



# NACHHALTIGKEITS BERICHT

FÜR DAS JAHR 2024

RAFI GRUPPE

## NACHHALTIGKEITSBERICHT

## INHALT

## 01

UNTERNEHMENS- UND  
BERICHTSPROFIL

1.1	RAFI im Überblick	7
1.2	Unser Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung	9
1.3	Unsere Schwerpunkte	10

## 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	19
2.2.4	Perspektiven und Zielsetzungen	20
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	21

## 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	42
5.1.4	Perspektiven und Zielsetzungen	42
5.2	Weiterbildung, Qualifizierung und Umschulung	43
5.2.1	Kompetenzaufbau und Flexibilisierung	43
5.2.2	Weiterbildungsprogramme: Upskilling, Reskilling, Cross Skilling	43
5.2.3	Entwicklung von Führungskräften durch POS	44
5.2.4	Stufenweise Mitarbeiterqualifizierung mit RIMA	44
5.2.5	Digitale Schulungsplattform	45
5.2.6	Schulungszentrum zur elektronischen Fachqualifizierung	46
5.2.7	Perspektiven und Zielsetzungen	47
5.3	Innovationsfähigkeit und -förderung	47
5.3.1	Interner Innovationswettbewerb	47
5.3.2	RAFI AI Hub	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	53
6.2.2	Unfallmanagement und Brandschutz	54
6.2.3	Gesundheitsförderung und Wiedereingliederung	54
6.2.4	Perspektiven und Zielsetzungen	55

## 07

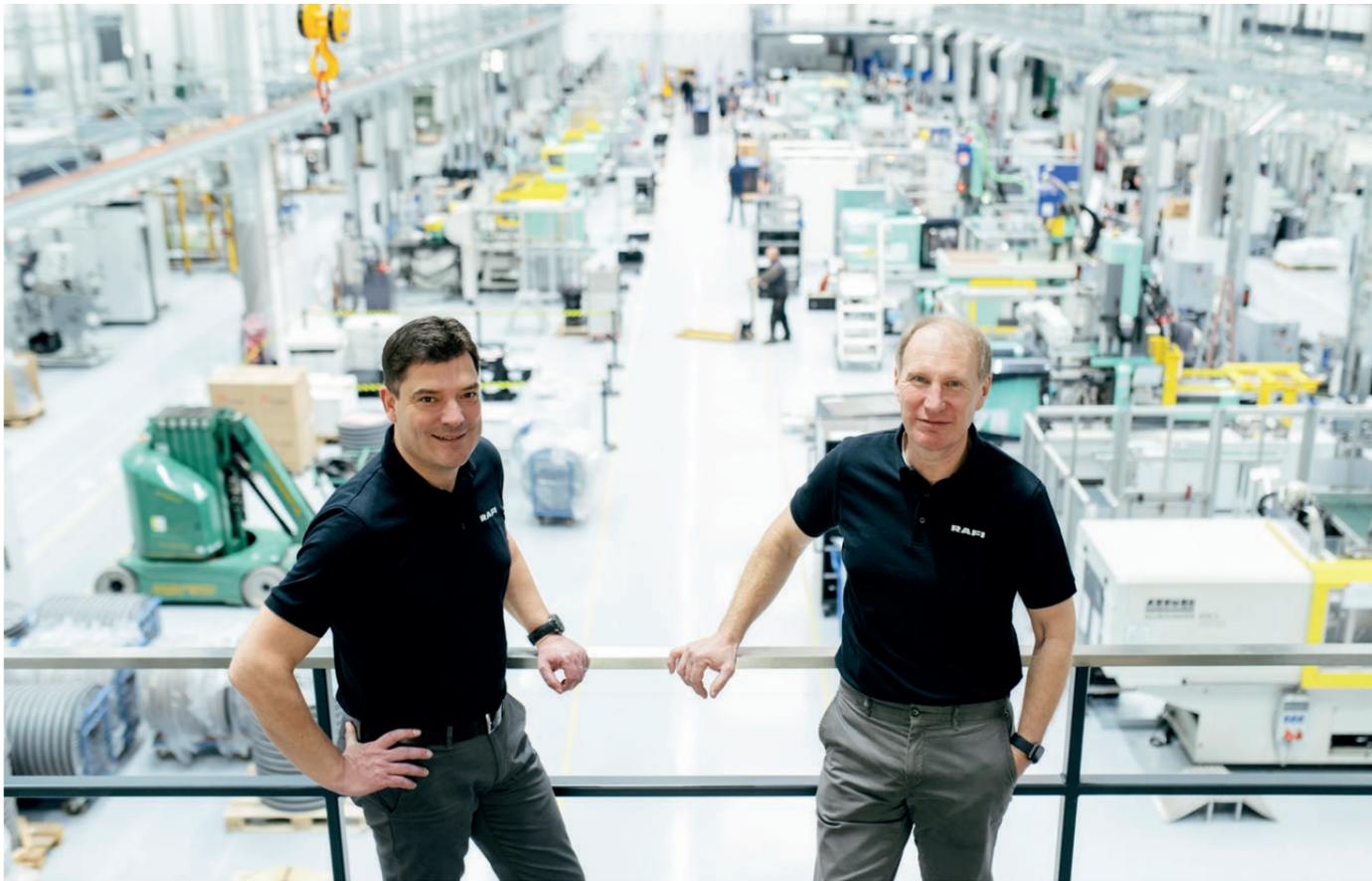
CHANCENGLEICHHEIT- UND  
DIVERSITÄT

7.1	Geschlechterstruktur und Frauenförderung	57
7.1.1	Frauenförderung und Karriereentwicklung	57
7.1.2	Elternzeit, Eingliederung und Betreuungshilfen	58
7.2	Diversität und Chancengleichheit	58
7.2.1	Internationalität und Nichtdiskriminierung	58
7.2.2	Altersstruktur und Maßnahmen zur Alterssicherung	58
7.2.3	Innerbetriebliche und kooperative Inklusionsleistungen	58
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	RAFI Nachhaltigkeitsstrategie	68
8.5	Übersicht aller Ausbildungsberufe und dualen Studiengänge in Berg und Überlingen	70
8.6	Impressum und Kontakt	72



Dr. Lothar Seybold (r.) und Lothar Arnold bilden seit 2019 die RAFI-Geschäftsführung

### Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, geschätzte Partner und Interessierte,

Nachhaltigkeit ist für uns weit mehr als ein Unternehmensziel – sie ist ein fester Bestandteil unserer DNA. Seit Jahren treiben wir Innovationen voran, die ökologische, soziale und wirtschaftliche Verantwortung in Einklang bringen. 2024 war dabei ein besonderes Jahr, in dem wir trotz wirtschaftlicher Herausforderungen konsequent in eine nachhaltige Zukunft investiert haben.

