	54,76	54,30	74,97	83,94	86,27

Anteile gefährlichen Abfalls unterteilt nach Verwertungsverfahren in Tonnen

### 4.2 Nachhaltigkeit im Verpackungswesen

[GRI 301→] Bei den von RAFI gefertigten und vertriebenen Produkten handelt es sich überwiegend um komplexe mechatronische Bedieneinheiten für die Mensch-Maschine-Interaktion, die aus einer Vielzahl von Komponenten bestehen. Daher bedarf es sowohl für die Anlieferung der Einzelteile als auch für den Transport der Fertigprodukte geeigneter Verpackungen, die den Schutz des Transportguts und ein sicheres, einfaches Handling gewährleisten. Unser Ziel ist es, den Verbrauch von Verpackungsmaterialien bezogen auf die Umsatzentwicklung in allen Lieferströmen weiter zu verringern. Hierzu haben

wir Maßnahmen zur Reduzierung des Verpackungsvolumens, für die Mehrfachnutzung von Verpackungen im Pendelverfahren und zur Verwendung eines erhöhten Anteils recycelter Materialien ergriffen. Die von uns eingeführten Konzepte für die Mehrfachnutzung von Verpackungen, Warenträgern, Füll- und Polstermaterial werden sukzessive ausgeweitet. Zudem setzen wir – wo immer es technisch möglich und wirtschaftlich sinnvoll ist – auf die Verwendung von Recyclingmaterialien im Verpackungswesen und haben eine Initiative zum Ersatz von Kartonverpackungen durch umweltfreundlichere Lösungen auf den Weg gebracht.



#### 4.2.1 Verpackungsaufkommen und Wiederverwertung

Das Verpackungsaufkommen bei RAFI lässt sich nach den folgenden drei Warenströmen aufschlüsseln:

- Materiallieferungen an RAFI
- Materiallieferungen innerhalb des Unternehmens und seiner Standorte
- Material- und Produktlieferungen von RAFI an seine Kunden

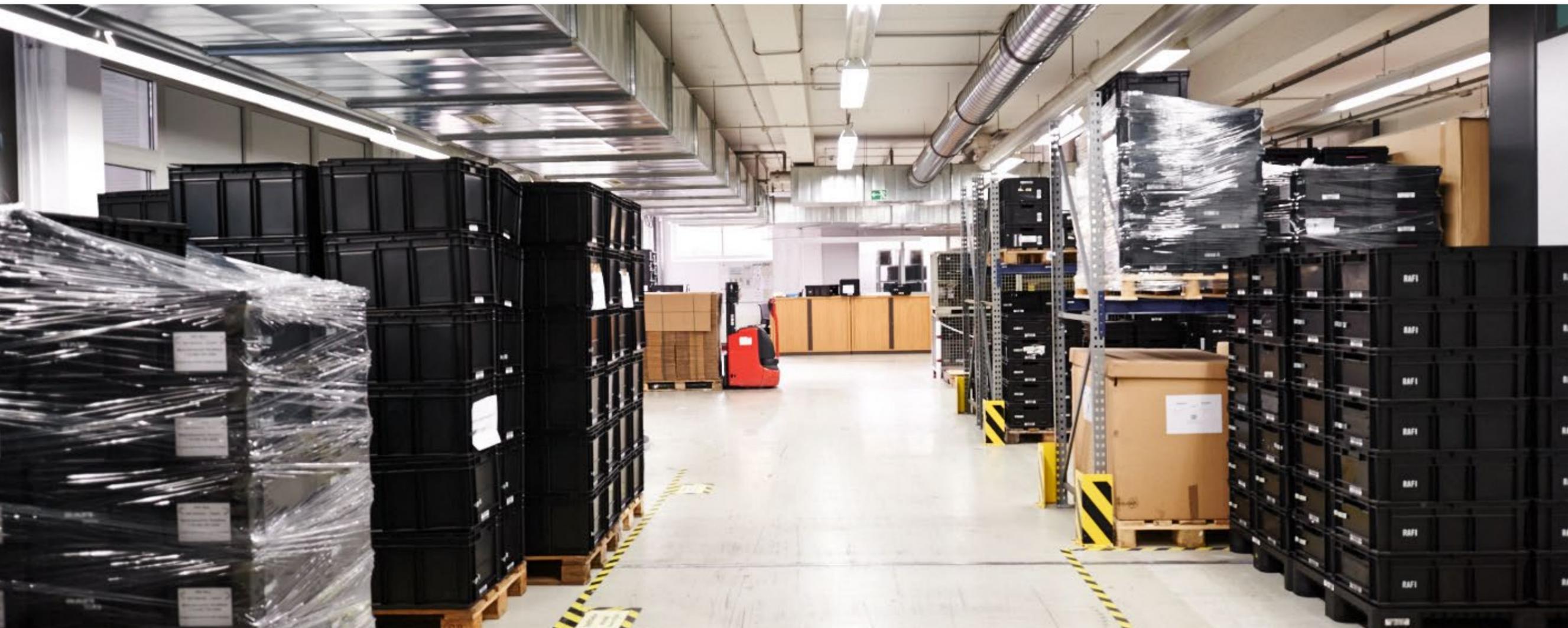
[GRI 301-2→] Als getrennte Prozesse verursachen das Entpacken beim Wareneingang und das Verpacken im Warenausgang ein hohes Materialaufkommen, das außer den eigentlichen Umverpackungen auch das Füll- und Polstermaterial zum Schutz empfindlicher Teile umfasst. Durch die Verzahnung dieser Materialströme konnten wir die Nachhaltigkeit unseres Verpackungswesens deutlich verbessern. Hierzu haben wir im zweiten Quartal 2020 ein neues Recyclingmodell implementiert, das die zur Warenanlieferung genutzten Einwegpaletten und das beim Entpacken anfallende Füll- und Polstermaterial für die Wiederverwendung im Warenausgang bereitstellt.

#### 4.2.2 Pendelverpackungen im Warenverkehr

[GRI 301-3→] Ein zweiter Faktor unserer nachhaltigen Materiallogistik besteht in der Umstellung auf Pendelverpackungen im Warenverkehr. Für fast alle internen Materiallieferungen zwischen (sowie innerhalb) unseren Standorten kommen mittlerweile wiederverwendbare Pendelverpackungen zum Einsatz. Auch im innereuropäischen Warenverkehr verwenden wir auf regelmäßigen Transportstrecken insbesondere bei mechanischen Komponenten standardisierte Gitterboxen zur Verpackung. Für Elektronikkomponenten, die wir von Herstellern und Distributoren aus aller Welt beziehen, stellt dies allerdings keine probate Lösung dar, weil sich das vergleichsweise hohe Gewicht der Pendelverpackung im Verhältnis zum Nutzinhalt negativ auf die Energiebilanz des Warentransports auswirkt. Des Weiteren setzen wir uns im engen Austausch mit unseren Lieferanten für Einzelkomponenten dafür ein, dass Umpackvorgänge und möglichst wenig Plastik verwendet werden.

#### 4.2.3 Perspektiven und Zielsetzungen

Über die Materialanlieferung und den internen Warenverkehr hinaus wollen wir in Zukunft auch unsere Kunden mit angepassten Konzepten für eine vermehrte Nutzung von Pendelverpackungen gewinnen. Ausschlaggebende Kriterien hierfür sind die Regelmäßigkeit der Lieferungen, Gewicht und Abmessungen der Produkte sowie die Transportstrecken und Zielorte. Zudem sind bei der Wahl geeigneter Transportverpackungen besondere Anforderungen wie Stoß- und Sturzfestigkeit, Dichtigkeit oder EMV-Schutz sowie spezielle Kundenwünsche an das Verpackungsdesign zu berücksichtigen. Außerdem gilt es, die Durchlaufzeit und Reinigung dieser Verpackungen zu beachten. Nur wenn beide Seiten eine Pendelverpackung verarbeiten können – d. h. meistens über ein Zentrallager im Warenverkehr B to B, aber nicht B to C –, lässt sich diese nachhaltige Verpackungsvariante auch einsetzen.





# 05



## AUS- UND WEITERBILDUNG

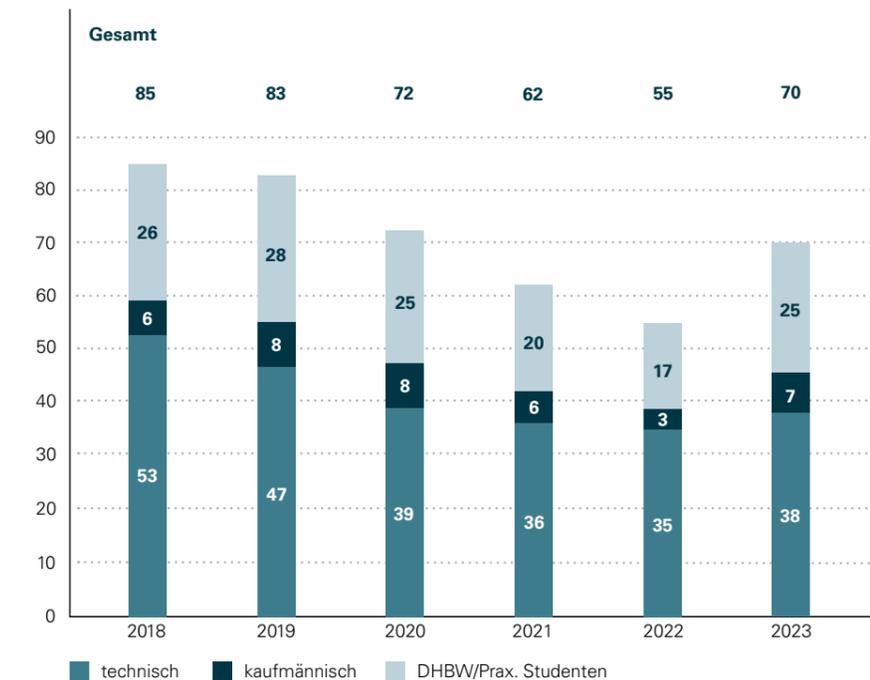
[GRI 3-3→] Ein zentrales Ziel unserer Unternehmensgruppe ist es, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kontinuierlich weiterzuentwickeln, bedarfsgerecht zu qualifizieren und auf neueste Trends und Technologien vorzubereiten. Lebenslanges Lernen steht daher im Fokus. Damit der globale Kompetenzaufbau gelingt, wurde die RAFI Academy ins Leben gerufen. Die Academy ist damit die zentrale Anlaufstelle für globales lebenslanges Lernen und bildet den Rahmen für die internationale Zusammenarbeit im Sinne von ONE RAFI in den Bereichen Aus- und Weiterbildung sowie Fach- und Führungskräfteentwicklung. Die Academy trägt dazu bei, den Know-how-Transfer zwischen den Standorten zu fördern und übergreifende Kompetenzen aufzubauen, die aufeinander abgestimmt und speziell auf RAFI ausgerichtet sind. Dies erreichen wir durch maßgeschneiderte Aus- und Weiterbildungsprogramme sowie durch die Schaffung einer exzellenten Lernumgebung. Mit der Academy erweitern wir unsere Kompetenzen, fördern den Einzelnen und setzen Potenziale frei.

### 5.1 Ausbildung und Nachwuchsförderung

[GRI 2-8, 404→] Ein zentraler Aspekt unserer nachhaltigen Personalplanung besteht in der bedarfsorientierten Ausbildung. Dementsprechend variieren die Anzahl und Berufsfelder der angebotenen Ausbildungsplätze abhängig von bevorstehender Verrentung, erwarteter Fluktuation und der strategischen Ausrichtung des Unternehmens. RAFI bildet in Deutschland derzeit in 14 Ausbildungsberufen und acht dualen Studiengängen an den Standorten in Berg und Überlingen aus. Zum Stichtag 31.12.2023 wurden an beiden Betriebsstätten 24 Auszubildende, drei Teilnehmende an Umschulungsmaßnahmen, 20 duale und drei praxisintegrierte Studierende aus- oder weitergebildet. Nach mehreren starken Ausbildungsjahrgängen bei RAFI Hungaria sind dort derzeit fünf Auszubildende und zwei dual Studierende beschäftigt. Gemäß unserem Anerkennungstarifvertrag wird

allen erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen am Stammsitz Berg mindestens ein auf zwölf Monate befristeter Arbeitsvertrag angeboten. Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung erhalten unbefristete Arbeitsverträge.

In 2023 wurde der Standort Berg vom Landkreis Ravensburg als erster Industriebetrieb mit dem „Förderpreis Duale Ausbildung“ für herausragendes Engagement in der Berufsausbildung ausgezeichnet. Die Verleihung des Preises fand zum dritten Mal statt. Die Auswahl-Jury setzte sich aus Vertretern der Industrie- und Handelskammer Bodensee-Oberschwaben, der Handwerkskammer Ulm, der Kreislandwerkerschaft Ravensburg, des Landratsamtes Ravensburg sowie dem geschäftsführenden Schulleiter für die Beruflichen Schulen im Landkreis, Bernd Vogt, zusammen.





### 5.1.1 Struktur und Evaluierung der Ausbildung

Die Ausbildung bei RAFI ist an den deutschen Standorten dezentral strukturiert. Für jeden angebotenen Beruf ist ein verantwortlicher Ausbilder mit der fachlichen Ausbildung betraut. Zudem stehen den Auszubildenden in jeder durchlaufenen Abteilung Ausbildungsbeauftragte als Ansprechpartner zur Verfügung. Damit sind allein am Standort Berg inklusive zweier vollzeitbeschäftigter Ausbildungsleiter insgesamt rund 75 Beschäftigte mit Ausbildungsaufgaben befasst. Am Standort in Überlingen sind ebenfalls zwei Ausbildungsleiter beschäftigt, die diese Funktion allerdings nicht in Vollzeit ausüben. Auch hier sind weitere Beauftragte in den Fachabteilungen tätig. Unser hohes Ausbildungsniveau stellen wir durch regelmäßige interne und externe Weiterbildungsmaßnahmen sicher. Außerdem führen wir turnusmäßig Feedback- und Beurteilungsgespräche zwischen Auszubildenden bzw. Studierenden und ihren Ausbildenden sowie der Ausbildungsleitung durch. Der Bedarf an interner Ausbildung ist in den letzten Jahren gestiegen. Gründe dafür sind unter anderem eine erhöhte Fluktuation sowie der stärkere Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte am Arbeitsmarkt. Auch im Ausbildungsbereich fällt es zunehmend schwer, geeignete Kandidaten zu finden. Dementsprechend konnten wir in letzten Jahren zeitweilig nicht alle Ausbildungs- und Studienplätze besetzen.