Ein bedeutender Meilenstein war die energetische Sanierung unseres Standorts in Berg, die sowohl unseren Campus modernisiert als auch erheblich zur CO<sub>2</sub>-Reduzierung beiträgt. Auch bei neuen Bauprojekten setzen wir Maßstäbe: Der Neubau in Bad Waldsee schafft nicht nur ideale Arbeitsbedingungen, sondern berücksichtigt auch ökologische Aspekte wie eine zentrale Materialversorgung, die Abfälle reduziert und unsere Ressourcen effizienter nutzt. Zudem haben wir den Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) erfolgreich initialisiert und bereits erste Erfolge – etwa durch eine optimierte Einkaufsplattform – erzielt.

Mit der Eröffnung der RAFI Academy haben wir einen nächsten bedeutenden Schritt in der Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden getan. Hiermit konnten wir unser Schulungszentrum auf ein neues Level heben und einen modernen Ort für Weiterbildung und Entwicklung schaffen. Die Academy bietet unseren Mitarbeitenden optimale Möglichkeiten, ihre Fähigkeiten kontinuierlich auszubauen und sich auf zukünftige Herausforderungen vorzubereiten.

Für uns ist Nachhaltigkeit jedoch nicht nur eine Frage von Technologien und Prozessen – sie spiegelt sich in unserer gesamten Unternehmenskultur wider. Umso mehr freut es uns, dass unser Engagement mit der EcoVadis Gold-Medaille gewürdigt wurde. Dies verdeutlicht, dass wir durch unseren langjährigen Einsatz viele der neuen regulatorischen Anforderungen wie die CSRD und das Lieferkettengesetz bereits heute in unser wirtschaftliches Handeln integriert haben.

Wir blicken mit Stolz auf das Erreichte zurück: Unser Unternehmen und unsere Mitarbeitenden haben gemeinsam einen großartigen Weg gemeistert. Doch Nachhaltigkeit ist ein fortlaufender Prozess, der immer weitergedacht werden muss. In diesem Bericht geben wir Ihnen einen detaillierten Einblick in unsere Maßnahmen, Erfolge und zukünftigen Ziele. Lassen Sie uns diesen Weg weiterhin gemeinsam gehen – für eine nachhaltige und erfolgreiche Zukunft.

Dr. Lothar Seybold  
CEO

Lothar Arnold  
CFO



# 01

## UNTERNEHMENS- UND BERICHTSPROFIL

[GRI 2-1, 2-3→] Wir freuen uns, Ihnen mit diesem Nachhaltigkeitsbericht einen umfassenden Einblick in die Nachhaltigkeitsaktivitäten der RAFI Gruppe im Geschäftsjahr 2024 zu geben. Die RAFI Gruppe umfasst 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 und 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 (SDG) 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 Cambiagio (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 Gruppe, mit der RAFI GmbH & Co. KG am Hauptsitz in Berg bei Ravensburg, ist ein mittelständisches Unternehmen mit rund 2.300 Mitarbeitenden an neun Standorten weltweit, darunter acht Tochtergesellschaften in Europa, China und den USA. Zur RAFI Gruppe gehören im Berichtsjahr 2024 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. (Cambiagio, Italien), die RAFI Poland sp. z o.o. (Zielona Góra, Polen), die RAFI Electronics Co. Ltd. (Shanghai, China), Xymox Technologies Inc. (Milwaukee, USA) und die RAFI USA Inc. (Lynnwood, USA).

### Pionier und Innovationstreiber

In seiner 125-jährigen Unternehmensgeschichte hat sich RAFI zu einem internationalen Hightech-Unternehmen und Innovationstreiber entwickelt. Bereits in den 1950er Jahren revolutionierten wir die Maschinenbedienung mit der Entwicklung der ersten Drucktaster und Schalter. In den 1960er Jahren folgten Reihenschalter- und Befehlssysteme für Industrie und Haushalt.

Einen Meilenstein setzten wir 1970 – sechs Jahre vor dem Apple I – mit der RAFI-Tastatur, die das PC-Zeitalter einläutete. Unser Tastaturprogramm RS76 machte uns 1977 zum Marktführer für Terminal- und Büroanwendungen. Im folgenden Jahrzehnt setzten wir unsere Pionierarbeit mit der Entwicklung und Produktion von Flacheingabe-Systemen und den Kurzhubtaster der RACON-Serie fort, die bis heute Industriestandard für die Steuerung und Bedienung von Maschinen sind. Im neuen Jahrtausend haben wir uns mit Routern und WLAN-Geräten in der Internet-Kommunikation etabliert und eine eigene Produktion für kapazitive Touchsensoren aufgebaut. Darüber hinaus entwickeln wir kundenspezifische Eingabesysteme wie Glas- und Folientastaturen, Touchscreens, Armrest-Steuerkonsolen und Fernbedienungen – inklusive Elektronik und Schnittstellen.

Auch für die Zukunft verstehen wir uns als Ideen- und Impulsgeber für unsere Kunden. Unser Ziel ist es, unser Produktportfolio für die Industrieautomation, Medizintechnik, den Maschinen- und Anlagenbau, die Fahrzeugindustrie, Robotik und Telekommunikation sowie weitere Branchen kontinuierlich auszubauen.

### Branchen, Lieferanten und Kundenkreise

[GRI 201, 202→] Die RAFI Gruppe hat im Geschäftsjahr 2024 einen Umsatz von 417 Mio. Euro erwirtschaftet, davon 266 Mio. am Standort Berg. Unsere Hauptgeschäftsfelder und Kunden stammen aus dem Maschinen- und Anlagenbau, der Robotik und Automation, der Telekommunikation, Medizintechnik und 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. Automatisierte Überwachungsprozesse stellen sicher, dass wir alle relevanten Qualitäts- und Umweltzertifizierungen sowie Compliance-Richtlinien und -Regelungen einhalten. Das umfasst unter anderem Vorgaben zu Konfliktmaterialien, die Risikoanalyse nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) und Kundenanfragen zum CO<sub>2</sub>-Fußabdruck unserer Produkte (PCF).

### Umweltmanagement und Ressourcenschonung

[GRI 302, 305→] Wir betreiben an all unseren Standorten ein umfassendes, nach den DIN EN ISO Normvorschriften zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem. Zudem praktizieren all unsere europäischen Standorte sowie sämtliche größeren RAFI 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 allen Firmensitzen aktiv und kontinuierlich an verschiedenen Maßnahmen für eine nachhaltige 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 zur verantwortungsvollen Ressourcennutzung. An unseren deutschen Standorten wird der externe Bedarf an elektrischer Energie



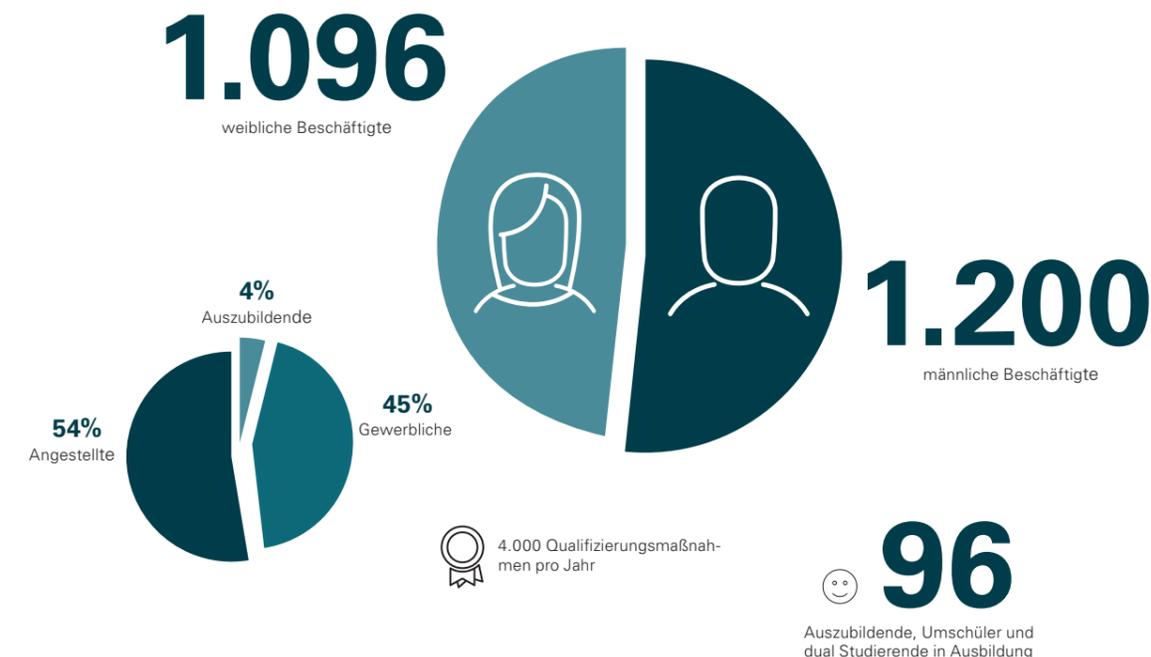
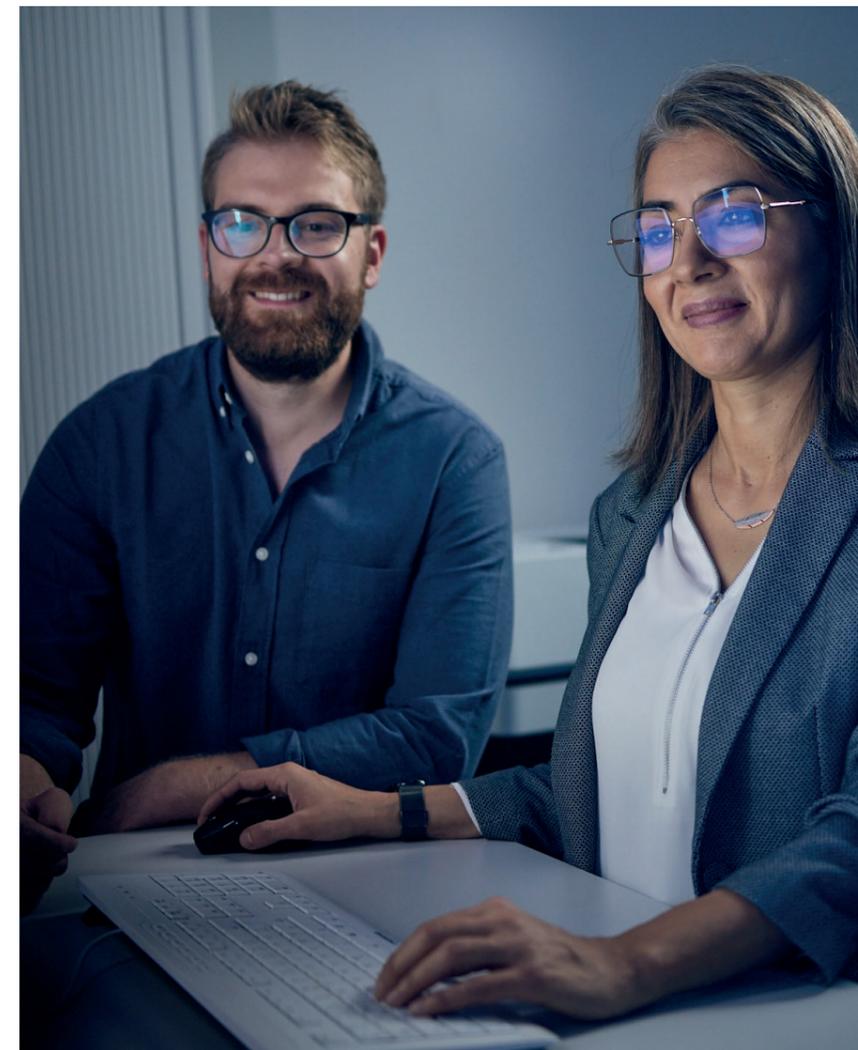
Zertifikate  
Qualitätsmanagement

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

seit 2019 vollständig 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 statt. Der Umzug von Teilen unserer Produktion sowie der RAFI Academy in den energieeffizienten Neubau hat 2025 begonnen.

**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 bringen sich unsere Mitarbeitenden auf den aktuellen Stand des Wissens und bilden sich weiter. 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 96 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. Auch in Ungarn besteht eine Kooperation mit der örtlichen Bildungseinrichtung für die praktische Ausbildung von Studierenden. Zudem ermöglichen wir Studierenden an den deutschen



Standorten den Praxiseinstieg als Werkstudierende oder Praktikanten und bieten die Möglichkeit, Abschlussarbeiten anzufertigen. Mit der Eröffnung der RAFI Academy in unserer neuen Betriebsstätte in Bad Waldsee und der Integration der vom AVLE, dem Ausbildungsverbund Löttechnik Elektronik, durchgeführten Schulungen in Überlingen läutet RAFI eine neue Ära der Weiterbildung ein. Die Auflösung des bisherigen Schulungszentrums in Weingarten und der Umzug an diese beiden Standorte ermöglichen ein neues Niveau an maßgeschneiderten Aus- und Weiterbildungsangeboten. Die moderne Ausstattung der RAFI Academy in der neuen Betriebsstätte Bad Waldsee mit Schulungsräumen und einer neuen Lehrwerkstatt für unsere Auszubildenden bietet dafür optimale Bedingungen.