### 5.1.2 Aktivitäten und Projekte im Ausbildungszeitraum

Mit unterschiedlichen Aktionen und Projekten möchten wir bereits während der Ausbildungszeit eine hohe Zufriedenheit und Unternehmensbindung bei den Auszubildenden und Studierenden erreichen. Zu Ausbildungsbeginn erleichtert ein Kennenlerntag die

Kontaktaufnahme und stärkt das Teamgefüge. Seit zwei Jahren findet zu Ausbildungsbeginn ein zweieinhalbtägiger Hüttenaufenthalt statt, bei dem neue Auszubildende und Studierende des Standorts Berg einander und die RAFI Welt besser kennenlernen können. Jährlich stattfindende Ausflüge, Teamevents und Grillfeiern festigen den Zusammenhalt und die soziale Kompetenz. Unser 2023 veranstaltetes Teamevent des Stammsitzes in Berg führte uns zu einem unserer Kunden, zur Firma Kässbohrer in Laupheim, wo wir mit einer Gruppe von knapp über 50 Azubis, Studierenden und Ausbildern einen informativen Einblick in das Unternehmen erhielten. Daran schloss sich als spielerischer Ausklang am Nachmittag der Besuch einer Event-Lokalität in Neu-Ulm an. Zur Förderung der methodischen Kompetenzen führen wir verschiedene Projekte in unterschiedlichen Teamkonstellationen durch. Beim jährlich in Berg veranstalteten Azubi-Projekt arbeiten Auszubildende und Studierende – von der Ideenfindung über die Kalkulation und Machbarkeitsstudie bis zur Fertigung – gemeinsam an der Herstellung eines Werbeartikels, der auf Schulmessen und Marketingveranstaltungen angeboten wird. Im während des zweiten Ausbildungsjahrs am RAFI Stammsitz abgehaltenen Projektmanagement-Seminar befasste sich eine Projektgruppe 2023 mit der Planung und Durchführung einer halbtägigen Aktion zum Thema Nachhaltigkeit für alle Azubis und Studierenden am Firmensitz in Berg. Daraufhin fand im Juli ein Ausflug zur Imkerei Lupberger nach Fronreute statt. Hier konnten sich die Azubis und Studierenden über die Imkerei und den Schutz der Bienen informieren. Außerdem wurde „Nachhaltigkeit“ zum Schwerpunktthema des zweiten Ausbildungsjahrs am Standort Berg erklärt. Alle dort in Ausbildung befindlichen Nachwuchskräfte

te befassen sich in diesem Ausbildungsabschnitt verstärkt mit Fragen der Nachhaltigkeit. Den Auftakt macht eine Theorie-Schulung, an die sich die Überprüfung des eigenen Arbeitsplatzes und Arbeitsumfelds nach Nachhaltigkeitskriterien anschließt, um vor Ort konkrete Verbesserungen aufzuzeigen und umzusetzen. Im dritten Schritt wird der Ausbildungsjahrgang eine Nachhaltigkeitsaktion für alle Azubis und Studierenden planen.

Des Weiteren haben wir im Kontext von ONE RAFI 2023 mehrere Auslandsaufenthalte organisiert und einen Studenten nach Milwaukee an unser US-amerikanisches Tochterunternehmen Xymox entsandt sowie zwei Studierenden Theorieseminare im Ausland und einem Auszubildenden im Fach Industriemechanik ein Sprachpraktikum in Spanien ermöglicht. Seit zwei Jahren existiert eine Werkskooperation mit standortübergreifenden Lerngruppen zwischen Berg und Überlingen im Ausbildungsbereich Elektroniker für Geräte und Systeme sowie Produktionstechnologien. Die verpflichtende Grundausbildung Metall für Auszubildende beider Betriebsstätten wird gemeinsam in der Lehrwerkstatt am Stammsitz Berg durchgeführt. Auch in diesem Jahr setzen wir unsere Austauschprogramme weiter fort. Als weitere Teambuildingmaßnahme wurden 2022 Azubi-Stammtische als fakultatives Angebot außerhalb der Arbeitszeit mit von RAFI bezuschussten Aktivitäten wie Bowling oder Dart eingeführt.

### 5.1.3 Kooperationen und Initiativen zur Berufsorientierung

Als starker Ausbildungsbetrieb in der Region nehmen wir unsere Verantwortung wahr, Schülerinnen und Schüler bei ihrer Berufsfindung aktiv zu unterstützen. Dafür arbeiten wir mit regionalen Schulen, Hochschulen, Bildungsträgern und der Agentur für

Arbeit zusammen. Am Standort Berg haben wir 2023 in Summe 61 Schülerpraktikantinnen und -praktikanten aufgenommen. Zudem waren wir auf verschiedensten Schul- und Bildungsmessen präsent. Mit kooperierenden Schulen haben wir vor Ort Veranstaltungen wie Bewerbungstrainings und Berufsvorstellungen durchgeführt. Außerdem wurden mehrere Schulklassen zur Betriebsbesichtigung eingeladen. RAFI Auszubildende, welche die IHK-Schulung zum „Ausbildungsbotschafter“ durchlaufen haben, übernahmen diese ehrenamtliche Aufgabe bei verschiedenen Schulveranstaltungen. Überdies konnten wir 2023 wieder einen Girls' Day in Berg sowie zwei interne Ausbildungstage veranstalten, um uns interessierten jungen Menschen als attraktiver Ausbildungsbetrieb vorzustellen.

### 5.1.4 Perspektiven und Zielsetzungen

Damit wir unseren Qualitätsanspruch halten und angesichts des demographischen Wandels im Wettbewerb um die besten Nachwuchskräfte bestehen können, wollen wir unsere Ausbildungsquote erhöhen und das Ausbildungsprogramm insgesamt modernisieren. Seit 2022 haben wir die Digitalisierung ins Zentrum unserer Ausbildung gerückt, um auf die digitalen Möglichkeiten u.a. für die Ressourceneinsparung und den Wissenstransfer zu fokussieren. In diesem Rahmen wurden 2023 zwei Plattformen ausgewählt, die 2024 in Berg ausgerollt werden. Die eine Plattform soll dazu beitragen, die Ausbildungsorganisation zu digitalisieren, die andere wird die Ausbildungsinhalte der Lehrwerkstatt Metall digital darstellen. Ein bedeutendes Modernisierungsprojekt ist mit dem Umzug unserer Lehrwerkstatt Metall verbunden, die Ende 2024 vom jetzigen Standort in Berg in unseren Werksneubau in Bad Waldsee wechseln wird. Darüber hinaus werden wir unser Engagement als großes Ausbildungsunternehmen in der Region



Oberschwaben weiter ausbauen, indem wir die Kooperationen mit Bildungsträgern intensivieren und uns vermehrt an sozialen Projekten beteiligen. So möchten wir 2024 Stipendien und Bildungspreise für Bestleistungen auch an externe Schüler und Schülerinnen vergeben. Schließlich wollen wir unsere Auszubildenden und Studierenden durch unsere Kooperation mit einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung für das wichtige Thema der Inklusion sensibilisieren. Zu unseren Prioritäten für 2024 zählt auch die Förderung des internationalen Austauschs. Mit der neuen RAFI Academy möchten wir künftig innerhalb der Gruppe enger zusammenarbeiten, um neue Synergien zu schaffen und noch besser voneinander lernen zu können. Auch hierfür wollen wir im Laufe des Jahres speziell auf die Ausbildung zugeschnittene Angebote entwickeln.

**5.2 Weiterbildung, Qualifizierung und Umschulung**

[GRI 2-7, 401, 402, 404→] Das Ziel unserer Personalarbeit ist es, motivierte, qualifizierte und zufriedene Beschäftigte zu gewinnen und dauerhaft an RAFI zu binden. Unsere Personalentwicklung richtet sich an unserem Leitbild und der allgemeinen Unternehmensstrategie im Hinblick auf Marktdynamiken wie Globalisierung und Nachhaltigkeit, Digitalisierung und technologischen Wandel aus. Als innovativer Technologieführer mit höchsten Qualitätsansprü-

chen veranstalten wir pro Jahr mehr als 4.000 Qualifizierungsmaßnahmen, in denen wir unsere Beschäftigten kontinuierlich nach aktuellstem Wissensstand fortbilden. Derzeit erarbeiten wir ein ganzheitliches Schulungskonzept zu ESG-Themen, das allen RAFI Beschäftigten im ersten Halbjahr 2024 zur Verfügung steht. Dank spezieller Programme zur individuellen Karriereplanung und -förderung sichern wir unser Potenzial künftiger Führungskräfte und unsere ausgeprägte Innovationsfähigkeit. Zur agilen Personalentwicklung finden jährliche Human-Ressource-Gespräche mit Bereichs- und Abteilungsleitern statt. Die daraus abgeleiteten Maßnahmen setzen wir konsequent in Personaleinsatz, -planung und -rekrutierung um. Der Erfolg der Personalstrategie wird regelmäßig vom Personalcontrolling ausgewertet und in Mitarbeiterumfragen überprüft. Für unsere Schulungsprogramme, die wir kontinuierlich erweitern, sind wir bereits mehrfach ausgezeichnet worden.

**5.2.1 Kompetenzaufbau und Flexibilisierung**

[GRI 404-2→] Wir haben die für unser Unternehmen relevanten Fähigkeiten für den systematischen Kompetenzaufbau unserer Mitarbeitenden im 2020 entwickelten RAFI-Kompetenzmodell definiert. Als zusätzliches Tool geben wir unseren Führungskräften eine Weiterbildungsmatrix an die Hand, um die Zuordnung der Qualifizierungsmaßnahmen zu den je-



weiligen Kompetenzen zu erleichtern. Dies vereinfacht die gezielte Auswahl von Maßnahmen, mit denen sich Kompetenzlücken schließen oder Kompetenzen neu auf- bzw. ausbauen lassen, sowie die individuelle Anpassung an den vorhandenen Bedarf.

[GRI 404-1→] Aufgrund unterschiedlicher Anforderungen und schwankender Auftragszahlen in den von RAFI belieferten Branchen kommen der Flexibilität des Personaleinsatzes und der Personalplanung hohe Bedeutung zu. Durch unsere internen und externen Qualifizierungsmaßnahmen sorgen wir für

ein breitgefächertes Know-how der Beschäftigten, um ihre Einsatzfähigkeit sowohl bereichsintern an unterschiedlichen Arbeitsplätzen als auch für artverwandte Aufgaben in anderen Abteilungen zu gewährleisten. Unser internes Schulungsangebot umfasst über 300 Kurse mit unterschiedlichen Themenschwerpunkten und Lernformaten. Die Schulungen werden sowohl von eigenen Expertinnen und Experten als auch von externen Trainerinnen und Trainern durchgeführt. Ergänzt wird das Angebot durch Lehrgänge, die bei spezialisierten Dienstleistern gebucht und abgehalten werden. (→vgl. 5.2.6).

Schulungen: inhouse und extern

Jahr	2020	2021	2022	2023
Anzahl Schulungen	3.033	3.175	4.474	-
Anzahl Stunden	11.529	16.476	6.800	20.475
Anzahl Stunden / MA	4,6	7,2	7,7	9,1
IST - Gesamtkosten	305.369,06 €	332.593,57 €	636.075,71 €	-

Umfang und Kosten der Schulungsmaßnahmen pro Jahr <sup>6</sup>

**5.2.2 Weiterbildungsprogramme: Upskilling, Reskilling, Cross Skilling**

Zu den Essentials des RAFI Kompetenzmodells gehört die systematische Entwicklung von Führungskräften, um vakante Leitungspositionen bevorzugt aus den eigenen Reihen zu besetzen. Eine weitere Option zur persönlichen Weiterentwicklung ist unser für den Hauptstandort Berg entwickeltes RIMA-Modell. Das mit dem IHK-Bildungspreis ausgezeichnete Angebot der „RAFI internen modularen Aus- und Weiterbildung“ widmet sich der gezielten Förderung unserer Belegschaft auf allen Leistungsebenen. Außerdem bieten wir für einige Standorte mit „PEP me up“ ein Programm aus drei Modulen zur direkten Persönlichkeitsentwicklung und -stärkung an, das den Beschäftigten in Form mehrfach jährlich abgehaltener Workshops offensteht. In unserem Schulungszentrum für Elektrotechnik führen wir neben Schulungen für die eigene Belegschaft auch Kurse für externe Hersteller und Behörden durch. Seit 2020 stellen wir unseren europäischen Standorten über die digitale Lernplattform LEARNIE Formate wie E-Learning, Onlineschulungen, Webinare und Blended Learning zur Verfügung.

**5.2.3 Entwicklung von Führungskräften durch POS**

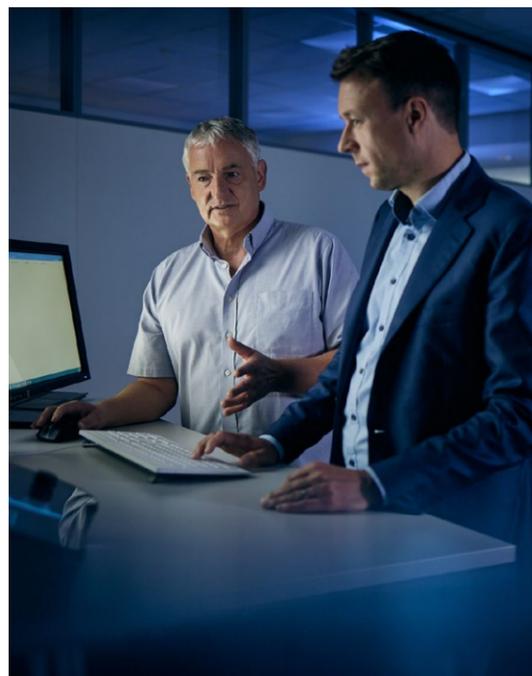
An unseren Standorten in Berg und Überlingen veranstalten wir einmal jährlich Potenzialsichtungen (POS), um potenzielle Führungskräfte im Rahmen eines Assessmentcenters zu identifizieren. Die Kandidatinnen und Kandidaten werden anschließend durch individuelle Entwicklungspläne an künftige Leitungs-

aufgaben herangeführt und ermöglichen RAFI eine systematische und nachhaltige Nachfolgeplanung. Circa 70 % der POS-Teilnehmenden erhalten innerhalb von drei Jahren eine Führungsposition. Für amtierende Führungskräfte bieten wir jährlich spezielle, auf die RAFI-Strategie ausgerichtete Schulungen, die aktuelle Themen und Trends wie „Ergebnisorientiertes Führen in einer Respekt- und Leistungskultur“ oder „Führen im Change“ aufgreifen. In 2024 rücken wir die Rolle der Führungskraft als Coach in den Fokus. Unsere Führungsinstrumente werden laufend aktualisiert und an die Bedürfnisse der Beschäftigten angepasst. Die RAFI Führungsprinzipien und Tools haben wir in einem Leitfadens für unsere Führungskräfte zusammengefasst.