**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. In 2024 hat sich die RAFI GmbH & Co. KG dem Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC) angeschlossen. Mit der Unterzeichnung der Initiative trägt RAFI zu einer gerechten und nachhaltigen Gestaltung der Wirtschaft bei. Mit unserer Selbstverpflichtung zu den zehn Prinzipien und den 17 Sustainable Development Goals (SDG) gestalten wir die nachhaltige Transformation mit und berichten im Rahmen des Netzwerks über unsere Fortschritte. Neben dem Fortschrittsbericht (CoP) des UNGC, den wir dieses Jahr zum ersten Mal abgeben, orientieren wir uns an den SDG der Vereinten Nationen und den Berichtsstandards der Global Reporting Initiative (GRI). Diese internationalen und branchenübergreifenden Standards geben einen einheitlichen Rahmen für die Berichterstattung vor und dienen uns als Orientierung für die Zielsetzung und Definition von Maßnahmen. Außerdem konnten wir bereits erste Erkenntnisse aus der von der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) geforderten doppelten Wesentlichkeitsanalyse einbringen.



**Zielbestimmung und Methodik**

In einstimmiger Beschlussfassung aller Mitgliedstaaten 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 SDG dienen als Richtschnur für ein nachhaltiges staatliches aber auch unternehmerisches Handeln und zeigen zugleich Chancen für künftige Geschäftsfelder auf. Eine wachsende Zahl von Unternehmen und anderen Organisationen dokumentiert ihre Strategien, Konzepte und Maßnahmen zur Erreichung der SDG und macht sie in Form von Nachhaltigkeitsberichten den relevanten Anspruchsgruppen und der Öffentlichkeit zugänglich. Auch unsere 2024 verabschiedete Nachhaltigkeitsstrategie haben wir unter enger Bezugnahme auf die SDG sowie die zehn Prinzipien des UNGC formuliert. Für die Vergleich- und Überprüfbarkeit der Nachhaltigkeitsberichte hat die Global Reporting Initiative (GRI) ein Rahmenwerk aus 33 Standardmodulen mit mehr als 120 Indikatoren aufgelegt.

**Berichterstattung**

[GRI 3-1, 3-2, 3-3→] In Anlehnung an die zehn Prinzipien des UNGC, die SDG und die gültigen Standards der Global Reporting Initiative (GRI), Option „Kern“, veröffentlichen wir den Nachhaltigkeitsbericht der RAFI Gruppe für das Geschäftsjahr 2024. 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 geleb-

ter 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.

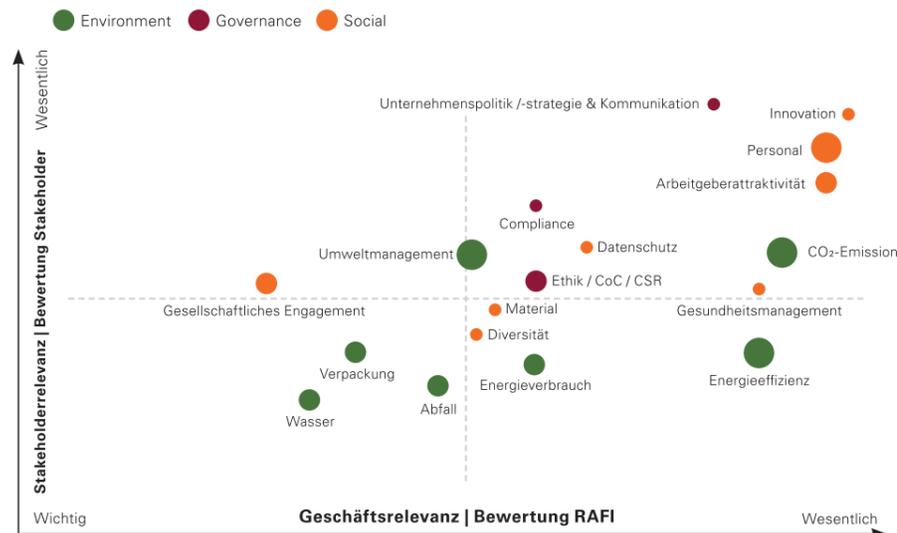
**Wesentlichkeitsanalyse und Stakeholder**

[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. Die Ende 2024 durchgeführte doppelte Wesentlichkeitsanalyse ist noch nicht in die Auswahl und Priorisierung der Berichtsthemen für dieses Jahr eingeflossen. Daraus gewonnene Erkenntnisse können wir jedoch bereits in unsere aktuelle Planung und Zielsetzung einbeziehen.

**1.3 Unsere 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. Diese finden sich auch in unserer Nachhaltigkeitsstrategie wieder. Die folgenden ausgewählten vier SDG sind von hoher Relevanz für das nachhaltige Wirtschaften und Wachstum unseres Unternehmens unter Einbeziehung von Stakeholdern aus Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft.

**Wesentlichkeitsmatrix**



**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 Gewinnung von regenerativer Energie und für professionelle Kühlungssysteme. 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 erhöhten Verfügbarkeit von Bauteilen und Werkstoffen die Langlebigkeit von Elektronikprodukten zu steigern und die Produktentwicklung insgesamt ressourcensparender zu gestalten.



**SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz**

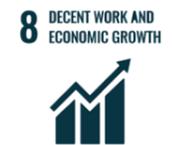
Nur durch eine drastische Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen lassen sich das globale Klima schützen und die Einhaltung des 1,5-Grad-Ziels erreichen. Um effektiv zu den weltweiten Klimaschutzmaßnahmen sowie den Klimazielen der EU beizutragen, haben wir uns eine Strategie aus kurz-, mittel- und langfristigen Zielen aufgelegt, mit der wir bis 2045 CO<sub>2</sub>-neutral werden wollen, und haben bereits zahlreiche Maßnahmen für eine ressourcenschonendere Produktion ergriffen. Neben der energetischen Sanierung unseres Gebäudebestands haben wir einen neuen, energieeffizienten Produktionsstandort errichtet, der 2025 in Betrieb geht und unseren Verbrauch von Primärenergie weiter reduzieren wird. Am Hauptsitz in Berg setzen wir seit 2013 auf ressourcenschonende Energiegewinnung. Eine Kraft-Wärme-Kälte-Kopplung deckt unseren Heiz- und Energiebedarf, während wir unseren Strom zum Teil selbst mithilfe von Photovoltaik erzeugen. Seit 2019 beziehen wir an unseren deutschen Standorten zudem zu 100 % zertifizierten Strom aus regenerativen Quellen. 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. Bei-



spielsweise wurden alle Produktionsmaschinen an unserem neuen Fertigungsstandort mit eigenen Stromzählern versehen. Mit diesen Maßnahmen können wir die von uns gesetzten Energieziele wirklichen 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 seit 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, Röntgenstrahlung, Computer- und Magnetresonanztomographie den technologischen Fortschritt im Gesundheitssektor mit.