**5.2.4 Stufenweise Mitarbeiterqualifizierung mit RIMA**

Mithilfe unseres RIMA-Modells fördern wir an unserem Hauptstandort RAFI Berg Mitarbeitende von der Anlernkraft bis zum Masterabschluss und können sie zu Experten ihres jeweiligen Fachgebiets ausbilden. Die Qualifizierung zum Experten orientiert sich am Bedarf und dem vorhandenen Potenzial. Im Qualifizierungsprozess können über die jährlichen Qualifikationsmaßnahmen hinaus auch gezielte und individuell abgestimmte Trainings, Ausbildungsprogramme und Schulungen durchgeführt werden. Die Weiterbildungsprogramme sind auf unsere Unternehmensstrategie sowie die Bedürfnisse unserer Kunden ausgerichtet. Seit 2012 wurden über 100 Beschäftigte mit individuellen Qualifikationen über RIMA weiterge- weitergebildet. In 2023 wurden 13 Personen geför-

<sup>6</sup> Die Gesamtkosten beinhalten ausschließlich Aufwendungen für externe Trainer und qualifizierungsbedingte Reisekosten ohne Berücksichtigung von Stundensätzen der Mitarbeitenden, internen Trainer, von Unterhalts- und Personalkosten des Schulungszentrums sowie Aufwendungen für die Ausbildung.



dert und auch für 2024 sind bereits Anträge gestellt worden. Im Kontext von RIMA bieten wir interne Umschulungsmaßnahmen an, dank derer Beschäftigte mit fachfremdem Abschluss oder ohne Ausbildung einen IHK-zertifizierten Ausbildungsberuf erlernen können und damit beschäftigungsfähig bleiben. In 2022 wurde das Modell auf unseren Standort in Überlingen ausgeweitet. Die an unseren Umschulungen Teilnehmenden profitieren von einer um ein Drittel kürzeren Ausbildungsdauer bei Fortzahlung ihres zuvor bezogenen Gehalts. Zu den mit RIMA verbundenen Förderoptionen gehören auch eine Ruhendstellung des Arbeitsvertrags, Arbeitszeitreduzierungen, die Gewährung von Bildungsurlaub und eine finanzielle Zweidrittel-Beteiligung an Weiterbildungskosten bis maximal 5.000 €. Die Flexibilität des RIMA-Modells ermöglicht Weiterbildungsmaßnahmen in Vollzeit, Teilzeit oder berufsbegleitend. Für Weiterbildungen in Teilzeit lag die RIMA-Fördersumme 2023 bei über 8.800 € bei einer durchschnittlichen Bezuschussung von rund 2.700 € pro Person.



RIMA-Gesamtförderung

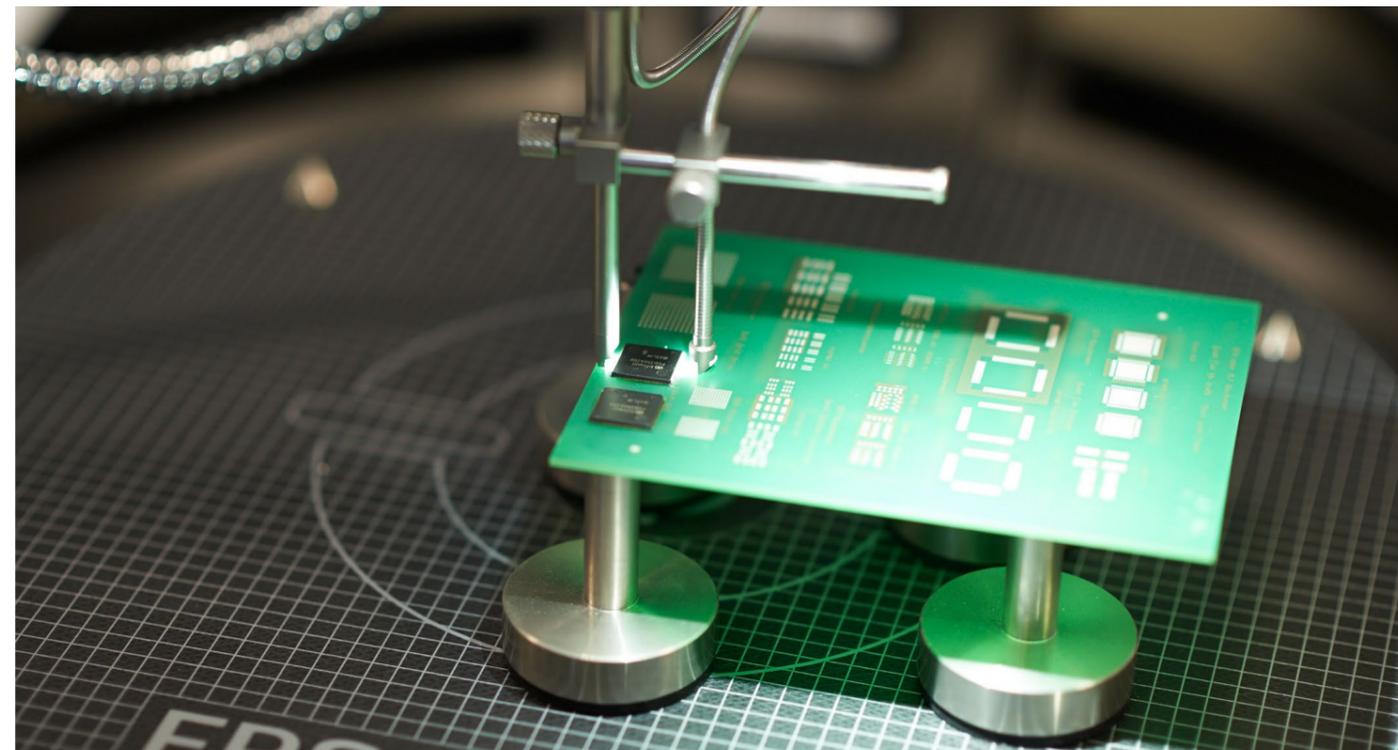
	2019	2020	2021	2022	2023
Bachelor-Studium	9	1	5	3	3
Master-Studium	2	7	3		3
Meister	2	1	3	-	-
Techniker	1	1		-	-
Teilqualifizierung	9	4	5	4	4
praxisint. Studium	1	1	2	2	1
Umschulung	4	3	2	3	2
davon Vollzeit	6	4	5	6	4
davon Teilzeit	22	14	15	11	9

**5.2.5 Persönlichkeitsentwicklung mit PEP**

RAFI legt großen Wert auf die persönliche Weiterentwicklung seiner Beschäftigten. Mit unserem Programm „PEP me up“ bieten wir in unseren deutschen Unternehmensgesellschaften seit 2017 mehrmals jährlich modular aufgebaute Workshops zur Stärkung von Persönlichkeit und Unternehmensbindung an. Die Schulungen, die allen Beschäftigten offenstehen, folgen der Devise „Von RAFI für RAFI“ und werden von einem internen Projektteam konzipiert und durchgeführt. Ziel der Workshops ist die Steigerung des persönlichen Entwicklungspotenzials durch Selbstführung und Veränderungsbereitschaft. Zudem wird der Bezug zu RAFI als Unternehmen intensiviert und das „WIR“ durch Themen wie Zusammenarbeit und Kommunikation gestärkt.

**5.2.6 Digitale Schulungsplattform**

Seit 2020 steht unseren Beschäftigten mit der digitalen Lernplattform LEARNIE ein Online-Schulungsangebot zur Verfügung. Die auf der Plattform bereitgestellten Formate reichen vom E-Learning über Onlineschulungen und Webinare bis zum Blended Learning und lassen sich zeit- und ortsunabhängig abrufen und digital verwalten. Zur Aufbereitung von The-



men und Inhalten für E-Learnings mit speziellem RAFI Bezug wurden 20 Mitarbeitende zu Autorinnen und Autoren fortgebildet. Das Team wurde inzwischen um Autorinnen und Autoren an den Standorten Ungarn und Überlingen ergänzt. Die einzelnen Inhalte werden von einer Vielzahl von Mitarbeitenden aufbereitet und zusammengestellt. Darüber hinaus beziehen wir von externen Anbietern E-Learnings zu allgemeinen Themen – darunter sowohl Pflichtkurse wie Compliance, Arbeitsschutz oder IT-Security als auch breitgefächerte Angebote zur freiwilligen Weiterbildung beispielsweise für gängige Software-Anwendungen. Derzeit können über LEARNIE insgesamt 285 Kurse gebucht oder abgerufen werden. Davon sind 197 als Online-Kurse und Webinare angelegt, 83 finden als Inhouse-Schulungen in Präsenz und fünf Kurse im Blended-Learning-Format statt. Die Angebote der seit 2022 auch an den Standorten RAFI Eltec in Überlingen und RAFI Hungaria verfügbaren Plattform werden schrittweise auf weitere Tochterunternehmen übertragen, um LEARNIE zu einem einheitlichen, standort- und länderübergreifenden Schulungsportal auszubauen.

**5.2.7 Schulungszentrum zur elektronischen Fachqualifizierung**

Als produzierendes Unternehmen der Elektroindustrie ist die hohe Qualifikation unserer Beschäftigten im Bereich Elektronik für uns essentiell. Daher veranstalten wir gemeinsam mit AVLE, dem Ausbildungsverbund Löttechnik Elektronik, in unserem hauseigenen Schulungszentrum in Weingarten auf die aktuellen Anforderungen und Entwicklungen der Elektronikproduktion zugeschnittene Lehrgänge. Außer den AVLE-Lötschulungen gehören auch SMT-Prozessschulungen sowie eine Ausbildung zum Brandschutzhelfer zum Kursprogramm. Neben unseren Mitarbeitenden nehmen führende Elektronikkonzerne, mittelständische Auftragsfertiger sowie Landes- und Bundesämter aus dem gesamten DACH-Raum unser Kursangebot wahr. Auf Wunsch führen wir bedarfsspezifische Schulungen auch beim Kunden vor Ort durch. Unser Schulungszentrum ist nach den Richtlinien AVLE 1505, 1510 und 1511 mit modernster Technologie ausgestattet und damit europaweit führend. Die technische Ausstattung für die Handlö-

Schulungszentrum

	2019	2020	2021	2022	2023
Anzahl Schulungen	304	193	226	601	595
geschulte UE	5.830	3.222	4.166	10.328	9.990
Anzahl Teilnehmer	236	158	308	631	583
Zufriedenheit sehr gut	97 %	98 %	98 %	99 %	99 %
Kosten gesamt in €	201.240,00 €	200.740,00 €	200.740,00 €	220.125,00 €	247.239,12 €
gesparte Lehrkosten in €	169.243,95 €	187.760,00 €	115.705,00 €	55.554,24 €	32.860,00 €

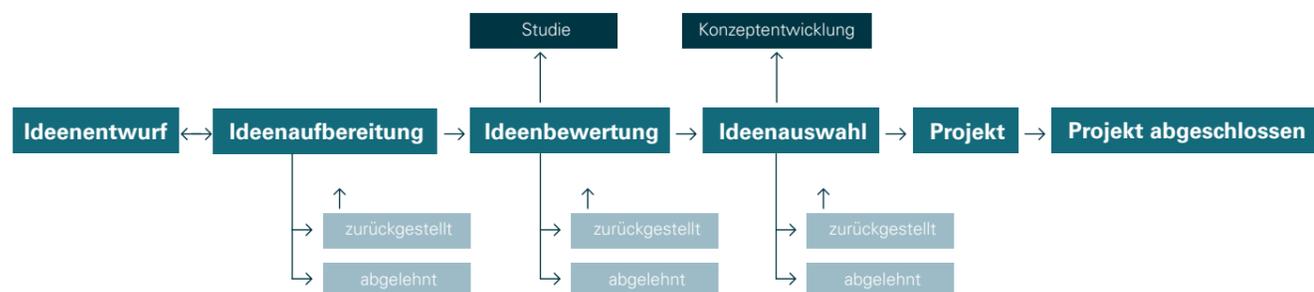


tung wird im Dreijahres-Rhythmus durch unsere Sponsoren erneuert und befindet sich daher stets auf dem neuesten Stand. Wir verfügen über modernstes Lötequipment verschiedener Hersteller. Unser Ausbilder ist nach IPC-A-610 und IPC-7711/7721 sowie AVLE 1515 und AVLE 1516 zertifiziert, was uns europaweit als einzigen Anbieter berechtigt, Löt Schulungen für die Polizei durchzuführen. Als einer der größten Arbeitgeber in der Region bringt RAFI seine Schulungskompetenz auch im Ausbildungskontext ein und bietet in Kooperation mit der Hochschule Ravensburg-Weingarten (RWU) Löturse für internationale Studierende an. Lötgeräte, die nicht mehr dem neuesten Stand der Technik entsprechen, werden günstig an kooperierende Schulen oder Hochschulen abgegeben.

**5.2.8 Perspektiven und Zielsetzungen**

Zu unseren Zielsetzungen im Bereich Aus- und Weiterbildung zählen der Aufbau unserer neu eingerichteten RAFI Academy und die inhaltliche Erweiterung

der digitalen Lernplattform LEARNIE. Neben der sukzessiven Vergrößerung des digital bereitgestellten Kursangebots haben wir mit Überlingen und Ungarn 2022 zwei unserer Tochterunternehmen erfolgreich an das Lernportal angebunden. Einen zweiten Schwerpunkt bildet die gruppenweit koordinierte Förderung unseres Führungskräfte Nachwuchses. Seit 2023 werden im Rahmen lokaler Führungskräfte Schulungen sowie standortübergreifender Entwicklungsprogramme die vereinbarten und in den Führungskräfte Schulungen vermittelten Führungsgrundsätze und -prozesse gruppenweit implementiert. Mit dieser Führungskräfteentwicklung wollen wir in der gesamten RAFI Gruppe einen modernen, ergebnisorientierten Führungsstil in einer Respekt- und Leistungskultur etablieren. Die seit Jahren am Standort Berg etablierten Mitarbeiter-Schulungen zum respektvollen und achtsamen Umgang miteinander („PEP me up“), werden auf die anderen deutschen Standorte ausgeweitet, um auf eine einheitliche Unternehmenskultur mit gemeinsamen Werten und Spielregeln hinzuwirken.