# 02 GOVERNANCE

[GRI 3-3→] Als regional verankerter, aber auch international aufgestellter Konzern zeichnet sich die RAFI Gruppe durch standardisierte Führungsmaßstäbe und proaktives Handeln aus. Ergebnisorientiertes, wirtschaftliches Denken und Agieren werden durch das Management-Team vorgelebt und von unseren Mitarbeitenden an alle Interessensgruppen weitergegeben. Dabei behalten wir stets Ziele, Budget und Qualität im Blick. Wir RAFIler 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, die auf Feedback

basiert. 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, 2-13, 2-18→] RAFI legt großen Wert auf eine flache und transparent strukturierte Hierarchie. Für deren Umsetzung haben wir im Rahmen der Initiative „ONE RAFI“ an allen Produktionsstandorten ein einheitliches Organisationsmodell implementiert, das auf den drei Säulen Zentralbereich (Z), Produkt-Entstehungsprozess (PEP) und Produkt-Herstellungsprozess (PHP) fußt. Die einzige Ausnahme stellt

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

unser Standort in Polen dar, an dem keine Produktion angesiedelt ist. Seit 2019 wird die RAFI Gruppe von den Geschäftsführern Dr. Lothar Seybold (CEO) und Lothar Arnold (CFO) geleitet. Gruppenweit gültige Entscheidungen werden vom am Hauptstandort Berg ansässigen Management-Team getroffen. Als höchstes Entscheidungsorgan besteht es aus den beiden Geschäftsführern und den fünf 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 und CFO 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 sowie laufende wirtschaftliche Entwicklungen. Mit der myRAFI-Mitarbeiter-App haben wir im Jahr 2023 ein weiteres Kommunikationsmedium eingeführt, das sich sehr gut etabliert und mit über 90 % der Beschäftigten einen hohen Verbreitungsgrad hat. Die aktuell gültige Richtlinie zur Zusammenarbeit in der RAFI Gruppe enthält detaillierte Informationen zu weiteren Kommunikationswegen. 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. Der Erfolg dieser Maßnahmen wird regelmäßig in Feedback-Runden und mittels Fragebögen überprüft.

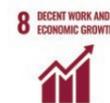
### 2.1.2 Unternehmenspolitik und Strategie

[GRI 2-12→] Die Innovationskraft und der wirtschaftliche Erfolg unseres Unternehmens basieren auf dem 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 im Jahr 2007 nahezu unveränderte Gültigkeit besitzt (→ Anhang 8.1).

[GRI 2-17→] „ONE RAFI“ ist ein zentraler Grundsatz unseres Unternehmens, mit dem wir unsere Unternehmenskultur standortübergreifend stärken und alle Mitarbeitenden verbinden möchten. Diesen Grundsatz bauen wir kontinuierlich aus und verankern ihn in allen Bereichen – unter anderem durch die Vereinheitlichung unserer Organisationsstruktur, die Standardisierung von Prozessen und die Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen unseren Unternehmensge-



sellschaften. So können wir unsere Stärken optimal bündeln und Synergieeffekte bestmöglich nutzen. Durch die engere Verflechtung aller Unternehmen der RAFI Gruppe wächst gleichzeitig der Bedarf an einer gemeinsamen Gruppenstrategie, die den Ansprüchen der einzelnen Geschäftsstellen nach Eigenständigkeit und Flexibilität ebenso gerecht wird wie dem Bestreben, als einheitliche Unternehmensgruppe aufzutreten. [GRI 2-13→] Mit unserer aktuell aktiven Unternehmensstrategie 2026, die derzeit in der gesamten Gruppe ausgerollt wird, verbinden wir die individuellen Stärken unserer Standorte mit einer gemeinsamen Ausrichtung. Die Strategie umfasst eine übergreifende Gruppenstrategie, die die Basis für alle lokalen Strategien bildet. Uns ist es wichtig, dass alle RAFI-Beschäftigten die Strategie aktiv mittragen und sich darin wiederfinden. Für eine erfolgreiche Etablierung setzen wir auf die agile Methode „Objectives and Key Results“ (OKR), die wir an die Bedürfnisse von RAFI angepasst haben. In kurzen Zyklen werden damit herausfordernde, aber erreichbare Ziele definiert und messbare Ergebnisse angestrebt. So stellen wir sicher, dass alle RAFI Beschäftigten im Sinne unserer strategischen Ausrichtung handeln. Die am Standort Berg erprobte OKR-Methode wird seit Ende 2023 schrittweise auf alle Gesellschaften der RAFI Gruppe ausgeweitet – ebenso wie unsere Anfang 2024 veröffentlichte Nachhaltigkeitsstrategie.



### 2.1.3 Ethik im Unternehmen

[GRI 2-6; 2-23, 2-24, 2-26→] 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 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 hat sich 2024 dem UN Global Compact zur Wahrung der Menschenrechte, für faire Arbeitsbedingungen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung angeschlossen. Unsere Unternehmensgruppe 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, 205-2, 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 vergan-



genen Jahren eine umfassende Rollenstruktur etabliert. Die Betreiberpflichten im Rahmen des Umwelt- und Arbeitsschutzes, 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. Alle Beauftragten und fachkundigen Personen der Compliance-Organisation werden mindestens alle drei Jahre in ihrem Fachgebiet fortgebildet. Mindestens einmal im Jahr findet eine Abstimmung mit den Compliance-Verantwortlichen der gesamten Gruppe statt, um relevante Themen abzustimmen und Erfahrungswissen auszutauschen. 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 regelmäßiges 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 werden ausgewählte RAFI Standorte im Rahmen eines externen Rechtsaudits geprüft. Darüber hinaus behandeln wir Compliance-Themen auch in unseren jährlichen internen Audits und werden von größeren Kunden in unre-

gelmäßigen Abständen auditiert. Die durchweg positiven Resultate der verschiedenen 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-Basisschulung sowie Kurse für Mitarbeitende ausgewählter Abteilungen zu Themen wie Kartell- und Wettbewerbsrecht, Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, 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 2023 und 2024 keine meldepflichtigen Vorfälle zu verzeichnen.