**5.3. Innovationsfähigkeit und -förderung**



[SDG 9, GRI 402→] Als ein wesentliches Erfolgskriterium und Leitmotiv unseres unternehmerischen Handelns haben wir die Innovationsförderung fest in unserer Organisation integriert.

Um durch neue Ideen, Prozesse und Entwicklungen zukunfts- und wettbewerbsfähig zu bleiben, sind wir bestrebt, die strukturellen Voraussetzungen für eine innovationsorientierte Unternehmenskultur kontinuierlich zu verbessern. Hierzu setzen wir auf den Ideenreichtum unserer Beschäftigten und motivieren sie ausdrücklich zur kreativen Mitwirkung. Mit unserem strukturell verankerten Innovationsprozess ermöglichen wir allen Mitarbeitenden, eigene Vorschläge und Ideen zu entwickeln und in unsere Innovationsdatenbank „INVISION“ einzuspeisen.

**5.3.1 Interner Innovationswettbewerb**

Im Rahmen unseres jährlich am Standort Berg veranstalteten Innovationswettbewerbs reichen unsere Beschäftigten jedes Jahr zwischen 20 und 40 neue Ideen ein, die zunächst von einem Kompetenzteam gesichtet und bewertet werden. Im zweiten Schritt präsentieren die Einreichenden ihre Vorschläge einem interdisziplinären Gremium und stellen sie zur Diskussion. Als besondere Anerkennung für die beste Idee vergibt die Geschäftsführung den Titel „TOPInnovator des Jahres“. Der oder die Preisträger\*in wird mit einem Pokal belohnt und erhält ein symbolisches Preisgeld in Höhe von 2.000 €, das RAFI als Spende einem vom Gewinner bestimmten wohltätigen Zweck zukommen lässt. 2023 wurde die herausragende Idee und Entwicklung unseres langjährigen Mitarbeiters Benjamin Ummenhofer zur Entwicklung der technischen

Grundlagen eines SAFETY TOUCH® mit dem Preis geehrt. Der SAFETY TOUCH® erlaubt zukünftigen HMI eine sichere Touchscreen Eingabe in Bezug auf die funktionale Sicherheitsanforderungen, die in Nutzfahrzeugen, Medizintechnik oder Industrieanwendungen gefordert werden.

**5.3.2 Innovationsworkshop i24**

Zusätzlich zum Innovationsprozess bieten wir mit unserer Initiative „i24“ ausgewählten Beschäftigten einmal pro Jahr die Möglichkeit, sich einen Tag frei dem Thema Innovation zu widmen. Jeder i24-Tag steht unter einem bestimmten Motto, zu dem die aus verschiedensten Bereichen ausgewählten Teilnehmenden in Kleingruppen innovative Ideen entwickeln. Die Kreativität der Beteiligten spiegelt sich in den vielfältigen Vorschlägen und Ideen wider, von denen sich manche direkt umsetzen lassen, während komplexere Projekte mit größerem Zeit- und Entwicklungsaufwand verbunden sind.

**5.3.3 Hackathon**

Seit 2022 führt RAFI im Abstand von zwei bis drei Jahren in Berg einen Hackathon („Hack“ & „Marathon“) durch. Das Ziel dieser Veranstaltung besteht darin, aus einem Konzept innerhalb von zwei Tagen einen Prototyp zu entwickeln. Neben der Umsetzung neuer Ideen dient der Hackathon auch dem Teambuilding, da alle Mitarbeitenden eines RAFI Standorts in Gruppen von bis zu sechs Beschäftigten teilnehmen und an der Verwirklichung innovativer Konzepte mitwirken können. Die Projekte werden einer RAFI Expertenjury vorgestellt, die ein Gewinnerteam auszeichnet, dessen Innovation im Unternehmen ebenso weiterentwickelt wird wie als besonders realisierenswert beurteilte Ideen aus unserer Innovationsdatenbank „INVISION“.



# 06

## ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT

[GRI 3-3→] Der Hauptsitz der RAFI Gruppe befindet sich in der florierenden Wirtschaftsregion Oberschwaben, wo wir mit einem verstärkten Wettbewerb um die besten Fachkräfte konfrontiert sind. Daher sind wir hier wie auch an unseren internationalen Standorten sehr bestrebt, unsere Reputation und den Bekanntheitsgrad als attraktiver Arbeitgeber sicherzustellen. Dies soll die Mitarbeiterbindung festigen und die hohe Qualität unseres Personalbestands mit niedriger Fluktuation dauerhaft erhalten. Neben zahlreichen Erleichterungen im Arbeitsalltag sorgen wir für ein familienfreundliches Beschäftigungsumfeld und honorieren das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeitenden. Wir fördern aktiv die Work-Life-Balance und bieten zahlreiche Leistungen und Präventionsprogramme für den Schutz am Arbeitsplatz, die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Beschäftigten. Zudem verfügen wir am Stammsitz Berg über ein breit aufgestelltes betriebliches Gesundheitsmanagement, das wir schrittweise auf unsere internationalen Betriebsstätten ausweiten.

### 6.1 Beschäftigungsmodelle und Zusatzleistungen

[GRI 2-7→] Die Sicherheit am Arbeitsplatz hat stets höchste Priorität an allen RAFI Standorten. Für Zusatzleistungen und Angebote orientiert sich die RAFI Gruppe an den länderspezifisch vorgegebenen Standards sowie dem wirtschaftlichen Stellenwert der Betriebsstätten. Auch die Zufriedenheit der Mitarbeitenden ist uns allerorts ein sehr großes Anliegen. Daher sind wir bestrebt, die Arbeitsgestaltung international an die überdurchschnittlichen Rahmenbedingungen des Hauptsitzes anzulehnen.

[GRI 401-2→] RAFI Berg offeriert seinen Mitarbeitenden über die Tarifbindung hinaus ein attraktives Paket von Zusatzleistungen, Bonifikationen und Vergünstigungen. Mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, verschiedenen Zeitkonten, Sabbaticals, einer betrieblich geförderten Altersvorsorge, Altersteilzeitmodellen sowie Zuschüssen für Nahverkehr, Kantine und Kinderbetreuung, der Organisation von Ausflügen und Events sowie der Förderung ehrenamtlichen Engagements schaffen wir den Rahmen für eine hohe Beschäftigtenzufriedenheit.

#### 6.1.1 Vergütung, Zuschüsse und Bonifikationen

[GRI 2-30, 407→] Die RAFI GmbH & Co. KG am Standort Berg ist tarifgebunden und erkennt die Flächentarifverträge der Metall- und Elektroindustrie an. [GRI 404-3→] Zusätzlich zur attraktiven

Grundvergütung werden in jährlich stattfindenden Leistungsbeurteilungen individuelle Leistungszulagen ermittelt. Unser Unternehmen zahlt Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie eine jährliche Gewinnbeteiligung, deren Höhe sich an den Unternehmensergebnissen des vorherigen Geschäftsjahrs bemisst. Überdies bieten wir unseren Beschäftigten zahlreiche weitere Zuwendungen und Sozialleistungen. An unseren ausländischen Standorten zahlen wir den Mitarbeitenden ein überdurchschnittliches Gehalt und fördern gruppenweit den Zusammenhalt der Belegschaft im Sinne der Initiative ONE RAFI. An allen Standorten werden die Werkskantinen vor Ort bezuschusst. Damit gewährleisten wir, dass unseren Beschäftigten ein frisches und reichhaltiges Angebot an Speisen und Getränken mit einem Anteil von über 25 % vegetarischer oder veganer Gerichte aus biologischem Anbau zur Wahl steht. Darüber hinaus engagiert sich RAFI für die betriebliche und private Absicherung seiner Mitarbeitenden an allen Standorten, indem wir individuelle Leistungen zur Altersvorsorge fördern und Angebote für private Unfall- und Berufsunfähigkeitsversicherungen unterbreiten. Am Hauptsitz in Berg hat RAFI ein Dreisäulenmodell zur betrieblichen Altersvorsorge implementiert, das 2016 mit dem Deutschen bAV-Preis ausgezeichnet wurde.

### 6.1.2 Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis

[GRI 402-→] Das „WIR“ steht im Zentrum unseres unternehmerischen Handelns. Als international tätiges Industrieunternehmen mit regionaler Verbundenheit legen wir Wert auf Bodenständigkeit und ein gutes Miteinander. Die Wertschätzung für unsere Beschäftigten bringen wir mit verschiedenen Aktionen und Veranstaltungen zum Ausdruck. An erster Stelle sind hier das Sommerfest sowie die jährliche Betriebs- und Weihnachtsfeier zu nennen. Letztere lädt mit Rahmenprogramm und umfangreichem Buffet zum gemeinsamen Jahresabschluss ein. Weitere Betriebsfeierlichkeiten werden in Eigenregie an den einzelnen Standorten organisiert und begangen. Darüber hinaus unterstützt RAFI finanziell und organisatorisch das Miteinander der Beschäftigten stärkende Veranstaltungen. Am Standort Berg bieten wir mit 15 Betriebssportgemeinschaften (BSG), unserer RAFI Big Band sowie der RAFI Werkfeuerwehr unseren Beschäftigten gemeinsame, der Gesundheit sowie dem gesellschaftlichen und kulturellen Engagement förderliche Aktivitäten auch nach Abschluss des Arbeitstages. Auch an unseren Standorten in Überlingen und Polen haben wir Angebote für gemeinsame Sportaktivitäten etabliert. Ende 2022 wurde zudem der „EGYM-Wellpass“ eingeführt, der den Mitarbeitenden der deutschen Standorte im Rahmen einer Mitgliedschaft Zugang zu einer Viel-

zahl von Sport- und Freizeitangeboten gewährt. Seit Anfang 2023 besteht für unsere Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich bei unserem Vertragspartner „Business Bike“ ein Fahrrad zu leasen. Weitere Mitarbeiterangebote stehen unseren Beschäftigten über die Plattform „Corporate Benefits“ zur Verfügung.

### 6.1.3 Unterstützung gemeinnütziger und ehrenamtlicher Aktivitäten

[GRI 413-1-→] Die einzelnen Standorte der RAFI Gruppe nehmen ihre Rolle als in den gesellschaftlichen Kontext eingebettete Unternehmen wahr. Neben der Förderung von Sport, Kultur und sozialen Einrichtungen erstreckt sich das Engagement auf eine Reihe weiterer Kooperationen und Initiativen, die sich je nach Standort in Art und Intensität unterscheiden. Während RAFI Berg und Eltec sich stark für die Förderung sportlicher Aktivitäten einsetzen, unterstützt RAFI Systec wirtschaftlich benachteiligte Familien aus der Region mit Sach- wie Geldspenden und tritt gemeinsam mit dem Kinderschutzbund für einen gleichberechtigten Bildungszugang ein. Im gruppenweiten Maßstab sind die Konzepte zur Umsetzung von Spendenprojekten noch im Aufbau und werden standortbezogen entwickelt.

Als Kooperations- und Bildungspartner von mehr als zehn Schulen und Hochschulen in der Region leistet RAFI Berg einen wesentlichen Beitrag zur Bildung und beruflichen Orientierung. In Veranstaltungen wie dem Ausbildungstag, dem Tag der offenen Tür oder unterjährigen Betriebsbesichtigungen stellen wir uns der Öffentlichkeit als modernes Industrieunternehmen vor. Des Weiteren unterstützen wir unsere Mitarbeitenden bei der Ausübung von Ehrenämtern, indem wir sie für ehrenamtliche Tätigkeiten oder Ausbildungen, die während der Arbeitszeit stattfinden, bezahlt freistellen.

### 6.1.4 Arbeitszeitmodelle, Zeitkonten, mobiles Arbeiten

RAFI versteht Arbeitszeitflexibilität als wesentlichen Beitrag, um Arbeitsplätze nachhaltig zu sichern. Mit unseren standortspezifischen und nach Möglichkeit flexiblen Arbeitszeitmodellen helfen wir unseren Mitarbeitenden, persönliche Bedürfnisse mit betrieblichen Erfordernissen in Einklang zu bringen. Voraussetzung hierfür sind gegenseitiges Vertrauen, Offenheit und Ehrlichkeit zwischen Management und Beschäftigten. Wir sind bestrebt, das Volumen an Mehrarbeit gering zu halten und passen unsere Rekrutierungsprozesse kontinuierlich der aktuellen Auftragslage an. In Berg beträgt die wöchentliche, im RAFI Anerkennungstarifvertrag geregelte Arbeitszeit 38 Stunden. Für Auszubildende und DHBW-Studierende gilt eine Arbeitszeit von 35



Stunden pro Woche.

An den deutschen RAFI Standorten wird nach Möglichkeit ein flexibles Arbeitszeitmodell ohne Kernarbeitszeit gepflegt. Um die Auslastung unserer Maschinen möglichst effizient zu gestalten, arbeiten verschiedene Produktionsbereiche im Schichtbetrieb. International stehen etwa 40 % der Beschäftigten flexible Arbeitszeitmodelle zur Verfügung. Geleistete Mehrarbeitsstunden werden entweder in einem persönlichen Gleitzeitkonto gesammelt, über das jeder Mitarbeitende individuell verfügen kann, oder dem Standort entsprechend vergütet. Darüber hinaus verfügen die Beschäftigten über ein betriebliches Arbeitszeitkonto sowie ein Langzeitkonto. Der dort verzeichnete Stundenaufbau ermöglicht längere Abwesenheiten beispielsweise zur Pflege von Familienangehörigen, für Sabbaticals, einen vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben oder die individuelle Fort- und Weiterbildung. Dieses Modell hat sich vor allem an den deutschen Standorten etabliert. Je nach Tätigkeit steht unseren Beschäftigten die Möglichkeit des mobilen Arbeitens zur Verfügung, die für RAFI Berg 2019 mit dem Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung spezifiziert worden ist. Durch die individuelle, örtlich wie zeitlich variable Arbeitsgestaltung unterstützen wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und kommen dem Wunsch vieler Be-

schäftigten nach größerer Flexibilität nach.