Die Matrixzertifizierung der DIN EN ISO 27001 hat 2021 am Hauptsitz in Berg begonnen und wurde seitdem um die Standorte RAFI Eltec (2022), RAFI Hungaria (2023) und RAFI Poland (2023) erweitert. Im Jahr 2024 wurde das Informationssicherheitsmanagementsystem auf die Norm Revision 2022 umgestellt und vom Zertifizierungsdienstleister bestätigt.

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 Zertifizierung der Standorte RAFI Hungaria Kft. und RAFI Poland sp. z o.o in 2023
- Erfolgreiche Rezertifizierung nach ISO 27001:2022 aller beteiligten Standorte (im Rahmen der Matrixzertifizierung) in 2024
- 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 seit 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 passen wir unsere Kriterien an die neuen, für uns ab 2025 geltenden Standards für EU-weit vereinheitlichte Berichtsvorschriften (CSR-Richtlinie) an und überarbeiten kontinuierlich unsere Ziele und Maßnahmen im Bereich der nachhaltigen Entwicklung. Für 2025 ist eine Rezertifizierung unserer Gesellschaften Berg, Eltec, Polen und Ungarn nach ISO 27001:2022 vorgesehen. Zudem wird eine Rezertifizierung des Umweltmanagementsystems nach ISO 14001:2015 sowie der ISO 9001 bei RAFI in Ungarn und China stattfinden.

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

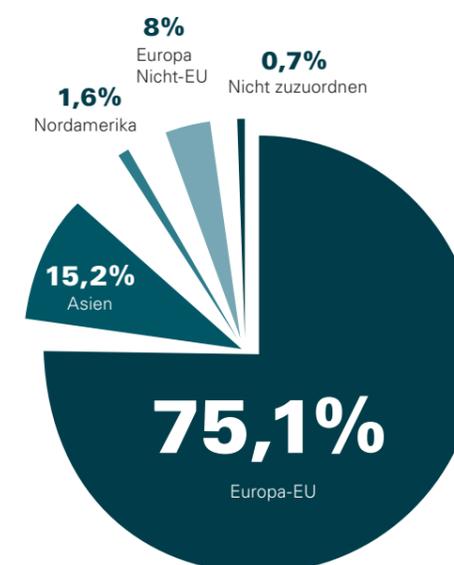
[GRI 2-6, 204, 308→] Die Beschaffung hat wesentlichen Anteil an den Geschäftsaktivitäten unseres Unternehmens und machte 2024 mit einem Volumen von 265 Mio. € etwa die Hälfte des jährlichen Umsatzes der RAFI Gruppe aus. Einkauf und Be-

schaffung 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 75 % auf den EU-Wirtschaftsraum sowie zu knapp 8 % auf den europäischen Nicht-EU-Länder. In der gruppenweiten Betrachtung stammen etwa 15 % 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:

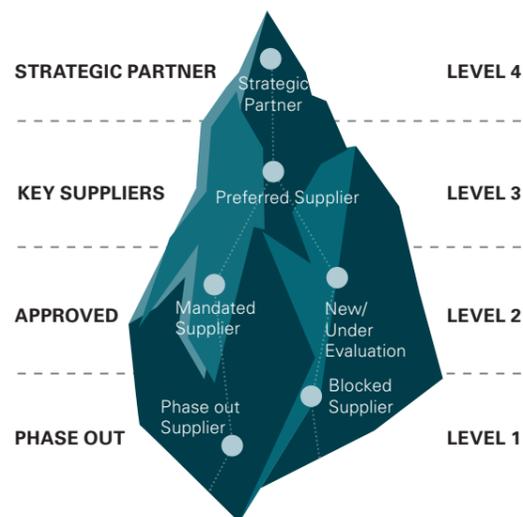
Beschaffung RAFI Gruppe



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 umsetzen, werden von RAFI aus der Versorgungskette ausgeschlossen. In unseren Fertigungsprozessen setzen wir auf zertifizierte Materialien und umweltschonende Verfahren beispielsweise bei unseren zahlreichen Lötprozessen. Diese haben wir – soweit technisch möglich und kundenseitig freigegeben – auf ökologische, wasserbasierte Flussmittel umgestellt und verwenden dafür fast ausschließlich fair gehandelte Lötmittel und Weichlote. 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. Wir verpflichten die Auftragnehmer zur Einhaltung unserer CSR-Richtlinien und führen mit den externen Firmen Unterweisungen zur gegenseitigen Sicherheit und Gesundheit durch.

**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 2 bis 4 werden Neu- oder Standardlieferanten vom „Mandated Supplier“ bis hin zum „Strategic Partner“ eingestuft. Auf Level 1 gesetzte Geschäftsbeziehungen werden nicht weiter fortgeführt. Die Verantwortung für die Lieferantenauswahl trägt der strategische Einkauf in Zusammenarbeit mit dem Lieferantenmanagement, die anhand unseres Anforderungsprofils die Eignung in Abstimmung mit der Entwicklungsabteilung, dem Qualitätsmanagement und der Logistik prüfen. Für die objektive Bewertung unserer Lieferantenbeziehungen haben wir ein Scoring System sowie eine gemäß dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz erstellte Risikoanalyse implementiert. Es werden neben Qualitätsanforderungen, Zuverlässigkeit und anderen Wirtschaftsfaktoren auch eine gültige Zertifizierung gemäß DIN EN ISO 14001 oder EMAS, vorhandene Compliance Guidelines und Regelungen zu Konfliktmaterialien abgefragt. Die Überprüfung erfolgt durch unser eigenständiges Lie-