### 6.1.5 Beschäftigtenzufriedenheit

Zur Sicherung der Qualität unserer Leistungen sowie eines effektives Wissensmanagements – insbesondere beim innerbetrieblichen Know-how – legen wir Wert auf dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse. Wir honorieren lange Betriebszugehörigkeiten und ermitteln in regelmäßigen Abständen den Grad der Zufriedenheit unserer Beschäftigten. Optimierungspotenziale decken wir auf und ergreifen entsprechende Maßnahmen, um erkannte Potenziale voll auszuschöpfen. Weil zufriedene und motivierte Mitarbeitende den Grundstein für unseren Unternehmenserfolg bilden, arbeitet unser Management in Berg eng mit dem Betriebsrat und weiteren Arbeitnehmerschüssen zusammen. Da die Mitglieder dieser Gremien aus verschiedensten Unternehmensbereichen stammen, finden die getroffenen Entscheidungen breite Akzeptanz in der gesamten Belegschaft. In Berg beschlossene Maßnahmen werden durch die Initiative ONE RAFI nach Möglichkeit an weiteren RAFI Standorten implementiert, so dass auch diese von den lokalen Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechten profitieren, die im deutschen Betriebsverfassungsgesetz verankert sind.



[GRI 401-1→] Die Zufriedenheit unserer Beschäftigten spiegelt sich insbesondere in der Dauer der Betriebszugehörigkeit sowie dem geringen Krankenstand wider. Im vergangenen Jahr konnten wir erfreulicherweise einen Rückgang der Fluktuationsrate um 2,5 Prozentpunkte auf 7,9 % verzeichnen. Die Beweggründe von Arbeitnehmer-Kündigungen werden in Austrittsgesprächen eruiert, um daraus zielführende Maßnahmen abzuleiten, welche die Mitarbeiterzufriedenheit weiterhin auf hohem Niveau halten sollen. Überdies wird die Zufriedenheit unserer Beschäftigten in regelmäßigen Umfragen unter Mitwirkung des Betriebsrats abgefragt. Auch international halten wir die RAFI Standorte an, ihre Mitarbeitenden regelmäßig zu befragen und in Entschei-

dungsprozesse miteinzubeziehen. Für Deutschland berücksichtigen wir zudem öffentliche Arbeitgeberbewertungen auf Plattformen wie „Kununu“, „Glassdoor“ oder „ausbildung.de“. Hier erreicht RAFI GmbH & Co. KG Weiterempfehlungsraten von 93 % („Kununu“) und 100 % („ausbildung.de“) sowie Bestwerte in puncto Mitarbeiterzufriedenheit.

#### 6.1.6 Perspektiven und Zielsetzungen

Mit unserer 2023 neu ausgerollten Employer-Branding-Strategie wollen wir die Bekanntheit von RAFI als attraktivem Arbeitgeber weiter erhöhen und ein qualitativ wie quantitativ gesteigertes Bewerbungskommen erreichen. Zudem möchten wir damit unseren Personalbestand sichern, unsere Mitarbei-

tenden weiter entwickeln und die Fluktuation möglichst gering halten. Seit 2023 wird an allen Standorten der Potenzialsichtungsprozess durchgeführt, um jungen Fach- und Führungstalente durch individuelle Fördermaßnahmen attraktive Karrierechancen zu bieten. Durch aufeinander abgestimmte Schulungs- und Förderprogramme für Führungskräfte und Mitarbeitende können wir das respektvolle Miteinander über alle Standorte und Hierarchieebenen hinweg als gemeinsame, unternehmensweite Haltung noch fester in unserer Firmenkultur verankern.

Um den Austausch unserer Beschäftigten zu fördern, planen wir regelmäßige Aktivitäten wie den auch für 2024 vorgesehenen Feierabendhock oder

die Feier zum 50-jährigen Bestehen unserer Betriebssportgruppe (BSG). Die Mitte 2023 für die interne Kommunikation eingerichtete myRAFI App bietet zudem eine Plattform, auf der sich Mitarbeitende bspw. zur Organisation von Fahrgemeinschaften weiter vernetzen können. Ferner arbeiten wir an einem Mobilitätskonzept für die deutschen RAFI Standorte, um einerseits die neue Fertigungsstätte in Bad Waldsee anzubinden und andererseits die Arbeitswege so effizient wie möglich zu gestalten. Lokale Kooperationen, wie mit der Gemeinde Berg, sollen ausgeweitet werden: RAFI möchte hier als größter Arbeitgeber sein Engagement intensivieren. Ein Auftaktgespräch mit der Gemeinde hat hierzu bereits stattgefunden.

#### 6.2 Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz

[GRI 403→] Das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) bei RAFI erachtet die Gesundheit der Beschäftigten als höchstes Gut, das es bestmöglich zu erhalten und zu fördern gilt.

Gemäß unserer Verantwortung als Arbeitgeber legen wir größten Wert auf die Sicherheit bei der Gestaltung unserer Arbeitsplätze, ergreifen vorbeugende Maßnahmen für ein gutes Arbeitsumfeld und unterstützen unsere Mitarbeitenden durch Informations- und Präventionsangebote. Unsere etablierte, betriebliche Gesundheitsförderung (BGF), die im standortübergreifenden Arbeitskreis Gesundheitsförderung organisiert ist, fördert das gesundheitsbewusste Verhalten der Belegschaft und hilft bei der Gestaltung einer gesundheitsfördernden Arbeitsumgebung.



### 6.2.1 Sicherheit am Arbeitsplatz

[GRI 403-1,-2→] Das vorrangige Präventionsziel besteht in der Vermeidung von Unfällen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen unserer Beschäftigten. Die Verantwortung für die Bestimmung und Überprüfung der Schutzmaßnahmen im Einklang mit dem Arbeitsschutzgesetz und anderen Richtlinien obliegt den verantwortlichen Vorgesetzten unterstützt durch unseren Arbeitsschutzausschuss (ASA). In Gefährdungsbeurteilungen werden relevante sowie potenzielle Gefahren und Belastungen systematisch analysiert, ermittelt und bewertet, um die erforderlichen Schutzmaßnahmen für die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu bewerten, festzulegen und umzusetzen.

An unseren deutschen Standorten unternehmen wir regelmäßige Begehungen der Arbeitsstätten mit unserem Team des Arbeitsschutzausschusses und ergänzen diese durch abteilungsspezifische Begehungen in verschiedenen Betriebsbereichen. Selbstverständlich haben wir für jede Abteilung einen eigenen Sicherheitsbeauftragten bestellt.

[GRI 403-4,-5→] In allgemeinen und arbeitsplatzspezifischen Unterweisungen werden alle Beschäftigten durch ihre Vorgesetzten auf die möglichen Gefährdungen und Risiken aufmerksam gemacht und abhängig vom Gefährdungspotenzial mit der vorgeschriebenen persönlichen Schutzausrüstung, PSA und den sicherheitsrelevanten Verhaltensregeln versehen. Zudem sorgen wir durch Einbeziehung von Fachexperten für eine belastungsreduzierte, ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze.

[GRI 403-3→] Als kompetente Ansprechpartner unterstützen unsere Betriebsärztin und unser Betriebsarzt die Mitarbeitenden der deutschen Standorte in medizinischen Fragen sowie mit allgemeinen und arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen. Zur Erstversorgung und Behandlung kleinerer Verletzungen sind flächendeckend Ersthelfer\*innen für das Kollegium in Bereitschaft. Das medizinische Equipment für die Ersthilfe ist in jedem Gebäude in mehreren, frei zugängliche Erste-Hilfe-Boards verfügbar.

### 6.2.2 Unfallmanagement und Brandschutz

[GRI 403-9→] An allen deutschen Standorten betreibt RAFI ein seit Langem etabliertes Unfallmanagement. Durch interne Unfallmeldungen an die Vorgesetzten und Sicherheitsfachkräfte stellen wir die statistische Erfassung eingetretener Unfallereignisse sicher. Im Rahmen der statistischen Erfassung

differenzieren wir zwischen meldepflichtigen und nicht-meldepflichtigen Vorkommnissen, die in Wege-, Arbeits- und Sportunfälle unterteilt werden. Die Zahlen werden jährlich erhoben und die Entwicklung quartalsweise besprochen. Bei Betriebsunfällen führen wir eine Unfallanalyse durch, um Präventionsmaßnahmen zu ergreifen und die Gefährdungsbeurteilungen der entsprechenden Arbeitsumgebung anzupassen. In Zukunft sollen auch Beinaheunfälle an die Vorgesetzten gemeldet und für Präventionsmaßnahmen analysiert werden.

Der Brandschutz stellt einen wesentlichen Teil der Betriebssicherheit dar. Die Geschäftsleitung der deutschen RAFI Standorte wird im vorbeugenden Brandschutz durch den Brandschutzbeauftragten beraten und unterstützt. Zur abwehrenden Brandbekämpfung unterhält RAFI am Campus Berg eine eigene Werkfeuerwehr. Die derzeit 24 aktiven Feuerwehrmitglieder absolvieren regelmäßige Übungen und sind mit betriebseigenen Fahrzeugen im Ernstfall sofort einsatzbereit. Zudem besteht eine Kooperation mit der angrenzenden Freiwilligen Feuerwehr Berg bei Einsätzen und zur gegenseitigen Unterstützung. Die Aufnahme in die Werkfeuerwehr steht allen bei RAFI angestellten Mitarbeitenden unter der Voraussetzung offen, dass sie für den feuerwehrtechnischen Dienst geeignet sind. Jedes Feuerwehrmitglied verfügt über Aufstiegschancen und Zugang zu sämtlichen Schulungen. Die Kommandierenden werden vom ganzen Team gewählt. Die stets den aktuellen Vorschriften entsprechende Ausrüstung bürgt für höchste Einsatzsicherheit. Bei Neuanschaffungen wird auf Nachhaltigkeit und Energieeffizienz geachtet. Einsatzübungen erfolgen möglichst ressourcenschonend, um weder Wasser noch Energie zu verschwenden. Zur fachgerechten Entsorgung von Abfall- und Gefahrstoffen finden regelmäßige Unterweisungen statt.

### 6.2.3 Gesundheitsförderung und Wiedereingliederung

[GRI 403-6→] Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden beim Erhalt ihrer Vitalität und Gesundheit durch ein breites Spektrum präventiver, das gesundheitliche Wohlergehen fördernder Aktivitäten. Unsere Betriebssportgruppe (BSG) in Berg bietet in 15 verschiedenen Sparten Sportarten wie Laufen, Radsport, Schwimmen, Kegeln, Fitness, Ski, Squash, Badminton, Tennis, Bouldern, Bogenschießen und andere mehr an. Auch in Überlingen laden wir zur



Beteiligung an unseren BSG-Aktivitäten ein. Darüber hinaus können sich die umliegenden Standorte jederzeit am sportlichen Angebot in Berg beteiligen. In Kooperation mit unserem Partner „EGYM-Wellpass“ schaffen wir unseren bei RAFI Berg und in Überlingen Beschäftigten die Option, verschiedenste Sport- und Freizeitangebote in ihrer Region vergünstigt wahrzunehmen.

Mittlerweile haben sich über 15 % der Beschäftigten für eine Mitgliedschaft entschieden, um sich beispielsweise in Fitness- oder Yogastudios, Schwimmbädern oder Kletterhallen sportlich aktiv zu betätigen. Andere Mitarbeitende nutzen den Wellpass für Meditationskurse, Wellness, ein Ernährungscoaching und ein breites Spektrum anderer Angebote.

Unser betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) begleitet Mitarbeitende individuell und sensibel bei der ihrer beruflichen Wiedereingliederung nach krankheitsbedingten Ausfällen. Dabei kann es ganz nach Wunsch und Bedarf von Betriebsarzt, Sicher-

heitsfachkräften und dem Betriebsrat unterstützt werden.

### 6.2.4 Perspektiven und Zielsetzungen

Unsere BSG feiert 2024 ihr 50-jähriges Jubiläum. Damit blicken wir auf ein halbes Jahrhundert Gesundheitsförderung, Gemeinwohl, Teamgeist und sportliche Aktivitäten zurück. Dieses Ereignis werden wir mit Zusatzangeboten feiern und unsere Gesundheitsförderung um weitere regelmäßige Vorsorgeangebote erweitern. Für eine höhere Reichweite, die weitere RAFI Standorte einschließt, machen wir unsere Vorträge zu Vorsorge und Gesundheitsförderung auch online zugänglich. Zudem wird das BGM aktiv an der Gefährdungsanalyse für den Umzug in den Werksneubau in Bald Waldsee und die folgenden Einweisungen für die Arbeitsschutzmaßnahmen mitwirken. Mit der Inbetriebnahme Ende 2024 erhält das neue Werk einen eigenen Sicherheitsbeauftragten und werden vor Ort regelmäßige ASA-Besuche stattfinden.



# 07 CHANCENGLEICHHEIT UND DIVERSITÄT

[GRI 3-3→] Das Management von RAFI setzt sich aktiv für die Erhöhung des Anteils weiblicher Beschäftigter im Unternehmen ein und intensiviert seine Maßnahmen zur Karriereförderung von Frauen für Führungspositionen. Darüber hinaus unterstützen wir an unseren deutschen Standorten Familien und arbeitende Mütter durch Zuschüsse für Betreuungsleistungen. Als wichtiger Beitrag zum Unternehmenserfolg ist Vielfalt fest in unserer Unternehmenskultur verankert und spielt auch bei der Personalauswahl eine große Rolle. Mit Entschiedenheit verwehren wir uns gegen jede Form von Diskriminierung und treten konsequent für ein respektvolles Miteinander aller Beschäftigten ein. Am Standort Berg bieten wir unseren Beschäftigten ab einem Alter von 54 Jahren zudem spezielle Vergünstigungen, altersgerecht gestaltete Arbeitsplätze sowie vielfältige Beschäftigungsoptionen auf Basis flexibler Arbeitszeitmodelle. Des Weiteren engagieren wir uns sowohl innerbetrieblich als auch in Werkstattkooperationen für die Inklusion von Menschen mit Behinderung.

## 7.1 Geschlechterstruktur und Frauenförderung

[GRI 405→] Als technisches, produzierendes Unternehmen weist unsere Geschlechterstruktur eine branchentypische Verteilung auf. Am Standort Berg ist durch unsere Tarifbindung und das Entgeltrahmenabkommen (ERA) für jede Position die gleiche Entlohnung von Männern und Frauen sichergestellt.

[GRI 405-1,-2→] Das gruppenweite, unbereinigte Lohngefälle beträgt ca. 25 %. Der Anteil weiblicher Beschäftigter in der gesamten RAFI Gruppe lag 2022 bei rund 47 %, wobei Frauen überwiegend in den kaufmännischen Abteilungen oder im Produktionsbereich beschäftigt sind. Gruppenweit sind Führungspositionen zu 5 % mit Frauen besetzt.