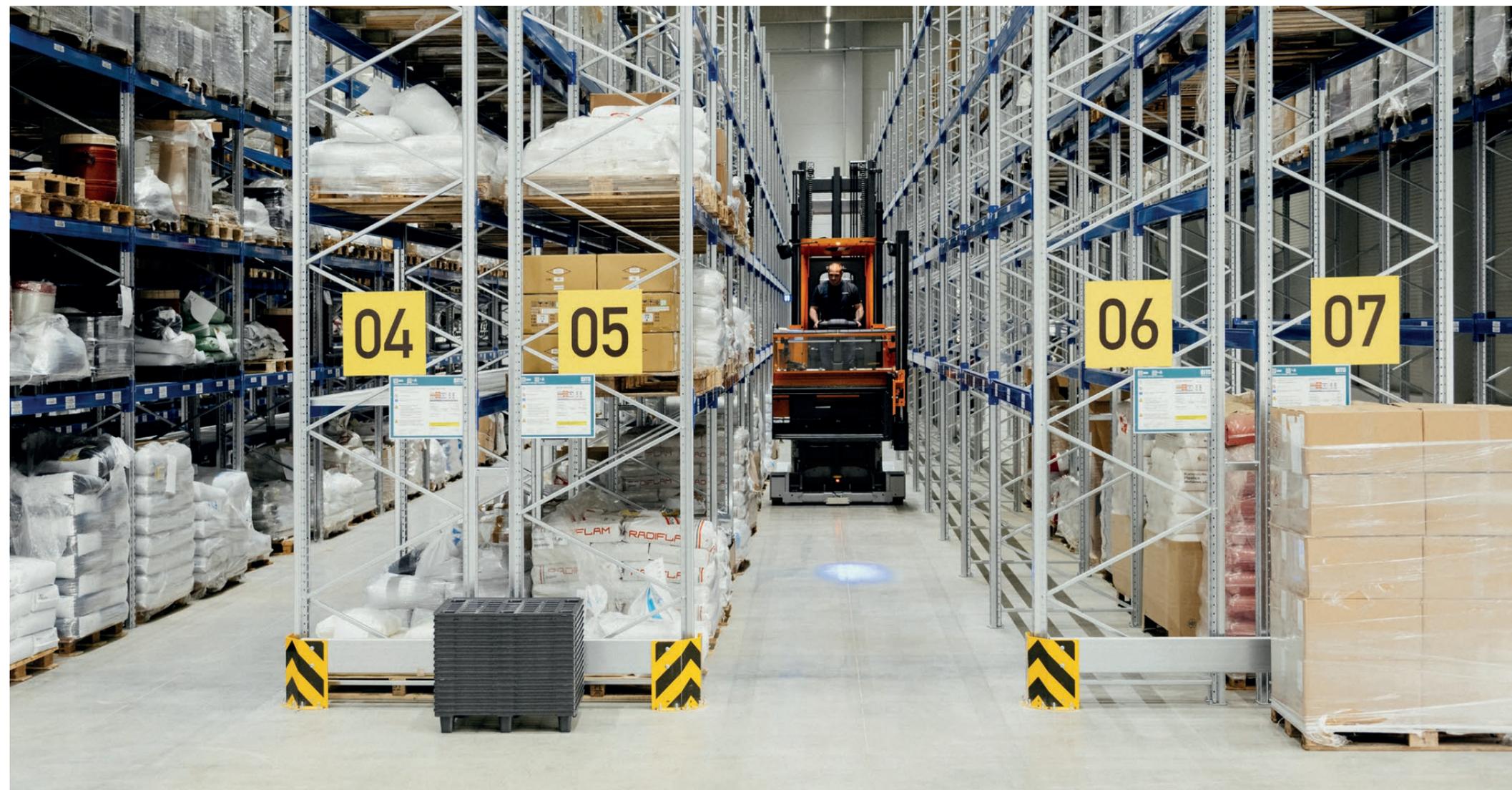
ferantenmanagement, das in regelmäßigen Intervallen weltweit Lieferantenbeurteilungen durchführt, die durch Maßnahmen und Audits vor Ort flankiert werden. Die Ergebnisse dieser Evaluationen werden zusammen mit den Informationen zur Zertifizierung in unserem ERP-System hinterlegt und sind aufgrund von 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.

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 170 Industrieunternehmen, Komponentenfertiger und Distributoren angehören, entwickeln wir koordinierte Verfahren für ein proaktives Obsoleszenz-Management. Dies ermöglicht uns, Produk-



te und Produktionsprozesse 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 Code of Conduct der RAFI Gruppe, der künftig als verbindliche Voraussetzung für jede Einzelbeauftragung gilt. Wir haben unsere Lieferantklassifizierung um zusätzliche Kriterien für Umweltmanagement, Energiemanagement und Menschenrechte erweitert und diese in die Standardaudits für unsere Kernlieferanten und strategischen Partner übernommen. Wir möchten unsere Zulieferer bei der Entwicklung einer nachhaltigen Wertschöpfung unterstützen und Veränderungen vorantreiben. Da auch die Emissionen entlang der Lieferkette eine immer größere Rolle spielen, erarbeiten wir einen Kriterienkatalog, um diesen Faktor langfristig bei der Lieferantklassifizierung 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 Unternehmen 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. So ist RAFI

Berg Sponsor des SC Freiburgs und seiner Fußballschule, des FV Ravensburg sowie Namensgeber und Sponsor des „RAFI-Stadions“, der Spielstätte des TSV Berg. Auch den Eishockeyclub Ravensburg Towerstars unterstützen wir. In Überlingen, am Standort unserer Tochtergesellschaft RAFI Eltec, unterstützen wir das jährliche Tennisturnier „Überlingen Open“, ein Beachvolleyball-Turnier, den Handballverein TV Überlingen 1885 sowie den Segel- und Motorbootclub. An unserem Standort im ungarischen Mezötúr fördern wir den lokalen Fußballverein „MAFC-RAFI“. Darüber hinaus unterstützen wir die beiden Enduro-Talente Janik und Laurin Voth in ihrer Mountainbike-Karriere. Im Zuge unserer Ausbaupläne für den Standort Bad Waldsee werden wir unser Engagement für die dortigen Sportvereine weiter ausbauen.

Das Sponsoring der oben genannten Sportvereine erfolgt überwiegend im Rahmen der Kinder- und Jugendförderung, zu der auch unsere Unterstützung des Kinderschutzbundes Bad Waldsee gehört. Mit unserer jährlichen Spende werden beispielsweise kostenlose Schwimmkurse durchgeführt und Erstklässlern zu Ostern neue Schulranzen geschenkt. 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 zur Anschaffung einer Spezialausrüstung für den Rettungsdienst 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 ins Leben gerufene Aktion „RAFI Heroes“ können wir die gemeinnützige Arbeit unserer RAFI Mitarbeiterinnen und Mitarbei-

ter direkt fördern. Aus den 2024 eingegangenen Nominierungen haben wir fünf besonders preiswürdige Projekte ausgewählt, die als Gewinner der Aktion "RAFI Heroes – Spotlight on Charity Work" einen Zuschuss von insgesamt 14.000 Euro für die von ihnen unterstützten Projekte und Einrichtungen erhalten:

- „Helfer vor Ort, Horgenzell“
- „Stadtauben Memmingen“
- „Tischtennisverein Wolpertswende-Mochenwangen“
- „Narrenzunft Henkerhaus Baienfurt“
- „Kitzrettung Zogenweiler“

#### 2.3.2 Perspektiven und Zielsetzungen

Wir sind bestrebt, unsere CSR-Aktivitäten kontinuierlich weiterzuentwickeln und unsere Rolle als Sozialpartner nachhaltig zu stärken. Dabei orientieren wir uns an unseren Unternehmenswerten und setzen auf eine strategische Ausrichtung unserer Spenden und Sponsorings. So wollen wir die öffentliche Wahrnehmung von RAFI in diesem Bereich stärken und über bestehende Sportkooperationen hinaus neue Partnerschaften aufbauen.