Geschlechterstruktur nach Standort 2023

	Gesamt		Berg		Hungaria		Eltec		Electronics	
	absolut	prozentual	absolut	prozentual	absolut	prozentual	absolut	prozentual	absolut	prozentual
Gesamt	2.326	100 %	1.121	48,19 %	489	21,02 %	393	16,90 %	135	5,80 %
m	1.243	53 %	712	64 %	156	32 %	215	55 %	64	47 %
w	1.083	47 %	409	36 %	333	68 %	178	45 %	71	53 %

	Italia		Systec		USA		Polen		Xymox	
	absolut	prozentual								
Gesamt	64	2,75 %	24	1,03 %	6	0,26 %	10	0,43 %	84	3,61 %
m	33	52 %	18	75 %	3	50 %	10	100 %	32	38 %
w	31	48 %	6	25 %	3	50 %	0	0 %	52	62 %

**7.1.1 Frauenförderung und Karriereentwicklung**

[GRI 405-1→] Um die Quote der weiblichen Belegschaft speziell im technischen Bereich zu erhöhen, beteiligen wir uns an Initiativen wie der Girls' Day Academy und dem bundesweiten Girls' Day. Damit bieten wir jungen Schülerinnen die Möglichkeit, unsere technischen Ausbildungs- und Studienberufe kennenzulernen. Die Förderung von Frauen im technischen Bereich sowie in Führungspositionen gehört zu unserer Personalstrategie. Aktuell sind im Top-Management keine Frauen in Führungsposition vertreten. Um dies zu ändern, wollen wir unser Engagement zur Karriereentwicklung von Frauen intensivieren und weitere Maßnahmen zur Verbesserung des Frauenanteils in die Wege leiten. Dafür wurde 2023 eine Arbeitsgruppe gegründet, die sich speziell dem Thema Frauen in Führung annimmt und dies weiter voranbringt. Außerdem wird aktuell eine Bachelorarbeit zu diesem Thema erstellt, aus deren Ergebnissen erste Maßnahmen abgeleitet werden sollen.

**7.1.2 Elternzeit, Eingliederung und Betreuungshilfen**

[GRI 401-3→] Unsere flexiblen Arbeitszeitmodelle und die Angebote zum mobilen Arbeiten wirken sich positiv auf die Wiedereingliederung unserer Beschäftigten nach der Elternzeit aus. Im Jahr 2023 haben insgesamt 56 Mitarbeitende Elternzeit in Anspruch genommen.

Im Rahmen unserer Aktivitäten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf machen wir uns für arbeitende Mütter stark. Unsere am Standort Berg aufgelegten Angebote wie der Kinderbetreuungszuschuss und die Ferienbetreuung in Kooperation mit dem Ravensburger Spieleland werden in der Regel voll ausgeschöpft und daher kontinuierlich ausgebaut. Des Weiteren bieten wir unseren Mitarbeitenden nach Möglichkeit flexible Arbeitszeiten sowie die Möglichkeit des mobilen Arbeitens.

Elternzeit- Berg 2023



**7.2 Diversität und Chancengleichheit**

[GRI 405→] Als international tätiges Unternehmen wissen wir, wie wichtig die Vielfalt unserer Belegschaft für den täglichen Erfolg ist. Unterschiedliche Ideen, Erfahrungen und Sichtweisen bereichern uns, erweitern unsere Perspektive, machen uns flexibler und innovativer. Daher haben wir dieses Prinzip in unserer Unternehmensstrategie und unserem Code of Conduct verankert. Unabhängig von Geschlecht und Alter, sozialer oder nationaler Herkunft, sexueller Identität, Berufserfahrung, vorhandener Behinderung oder gewähltem Lebensmodell – RAFI verkörpert Vielfalt und fördert das respektvolle Miteinander. Im strategischen Kontext von ONE RAFI wollen wir in den kommenden Jahren noch enger mit unseren nationalen und internationalen Töchtern zusammenwachsen, um das gemeinsame Potenzial besser zu nutzen. Ein erster Schritt in diese Richtung ist mit der Gründung der RAFI Academy erfolgt, die uns ermöglicht, Potenziale standortübergreifend künftig noch besser zu nutzen und zu fördern.

**7.2.1 Internationalität und Nicht-Diskriminierung**

[GRI 405-1→] Die Belegschaft der gesamten RAFI Gruppe setzte sich 2023 aus über 35 Nationen zusammen. An den deutschen Standorten haben knapp 85 % der Beschäftigten die deutsche Staatsbürgerschaft. Um den internationalen Austausch zu fördern, arbeiten wir eng mit unseren ausländischen Tochterfirmen zusammen. Hierzu nahmen wir 2023 unsere coronabedingt ausgesetzten Austauschprogramme für Auszubildende am Standort Berg wieder auf und entsandten einen Studenten für einen Monat nach Milwaukee zu unserer US-Tochterfirma Xymox. Auch für 2024 sind wieder Austauschprogramme geplant. Außerdem soll die internationale Projektarbeit gefördert werden. Zur vollumfänglichen Einarbeitung gehören überdies befristete Einsätze neuer Beschäftigter in unseren ausländischen Tochterfirmen sowie dortiger Mitarbeitender an unserem Stammsitz in Berg, die regelmäßig durchgeführt werden.

[GRI 406→] Wir setzen uns konsequent für Nicht-diskriminierung ein, befolgen die geltenden Richtlinien wie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und ahnden jeden Verstoß gemäß den gesetzlichen Bestimmungen. Als Ansprechpartnerin steht den Beschäftigten zusätzlich zum Betriebsrat eine offizielle AGG-Beauftragte zur Verfügung. Im Falle einer Anzeige wegen Diskriminierung hat RAFI ein etabliertes Vorgehen, die Fälle unter Einbeziehung des Betriebsrates detailliert zu prüfen und bei einer positiven Bewertung entsprechende Konsequenzen zu ziehen.

**7.2.2 Altersstruktur und Maßnahmen zur Alterssicherung**

[GRI 401-2→] Das Durchschnittsalter aller Beschäftigten der RAFI Gruppe lag 2023 bei 42 Jahren. Gut ein Drittel der Mitarbeitenden gehört zur Altersgruppe der 51- bis 67-Jährigen. RAFI ist bestrebt, älteren Kolleginnen und Kollegen den Arbeitstag zu erleichtern

Konzernübersicht an allen Standorten

Jahr	2018		2019		2020		2021		2022		2023
Geschlecht	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	gesamt
Anzahl	14	3	19	9	21	8	25	14	6	19	56
durchschn. Dauer in Monaten	1,5	9	2	16	2	24	2	17	2	16	3,3

und sie durch altersgerechte Leistungen und Arbeitsplatzgestaltung bestmöglich zu unterstützen. Mit unserer betrieblichen Altersvorsorge, Altersteilzeit und unseren Arbeitszeitmodellen inklusive Zeitwertkonto bieten wir den Beschäftigten an unseren deutschen Standorten attraktive Konditionen, um auf Wunsch auch vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter in den Ruhestand zu treten (→vgl. 6.1.4). Ab einem Alter von 53 Jahren genießen Mitarbeitende erhöhten Kündigungsschutz sowie ab einem Alter von 54 Jahren zusätzlich Verdienstsicherung. Eine nachhaltige

und bedarfsorientierte Nachfolgeplanung sichert das Know-how altersbedingt ausscheidender Beschäftigter. Darüber hinaus wurde 2023 eine digitale Lösung für den Wissenstransfer ausgerollt.

**7.2.3 Innerbetriebliche und kooperative Inklusionsleistungen**

Die Inklusion von Menschen mit Behinderung ist RAFI ein wichtiges Anliegen. Stand 2023 waren in der RAFI Gruppe 64 Mitarbeitende mit Behinderung beschäftigt. Als eigener Ansprechpartner steht am

Altersstruktur: aktive MA Gruppe 2023 ohne Xymox

Jahr	16-20	21-30	31-40	41-50	51-60	61-67
Gesamt	51	407	556	559	484	173
Geschlecht männlich	40	251	333	286	219	73
Geschlecht weiblich	11	156	223	273	265	100

Altersdurchschnitt nach Standort 2023 ohne Xymox

Berg	Hungaria	Eltec	Electronics	Italia	Systec	USA	Polen
42 Jahre	43 Jahre	43 Jahre	37 Jahre	48 Jahre	49 Jahre	32 Jahre	ca. 28 Jahre

Standort Berg ein offiziell benannter Schwerbehinderterbeauftragter zur Verfügung, der auch die Einhaltung der spezifischen gesetzlichen Bestimmungen wie erhöhten Kündigungsschutz und eine höhere Anzahl an Urlaubstagen überwacht. In Kooperation mit dem Betriebsarzt kann unser am Standort Berg etabliertes betriebliches Gesundheitsmanagement auf die besonderen Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden mit Behinderung eingehen und über die ergonomische Ausstattung und Hilfseinrichtungen am Arbeitsplatz hinaus auch individuelle Maßnahmen anbieten (→ vgl. 6.2.3). Zudem führt unser betriebliches Gesundheitsmanagement regelmäßig Informationsveranstaltungen und Aktionen zum Thema Gesundheit durch. RAFI misst der Inklusion nicht nur intern, sondern auch extern eine hohe Bedeutung bei. Daher kooperieren wir seit Jahren mit Werkstätten und Bildungseinrichtungen für Menschen mit Behinderung unter anderem bei der Pflege unserer Grünanlagen und bei der Durchführung von Montagearbeiten. Um die wachsende Bedeutung der Inklusion zu unterstreichen, ist für 2024 im Ausbildungsbereich eine Kooperation mit einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung vorgesehen.

**7.2.4 Perspektiven und Zielsetzungen**

Das Thema Geschlechterdiversität soll 2024 durch einen neu gebildeten Arbeitskreis insbesondere an den deutschen Standorten vorangetrieben werden. Unser Ziel ist es, Frauen im Unternehmen besser zu unterstützen und Maßnahmen zur Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen zu entwickeln. Um die Inklusion verstärkt in den Fokus zu rücken, planen wir ein Austauschprogramm zwischen Auszubildenden und Studierenden am Standort Berg mit der IWO gGmbH - Werkstatt für Menschen mit Behinderung und Qualifizierungsstätte für langzeitarbeitslose Menschen. Durch die enge Zusammenarbeit möchten wir unsere Mitarbeitenden für den Umgang mit Menschen mit Behinderung sensibilisieren und Rückschlüsse auf die Barrierefreiheit unseres Standortes ziehen. So kann die gesamte Belegschaft von diesem Austausch profitieren. Zu guter Letzt soll im Kontext von ONE RAFI die Internationalisierung in der gesamten Unternehmensgruppe unter anderem durch Aktivitäten im Rahmen der RAFI Academy sowie diverse Austauschprogramme zwischen Beschäftigten verschiedener Standorte weiter vorangetrieben werden.

# 08

## ANHANG

### Was uns auszeichnet.

**RAFI** – Setzt als innovativer Gestalter der Kommunikation zwischen Mensch und Maschine den weltweiten Maßstab. Zeichnet sich durch eigenverantwortliches Handeln, gesundes Wachstum und Ertragskraft aus. Bietet seinen Kunden international Bestleistungen.

**WIR** – Haben ein Gespür für künftige Entwicklungen, geben Raum für Innovation und nutzen ihn. Verfolgen unsere Ziele konsequent und erledigen die damit verbundenen Aufgaben vollständig. Halten unsere Regeln und Vereinbarungen ein. Übernehmen die Verantwortung für unser Verhalten. Fördern gegenseitiges Vertrauen und sind offen und ehrlich zueinander. Sprechen Konflikte offen an und lösen sie. Nutzen Lob und Kritik aktiv.

**ICH** – Vereinbare klare, abgestimmte und transparente Ziele und setze mich für deren Erreichung persönlich ein. Kenne die Bedürfnisse und Erwartungen meines Kunden, nehme diese ernst, schaffe die beste Lösung und hole mir aktiv Rückmeldung. Erledige übernommene Aufgaben und bin für die Nachhaltigkeit der Ergebnisse verantwortlich. Zeige Engpässe sowie Maßnahmen zu deren Abstellung frühzeitig auf. Qualifiziere mich bedarfsgerecht weiter. Informiere zielgerichtet und beschaffe mir alle zur Aufgabenerfüllung notwendigen Informationen.

### 8.1 Leitbild



## 8.2 RAFI COC

### Richtlinien zur

#### Konzernverantwortung/Verhaltenskodex

Diese Verhaltensrichtlinien definieren die Grundsätze und Anforderungen an Beschäftigte, Lieferanten und Geschäftspartner auf Basis der Unternehmenspolitik der RAFI GmbH & Co. KG bei der Abwicklung von Geschäften. Sie gelten für alle Geschäftstätigkeiten von RAFI auf globaler Ebene. Alle Beschäftigte und Geschäftspartner von RAFI tragen Verantwortung für die Einhaltung dieser Richtlinien in Hinblick auf deren Verantwortung für Mensch und Umwelt.

#### Ethik und Gesetzgebung

RAFI erfüllt an all seinen Betriebsstandorten die Vorschriften der geltenden lokalen Gesetzgebung. Bedingt durch den Hauptsitz des Unternehmens, bilden deutsche Rechtsnormen die Grundlage für vorliegende Regelung. Für bestimmte Regionen, Länder oder Funktionen können eventuell strengere Richtlinien oder detailliertere Anweisungen zur Anwendung kommen, die jedoch an den vorliegenden Unternehmensrichtlinien ausgerichtet sein müssen. Sollte eine Bestimmung dieser Richtlinie im Widerspruch zur lokalen Gesetzgebung stehen, so erhalten die Bestimmungen der lokalen Gesetzgebung Vorrang.

#### Lieferanten und Geschäftsführung

Lieferanten von RAFI und der mit ihnen verbundenen Tochterunternehmen haben sich den Grundsätzen dieses „Code of Conduct“ zu verpflichten. Sie verpflichten sich darüber hinaus, alle ihre Lieferanten und Unterlieferanten stets sorgfältig und nach objektiven, sachlichen Kriterien und gemäß den Grundsätzen dieses „Code of Conduct“ auszuwählen, diese zu vermitteln und deren Einhaltung sicherzustellen.

Von unseren übrigen Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie die von uns in diesem „Code of Conduct“ beschriebenen Werte teilen und sich ebenfalls zu deren Einhaltung bekennen.

### 1. Gesellschaftliche Verantwortung

Gesellschaftliche Verantwortung bedeutet bei RAFI die Verpflichtung zur Einhaltung aller geltenden Gesetze sowie der verantwortliche Umgang mit Gesellschaft und Umwelt. Dementsprechend sind alle RAFI-Beschäftigten im Rahmen ihres geschäftlichen Wirkens dazu verpflichtet, geltendes Recht zu wahren und nur innerhalb seiner Grenzen zu handeln.

RAFI nimmt seine finanzielle, soziale und ökologische Verantwortung als globales Unternehmen wahr und strebt nach der Förderung positiver Entwicklungen in den Gemeinden, in denen das Unternehmen ansässig ist. Dabei werden die örtlichen kulturellen Besonderheiten und Gebräuche respektiert. Wir führen unsere Geschäfte mit einem hohen Grad an Integrität.

#### 1.1 Wahrung der Allgemeinen Menschenrechte

RAFI achtet, schützt und fördert in allen Be-

reichen, auf die es Einfluss ausüben kann, geltendes und international anerkanntes Recht und Vorschriften zum Schutz der Menschen- und Kinderrechte. Wir stellen sicher, dass jedwede Form von Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit ausgeschlossen wird und wir uns an Menschenrechtsverletzungen nicht mitschuldig machen. Gleiches gilt für Menschenhandel, jedwede Form (moderner) Sklaverei, unfreiwillige Häftlingsarbeit, Schuldknechtschaft sowie andere Formen von erzwungener Arbeit. Überdies garantieren wir die in den ILO-Konventionen 138 und 182 festgelegten Normen zum gesetzlichen Mindestalter für die Beschäftigung von Kindern.

### 1.2 Wahrung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung

Antidiskriminierung in Form von Chancengleichheit und Gleichbehandlung sind zentrale Elemente für einen fairen, vorurteilsfreien und offenen Umgang mit Menschen. RAFI fördert Vielfalt und gewährleistet ein respektvolles Miteinander und Toleranz. RAFI ist der Überzeugung, dass durch Diversität und den respektvollen und vorurteilsfreien Umgang mit Menschen im Unternehmen ein Höchstmaß an Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit, Kreativität, Produktivität und Effizienz erreicht werden kann. Wir verpflichten uns daher zu Neutralität und Unvoreingenommenheit gegenüber unterschiedlichen Geschlechterformen, sexueller Orientierung, religiöser Bekenntnis, politischer Überzeugung – sofern diese auf Toleranz gegenüber Andersdenkenden sowie freiheitlicher demokratischer Prinzipien beruht, Weltanschauung, ethnischer oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Alter sowie etwaiger Behinderungen oder Erkrankungen.

### 1.3 Einhaltung des Umweltschutzes

Innovationsführerschaft und höchste Ansprüche an das eigene Umweltbewusstsein hängen zusammen. Jedes Wirtschaftsunternehmen trägt eine seinem Produkt- und Dienstleistungsportfolio entsprechende Verantwortung für die Umweltverträglichkeit und Nachhaltigkeit der von ihm angebotenen Produkte und Dienstleistungen. RAFI verfolgt seine sich selbst auferlegten Umweltschutzziele konsequent, welche sich an der RAFI Umweltstrategie orientieren. Wir verpflichten uns dazu, stets nach dem aktuellen Stand der Technik auf ökologisch verträgliche Materialien und Technologien zu setzen, um Umweltbelastungen zu vermeiden bzw. nachhaltig zu minimieren. Hierzu zählt insbesondere der ressourcenschonende Umgang mit natürlich vorkommenden Ressourcen. Die Einhaltung von Umweltschutzgesetzen sowie anerkannten Umweltregeln werden sichergestellt und natürliche Ressourcen sparsam und umweltschonend eingesetzt, um einen nachhal-

tigen Beitrag zur Reduktion des Energieverbrauchs, des Abfalls sowie der CO<sub>2</sub>-Emissionen, des Wasserverbrauchs und der Sicherstellung der Wasserqualität zu leisten. Dazu treibt RAFI ein systematisches und wirksames Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 sowie ein Energiemanagementsystem nach ISO 50001.

### 1.4 Produktkonformität und Sicherheit

RAFI ist mit seinen Produkten in allen relevanten Märkten zur Kommunikation zwischen Menschen und Maschinen vertreten, sodass täglich weltweit eine Vielzahl von Menschen mit unseren Produkten in Berührung kommen. Durch den Gebrauch der Produkte resultierende Risiken, Nachteile und Gefahren für die Gesundheit und die Sicherheit unserer Kunden sowie Endverbraucher und auch der Umwelt müssen bestmöglich vermieden werden. Wir halten für all unsere Produkte und Dienstleistungen geltende Normen, gesetzliche und behördliche Vorschriften, wie beispielsweise die Vorgaben der REACH und RoHS oder des Dodd-Frank Act, produktsicherheitsrechtliche Standards sowie Kennzeichnungspflichten und Verpackungsrichtlinien ein. Ein verantwortungsbewusstes und wirksames Chemikalienmanagement ist ebenfalls implementiert.

### 1.5 Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Arbeitszeit

RAFI verpflichtet sich zur Einhaltung aller anwendbaren Bestimmungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz seiner Beschäftigten. Dabei wird sichergestellt, dass die persönliche Schutzausrüstung bestimmungsgemäß zum Einsatz kommt, dass die Sicherheit im Umgang mit Maschinen gewährleistet ist, dass die Arbeitsplatz-Ergonomie beachtet wird und dass die Erfordernisse des Brandschutzes beachtet und angewendet werden. Die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und damit zusammenhängende persönliche Zufriedenheit der Beschäftigten wird von uns fortwährend durch Verbesserung der Arbeitsbedingungen und -prozesse sowie durch vielfältige Präventions- und Gesundheitsförderungsmaßnahmen gefördert und erhalten. Alle anwendbaren nationalen gesetzlichen oder tariflichen Vorschriften zur Arbeitszeit werden eingehalten.

#### 1.6 Mindestlohn

Mit der Entlohnung der Beschäftigten soll ein ortsüblicher Lebensstandard ermöglicht werden. Wir sorgen für eine entsprechende angemessene Entlohnung unserer Beschäftigten. In keinem Fall darf sie gesetzliche Mindestanforderungen unterschreiten.

## 2. Unternehmerische Verantwortung

Aus der Verpflichtung zur Compliance gesetzli-

cher Anforderungen und der Verantwortung für die Umwelt und Gesellschaft erwächst die unternehmerische Verantwortung im täglichen Handeln der Beschäftigten eines Unternehmens. Unsere Grundsätze basieren dabei insbesondere auf den Attributen Ehrlichkeit, Integrität, Transparenz Fairness und Respekt.

### 2.1 Vermeidung von Interessenkonflikten

Interessenkonflikte entstehen, wenn Privatinteressen mit Unternehmensinteressen kollidieren. Werden in diesem Zusammenhang persönliche Interessen über die des Unternehmens, zu dem eine vertragsrechtliche Beziehung besteht, gestellt, schadet dies dem Unternehmen. RAFI vermeidet mögliche Konflikte zwischen persönlichen und geschäftlichen Interessen bestmöglich. Unsere Beschäftigte sind daher verpflichtet, Entscheidungen ausschließlich auf Grundlage sachlicher Kriterien, frei von Einflüssen persönlicher Belange und Beziehungen zu treffen.

### 2.2 Wahrung des Korruptionsverbotes

Korruption wird definiert als Missbrauch anvertrauter Entscheidungsbefugnis oder Einflussmöglichkeit auf den öffentlichen oder privaten Sektor zur Erlangung eines (privaten) Vorteils oder Nutzens. Dabei stellt Korruption stets ein schwerwiegendes Vergehen dar, da sie insbesondere zu Entscheidungen aus sachwidrigen und interessensfremden Gründen führen kann. Korruption in jedweder Form ist unseren Beschäftigten strikt verboten. Bestechungsgelder, Schmiergelder, unzulässige Spenden oder sonstige unzulässige Zahlungen oder Vorteile gegenüber Kunden, Amtsträgern oder sonstigen Dritten werden weder gewährt noch angenommen. Zuwendungen an Dritte bzw. von Dritten außerhalb legaler Grenzen werden nicht toleriert.

### 2.3 Umgang mit Geschenken, Bewirtungen und Einladungen

Damit Interessenkonflikte ausgeschlossen werden, dürfen RAFI Beschäftigte weder unmittelbar noch mittelbar Zuwendungen, die außerhalb eines angemessenen und der Situation entsprechenden Rahmens liegen und/oder gegen gesetzliche Vorschriften verstoßen, annehmen. Unsere Lieferanten und Geschäftspartner sehen daher von Geschenken, Bewirtungen und/oder Einladungen zu Veranstaltungen für unsere Beschäftigten ab. Anfragen unangemessener Zuwendungen seitens Lieferanten und/oder Geschäftspartner müssen von unseren Beschäftigten intern gemeldet werden.

### 2.4 Umgang mit öffentlichen Einrichtungen

RAFI hält sich im Rahmen etwaiger Beziehungen zu Regierungsvertretern, Behörden oder öffentlichen Einrichtungen strikt an alle an-

wendbaren gesetzlichen Vorgaben. Im Rahmen öffentlicher Ausschreibungen sind die jeweiligen gesetzlichen Vorgaben und die Regeln des freien und fairen Wettbewerbs zwingend zu beachten. Ist ein (potenzieller) Geschäftspartner von öffentlichen Ausschreibungen ausgeschlossen, ist dies RAFI vor einer Auftragsvergabe anzuzeigen.

## 2.5 Einschaltung von Geschäftspartnern mit Mittler- oder Repräsentanten-Funktion

Werden seitens RAFI Geschäftspartner zur Einleitung oder Abwicklung einer Geschäftsbeziehung externe Berater, insbesondere solche mit Mittler- oder Repräsentationsfunktion, eingeschaltet, ist uns dies im Vorfeld mitzuteilen. In jedem Fall sind die jeweils anwendbaren gesetzlichen Vorschriften zwingend zu beachten. Von unseren Geschäftspartnern ist insbesondere sicherzustellen, dass eine an Berater zu bezahlende Vergütung nicht als Korruptionsmittel missbraucht und ausschließlich für tatsächlich und nachweislich erbrachte Beratungs- und Vermittlungsleistungen geleistet wird. Ein wichtiges Merkmal hierfür ist ein angemessenes Verhältnis zwischen der zu leistenden Vergütung und der zu tätigen Leistung bzw. Arbeit.

## 2.6 Verbot der Geldwäsche und Finanzierung von terroristischen Organisationen

Geldwäsche liegt vor, wenn illegal erworbene finanzielle Mittel oder andere unrechtmäßig bezogene Vermögensgegenstände dem legalen Wirtschaftskreislauf unter Verschleierung deren Herkunft zugeführt werden. Terrorismusfinanzierung liegt vor, wenn finanzielle oder sonstige Mittel aufgewendet und bereitgestellt werden, um terroristische Organisationen, Vereinigungen oder Straftaten zu unterstützen.

RAFI bucht sowohl eingehende als auch ausgehende Zahlungen direkt den jeweils korrespondierenden Leistungen zu. Außerdem stellen wir sicher, dass keine geltenden gesetzlichen Bestimmungen gegen Geldwäsche oder Terrorfinanzierung verletzt und oder mit derartigen Unternehmen Geschäftsbeziehungen unterhalten werden.

## 2.7 Zölle, Steuern und Exportkontrolle

Als Unternehmen, das global agiert und grenzüberschreitende Liefer- und Geschäftsbeziehungen unterhält, erkennt RAFI an, dass gerade der grenzüberschreitende Wirtschaftsverkehr durch Exportkontrollen gewissen Beschränkungen, Genehmigungsvorbehalten, Verboten oder sonstigen Überwachungsmaßnahmen unterliegt. Insofern verpflichten wir uns zur Einhaltung aller anwendbaren Vorschriften für den Import und Export unserer Güter, Dienstleistungen und Informationen sowie des Zoll-, Außenwirtschafts- und Steuerrechts.

## 2.8 Wahrung des fairen und freien Wettbewerbs

RAFI respektiert bedingungslos die weltweit anwendbaren Wettbewerbs- und Kartellgesetze zum Schutz des fairen und freien Wettbewerbs. Uns ist bewusst, dass Kartelle und sonstige Wettbewerbsverzerrungen Schäden für RAFI, Marktbegleiter, Lieferanten oder Kunden aber insbesondere für Endverbraucher bedeuten können. Daher treffen wir zum Wohle aller Marktteilnehmer weder schriftlich noch mündlich wettbewerbswidrige Absprachen und stimmen uns nicht über wettbewerbsrelevante Informationen mit Wettbewerbern, Lieferanten oder Kunden ab.

## 2.9 Untersagung von Insidergeschäften und Behandlung von Geschäftsinformationen

RAFI bekennt sich zur Verhinderung sog. Insidergeschäfte. Dies bedeutet, dass unternehmensinterne und zumeist nicht öffentliche Informationen vertraulich behandelt und nicht für den Erwerb oder die Veräußerung von Aktien, anderen Wertpapieren oder Finanzinstrumenten genutzt oder weitergegeben werden. Wir verpflichten uns folglich, börsenkursrelevante (Insider-)Informationen stets unter Berücksichtigung kapitalmarktrechtlicher Vorschriften zu behandeln. Geschäftsinformationen, wie Daten und Berichte über Geschäftstätigkeiten o. Ä., werden stets wahrheitsgetreu und im Einklang mit den jeweils geltenden Gesetzen veröffentlicht.

## 2.10 Umgang mit Unternehmensvermögen

Materielles und immaterielles Vermögen anderer Unternehmen wird von RAFI stets geachtet. Unsere Beschäftigten, die im Rahmen der Geschäftsbeziehung mit Betriebsvermögen Dritter zu tun haben, behandeln dieses pfleglich und setzen es nicht missbräuchlich oder für private Zwecke ein.

## 2.11 Informationssicherheit und Schutz von geistigem Eigentum

RAFI respektiert Patente, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie Know-how seiner Geschäftspartner. Ohne deren ausdrückliche vorherige schriftliche Zustimmung werden diese von RAFI weder veröffentlicht noch an Dritte weitergegeben. Um der Gefahr der Nutzung von Plagiaten und gefälschten Materialien vorzubeugen, betreibt RAFI einen wirksamen Prozess, diese zu identifizieren. Hierbei entdeckte Plagiate oder gefälschte Materialien werden nicht weiterverarbeitet und der Originalteilehersteller (OEM) oder die zuständigen Strafverfolgungsbehörden benachrichtigt. RAFI hält alle nationalen Gesetze zum Verkauf seiner Produkte an Nicht-OEM-Kunden ein und stellt deren gesetzeskonforme Nutzung vertraglich sicher.

## 2.12 Berücksichtigung des Datenschutzes

Zum Schutz der Privatsphäre bestehen sowohl

international als auch national besondere gesetzliche Vorschriften für den Umgang mit personenbezogenen Daten und Informationen von Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und anderen Betroffenen. RAFI hält die jeweils anwendbaren, geltenden Datenschutzgesetze ein. Überdies werden personenbezogene Daten ausschließlich zweckgebunden, nach den Grundsätzen der Datenvermeidung und Datensparsamkeit sowie im Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften verarbeitet.

## 2.13 Sicherheit in der Supply Chain

RAFI verfolgt das Ziel sicherzustellen, dass sämtliche Betriebs- und Verarbeitungsorte, an denen für RAFI bestimmte Produkte hergestellt, ver- oder bearbeitet, gelagert und/oder verladen werden bzw. an denen Dienstleistungen für RAFI erbracht werden, im Rahmen einer integren, zuverlässigen und sicheren Lieferkette vor unbefugten Zugriffen Dritter geschützt sind. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf Standards in der IT- und Datensicherheit.

## 2.14 Arbeitnehmervertretung

Wir bekennen uns offen dazu, mit Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen vertrauensvoll, interessengerecht und transparent zusammenzuarbeiten. Wir respektieren das Grundrecht aller Beschäftigten, sich an solchen Vereinigungen zu beteiligen oder solche zu bilden. Wird dieses Recht durch lokale Gesetze eingeschränkt, unterstützen wir legale Alternativen einer Arbeitnehmervertretung.

## 2.1 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

RAFI verpflichtet sich, im Rahmen lokaler Gesetze und Bestimmungen, den Mitarbeitern das Recht auf Versammlungsfreiheit, des Gewerkschaftsbeitritts und der Beteiligung an Tarifverhandlungen zu gewähren.

## Schulungen sowie Kontroll- und Änderungsvorbehalt

Um die Umsetzung der Grundprinzipien und die Einhaltung dieses „Code of Conduct“ zu gewährleisten, schulen wir unsere Beschäftigten nachweisbar und kontinuierlich. RAFI behält sich das Recht vor, die Einhaltung der in diesem „Code of Conduct“ ausgeführten Grundprinzipien bei Geschäftspartnern durch Experten und/oder selbst vor Ort zu überprüfen. Bei einer solchen Überprüfung dürfen Vertreter des Geschäftspartners jederzeit anwesend sein. Auch findet eine solche Prüfung ausschließlich nach

vorheriger Ankündigung und zu den regulären Betriebszeiten sowie unter Beachtung des jeweils anwendbaren Rechts, insbesondere im Einklang mit den Geschäftsgeheimnis- und Datenschutzgesetzen statt.

In jedem Fall aber behält sich RAFI das Recht vor, mittels eines Selbstbeurteilungsbogens (auch von beauftragten Dritten) die Einhaltung der Grundprinzipien dieses „Code of Conduct“ abzufragen bzw. sich durch den Geschäftspartner bestätigen zu lassen.

Hinweise auf die Geltung gesetzlicher Vorschriften haben nur klarstellende Bedeutung. Auch ohne eine derartige Klarstellung gelten daher die gesetzlichen Vorschriften, soweit sie in diesem „Code of Conduct“ nicht unmittelbar abgeändert oder ausdrücklich ausgeschlossen werden.

RAFI ist berechtigt, den vorliegenden „Code of Conduct“ jederzeit und ohne die Angabe von Gründen zu ändern. Über künftige Änderungen werden die Geschäftspartner im Einzelfall direkt und/oder durch elektronische Mitteilung informiert.

## Folgen bei Verstößen gegen den RAFI „Code of Conduct“

Im Falle schwerwiegender Verstöße führen Compliance Officer, lokale Personalleitung oder Fachkräfte für Arbeitssicherheit angemessene Untersuchungen durch.

Handlungen, die gegen diese Richtlinie verstoßen, werden umgehend korrigiert. Es können Disziplinarmaßnahmen eingeleitet werden, die bis zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses führen können. Die Anzeige von Verstößen gegen diese Richtlinie ziehen keinerlei nachteilige Auswirkungen auf das Beschäftigungsverhältnis nach sich. Eine entsprechende Whistleblowing-Richtlinie ist implementiert.

Zum Teil ist auch RAFI gegenüber seinen Geschäftspartnern dazu verpflichtet, gleichlautende, wie in diesem „RAFI Code of Conduct“ ausgeführte Grundprinzipien zu erfüllen und diese auch innerhalb der Lieferkette weiterzureichen bzw. deren Einhaltung sicherzustellen.

Aufgrund dessen liegt es in alleinigem Ermessen von RAFI, Geschäfts- oder Lieferbeziehung zu einem Geschäftspartner durch eine außerordentliche Kündigung zu beenden, sollte dieser gegen eine der oben ausgeführten Prinzipien verstoßen. Dessen ungeachtet behält sich RAFI das Recht vor, alternative Maßnahmen zu ergreifen, wenn und soweit der betreffende Geschäftspartner zur Abwendung vorgenannter Konsequenzen plausibel nachweisen kann, dass er den Verstoß unverzüglich abgestellt und taugliche Gegenmaßnahmen zur Vermeidung zukünftiger Verstöße implementiert hat.

Berg, 10. Mai 2022



Dr. Lothar Seybold  
CEO



Lothar Arnold  
CFO

## 8.3 Index der GRI-Berichtsstandards

	<b>Sustainable Development Goals</b>	<b>Abschnitt</b>	<b>Seite</b>
SDG 3:	Gesundheit und Wohlergehen	1.3, 4.1.2	14, 37
SDG 8:	Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum	1.3, 2.1.3	14, 18
SDG 9:	Industrie, Innovation und Infrastruktur	1.3, 5.3	13, 50
SDG 13:	Maßnahmen zum Klimaschutz	1.3, 3.1, 3.2, 3.3	14, 26-31
<b>Standards der Global Reporting Initiative</b>			
GRI 2	<b>Angaben über die berichtende Organisation</b>		
<b>1.</b>	<b>Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken</b>		
GRI 2-1:	Organisationsprofil	1	9, 10
GRI 2-2:	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	1.1	10
GRI 2-3:	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	1	9
<b>2.</b>	<b>Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen</b>		
GRI 2-6:	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	2.1.3, 2.2, 2.2.1	17, 20
GRI 2-7:	Angestellte	1.1, 5.2, 6.1	11, 45, 52
GRI 2-8:	Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	1.1, 5.1	11, 42
<b>3.</b>	<b>Unternehmensführung</b>		
GRI 2-9:	Führungsstruktur und Zusammensetzung	2.1.1	16
GRI 2-10:	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	2.1.1	16
GRI 2-11:	Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	2.1.1	16
GRI 2-12:	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	2.1.2	17
GRI 2-13:	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	2.1.2	17
GRI 2-14:	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	1.2	12
GRI 2-15:	Interessenkonflikte	8.2	66
GRI 2-16:	Übermittlung kritischer Anliegen	2.1.3, 2.1.4	17, 19
GRI 2-17:	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	2.1.2	17
GRI 2-18:	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	2.1.1	16
<b>4.</b>	<b>Strategie, Richtlinien und Praktiken</b>		
GRI 2-22:	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	Vorwort	8
GRI 2-23:	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	2.1.2, 2.1.3	17
GRI 2-24:	Einbeziehung der Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	2.1.3	17
GRI 2-25:	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	8.2	
GRI 2-26:	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	2.1.3, 8.2	18, 19, 68
GRI 2-27:	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	2.1.3, 2.1.4, 3.1	18, 26
GRI 2-28:	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	8.2	
<b>5.</b>	<b>Einbindung von Stakeholdern</b>		
GRI 2-29:	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	1.2	13, 20
GRI 2-30:	Tarifverträge	6.1.1	52
<b>GRI 3</b>	<b>Wesentliche Themen</b>		
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	1.2, 1.3	13
3-2	Liste der wesentlichen Themen	1.2	13
3-3	Management von wesentlichen Themen	1.2, 2, 3, 4, 5, 6	12, 13, 16, 26, 36, 42, 52, 60
GRI 201	Wirtschaftliche Leistung	1.1	10-11
GRI 202	Marktpräsenz	1.1	10-11
GRI 203	Indirekte ökonomische Auswirkungen	1.2	13
GRI 204	Beschaffungspraktiken	2.2, 2.2.3	20
GRI 205	Antikorruption	2.1.4	18
GRI 205-2	Kommunikation und Schulung zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	2.1.4	19
GRI 206	Wettbewerbswidriges Verhalten	2.1.4	19
GRI 207	Steuern	2.1.4	18
<b>GRI 301</b>	<b>Materialien</b>	2.2.3, 4.2	21, 38
GRI 301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	4.1.1, 4.2.1	36, 39
GRI 301-3	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	4.2.2	40
<b>GRI 302</b>	<b>Energie</b>	1.1, 3.2	10, 27
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	3.2.1, 3.2.2	27-29

	<b>Abschnitt</b>	<b>Seite</b>
GRI 302-3	Energieintensität	3.2.2
GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	3.1, 3.2.1, 3.2.2
<b>GRI 303</b>	<b>Wasser und Abwasser</b>	1.1
<b>GRI 305</b>	<b>Emissionen</b>	1.1, 3.3
GRI 305-1	Direkte Treibhausgas-Emissionen (Scope 1)	3.3.1
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	3.3.1
GRI 305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	3.3.1
GRI 305-4	Intensität der Treibhausgas Emissionen	3.3.2
GRI 305-5	Senkung der Treibhausgas-Emissionen	3.3.2
GRI 305-7	Stickstoffoxide (Nox), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen	3.3.3
<b>GRI 306</b>	<b>Abfall</b>	3.3.1, 3.3.2, 3.3.3, 4
GRI 306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	4.1
GRI 306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	4.1.1
GRI 306-3	Angefallener Abfall	4.1, 4.1.1
GRI 306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	4.1.1
<b>GRI 308</b>	<b>Umweltbewertung der Lieferanten</b>	2.2, 2.2.1, 2.2.2
<b>GRI 401</b>	<b>Beschäftigung</b>	1.1, 5.2, 6.1
GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	6.1.5
GRI 401-2	Betriebliche Leistungen für Vollzeitbeschäftigte	6.1., 7.2.2
GRI 401-3	Elternzeit	7.1.2
<b>GRI 402</b>	<b>Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis</b>	5.2, 5.3, 6.1.2
<b>GRI 403</b>	<b>Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz</b>	6.2
GRI 403-1	Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	6.2.1
GRI 403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	6.2.1
GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	6.2.1
GRI 403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	6.2.1
GRI 403-5	Mitarberschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	6.2.1
GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	6.2.3
GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	6.2.2
<b>GRI 404</b>	<b>Aus- und Weiterbildung</b>	1.1, 5.1, 5.1.1 – 5.1.4, 5.2 – 5.2.8
GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	5.2.1
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	5.2.1 – 5.2.7
GRI 404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	6.1.1
<b>GRI 405</b>	<b>Diversität und Chancengleichheit</b>	7.1, 7.2
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	7.1, 7.1.1, 7.2.1
GRI 405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und der Vergütung von Männern	7.1
<b>GRI 406</b>	<b>Nichtdiskriminierung</b>	7.2.1
<b>GRI 407</b>	<b>Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen</b>	2.1.3, 6.1.1
<b>GRI 408</b>	<b>Kinderarbeit</b>	2.1.3
<b>GRI 409</b>	<b>Zwangs- oder Pflichtarbeit</b>	2.1.3
<b>GRI 410</b>	<b>Sicherheitspraktiken</b>	2.1.4
<b>GRI 413</b>	<b>Lokale Gemeinschaften</b>	2.3
GRI 413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	2.1.3, 2.3.1, 6.1.3
<b>GRI 414</b>	<b>Soziale Bewertung der Lieferanten</b>	2.2.1, 2.2.2
<b>GRI 416</b>	<b>Kundengesundheit und Sicherheit</b>	4.1.2
<b>GRI 418</b>	<b>Schutz der Kundendaten</b>	2.1.5
<b>GRI</b>	<b>Standard Glossar</b>	8.3

# RAFI NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

## Drei Ziele, sieben Fokusfelder

### Fortschritt für Menschen schaffen

Im Jahr 2030 erreichen wir durch nachhaltige Technologien Fortschritt für mehr als 100 Millionen Menschen

#### UNSERE FOKUSFELDER



Nachhaltige Produkte und Prozesse für unsere Kunden



Beitrag unserer Produkte und Prozesse zu Gesundheit und Lebensqualität

#### FOKUS-SDGs



### Wertschöpfungsketten nachhaltig gestalten

Bis 2030 verankern wir Nachhaltigkeit in allen unseren Wertschöpfungsketten

#### UNSERE FOKUSFELDER



Nachhaltigkeitskultur und Werte

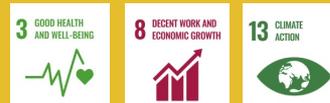


Nachhaltigkeit und Transparenz in der Lieferkette



Gesellschaftliche Akzeptanz in allen Regionen sicherstellen

#### FOKUS-SDGs



### Unseren ökologischen Fußabdruck reduzieren

Bis 2045 wird RAFI klimaneutral und reduziert seinen Ressourcenverbrauch

#### UNSERE FOKUSFELDER

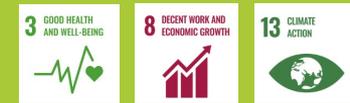


Klimawandel und Emissionen



Wasser- und Ressourcennutzung

#### FOKUS-SDGs



#### **8.4 Impressum und Kontakt**

##### **Herausgeber:**

RAFI GmbH & Co. KG  
Ravensburger Straße 128-134  
88276 Berg / Deutschland

E-Mail: [info.headquarters@rafi-group.com](mailto:info.headquarters@rafi-group.com)  
[rafi-group.com](http://rafi-group.com)

##### **Umsetzung und Layout in Zusammenarbeit mit:**

RAFI GmbH & Co. KG

gii die Presse-Agentur GmbH

Schindler Parent GmbH

##### **Bildverzeichnis:**

© RAFI GmbH & Co. KG

Ulmer / SCF Seite 20-21

**RAFI GmbH & Co. KG**

Ein Unternehmen der RAFI Gruppe

Ravensburger Str. 128 – 134

88276 Berg, Deutschland

T +49 751 89-0

F +49 751 89-13 00

[info.headquarters@rafi-group.com](mailto:info.headquarters@rafi-group.com)

[rafi-group.com](http://rafi-group.com)