- FV Ravensburg
- Propain Factory Enduro
- Wildtierrettung Berg
- Eishockeyclub „Ravensburg Towerstars“
- Freiburger Fußballschule
- ProKeeper-Akademie Oberschwaben
- 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 Gruppe verbundenen Umweltbeeinträchtigungen wirkungsvoll und nachhaltig zu reduzieren. Deshalb hat die Unternehmensführung am Hauptstandort in Berg bereits im Jahr 2011 ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 implementiert sowie 2023 ein Energiemanagementsystem nach ISO 50001 an unseren europäischen Produktionsstandorten eingerichtet. Mit der 2024 erfolgten Zertifizierung unserer polnischen Produktionsstätte gemäß ISO 14001 erfüllen inzwischen fast alle RAFI Standorte diese Normanforderungen. RAFI unterzieht sich regelmäßigen Rezertifizierungen und Überwachungsaudits und leitet daraus die kurz- und mittelfristigen Umweltziele ab. Bei unseren Investitionen und dem Betrieb unserer Anlagen achten wir auf die systematische Verbesserung der Energieeffizienz und evaluieren unsere Maßnahmen durch regelmäßige Überprüfungen. Wir bekennen uns zu den Klimaschutzzielen und ergreifen wirksame Initiativen zur nachhaltigen Reduktion von uns emittierter Treibhausgasen mit dem Ziel, im Jahr 2030 in Scope 1 und 2 CO<sub>2</sub>-neutral zu sein. Eventuell dann noch unvermeidliche Restemissionen werden kompensiert. Für das Jahr 2045 streben wir die CO<sub>2</sub>-Neutralität in Scope 1, 2 und 3 an.<sup>1</sup> Die Gesamtverantwortung für Umweltschutz, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie unternehmerische Nachhaltigkeit liegt im Zentralbereich, wobei der Arbeits- und Gesundheitsschutz direkt an die Geschäftsführung unter der unmittelbaren Leitung unseres CFO berichten, 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, das seit 2024 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 zertifiziertes Energiemanagementsystem eingeführt. Umweltaspekte werden sowohl bei der Entwicklung von Eigenprodukten als auch bei beauftragten kundenspezifischen Produktentwicklungen berücksichtigt und abgefragt. Wo immer es ohne technische Einschränkungen 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 Einrichtung ressourcensparender Transport- und Verpackungssysteme ein (→ vgl. 4.2). Bei der Auswahl und Qualifizierung unserer zahlreichen Lieferanten orientieren wir uns an branchenübergreifenden Standards und der europäischen wie der deutschen Regulatorik, aus denen wir unsere Anforderungen ableiten. (→ vgl. 2.2.2).



Zur Evaluierung der definierten Umweltziele erfasst RAFI Daten über Erzeugung und Verbrauch von Energie, Wärme und Kälte sowie die Recyclingquote und das Abfallaufkommen (→ vgl. 3.2 u. 4.1.1). Die Datenermittlung zum Abfallaufkommen erfolgt standortbezogen anhand geeichter Messsysteme der Ver- und Entsorgungsunternehmen. Zur Detaillierung und konkreten lokalen Auswertung setzen wir zusätzlich standortinterne Messsysteme ein. [GRI 302-4→] Die Verbesserung der Energiebilanz unserer Gebäude und Produktionsstätten ist ein zentrales Anliegen. Neubauten werden deshalb nach modernen Energiegesichtspunkten konzipiert und errichtet. Bestandsgebäude rüsten wir mit verbrauchsreduzierenden Lösungen auf, beispielsweise durch die Umstellung der Beleuchtungssysteme

Zur Evaluierung der definierten Umweltziele erfasst RAFI Daten über Erzeugung und Verbrauch von Energie, Wärme und Kälte sowie die Recyclingquote und das Abfallaufkommen (→ vgl. 3.2 u. 4.1.1). Die Datenermittlung zum Abfallaufkommen erfolgt standortbezogen anhand geeichter Messsysteme der Ver- und Entsorgungsunternehmen. Zur Detaillierung und konkreten lokalen Auswertung setzen wir zusätzlich standortinterne Messsysteme ein. [GRI 302-4→] Die Verbesserung der Energiebilanz unserer Gebäude und Produktionsstätten ist ein zentrales Anliegen. Neubauten werden deshalb nach modernen Energiegesichtspunkten konzipiert und errichtet. Bestandsgebäude rüsten wir mit verbrauchsreduzierenden Lösungen auf, beispielsweise durch die Umstellung der Beleuchtungssysteme

<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 bis dato freiwillig erhoben werden können. In Scope 1 werden die direkten Emissionen aus eigenen oder kontrollierten Quellen erfasst, Scope 2 betrifft die indirekten Emissionen aus der Erzeugung von gekauftem Strom und Dampf sowie fremdbezogener Wärme und Kühlung. In Scope 3 werden alle anderen indirekten Emissionen aufgeführt, die in der gesamten Wertschöpfungskette des Unternehmens über den Lebensweg der Produkte anfallen.



auf energiesparende LED-Technik. Am Standort Berg haben wir 2024 die energetische Sanierung der Außenhüllen und Dächer der Gebäude A, E, G und F größtenteils abgeschlossen. Mit diesen Maßnahmen, die mindestens den Dämmungsstandard eines KfW-55-Energieeffizienzhauses erreichen, haben wir einen weiteren wichtigen Meilenstein für mehr Energieeffizienz erreicht. Die letzten Arbeiten an den Gebäuden werden voraussichtlich im Herbst 2025 abgeschlossen sein.

**3.2 Energieeffizienz und Verbrauchseinsparung**

[SDG 13, GRI 302-→] Zusätzlich zur Einführung unseres normenkonformen Energiemanagements nach DIN EN ISO 50001:2018 wird die gesamte Energie-



messtechnik modernisiert, um eine noch detailliertere und damit validere Datenerfassung zu gewährleisten. Im Rahmen dieser Modernisierung wird ein Teil der älteren Messstellen ersetzt und die Topologie entsprechend angepasst. Ziel ist es, die Sensor-Kommunikation auf den aktuellen Standard zu heben. Für den Standort Berg sind zwischen 50 und 100 Messstellen zum Austausch oder als neue Messstellen vorgesehen.

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. Wir beabsichtigen, 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

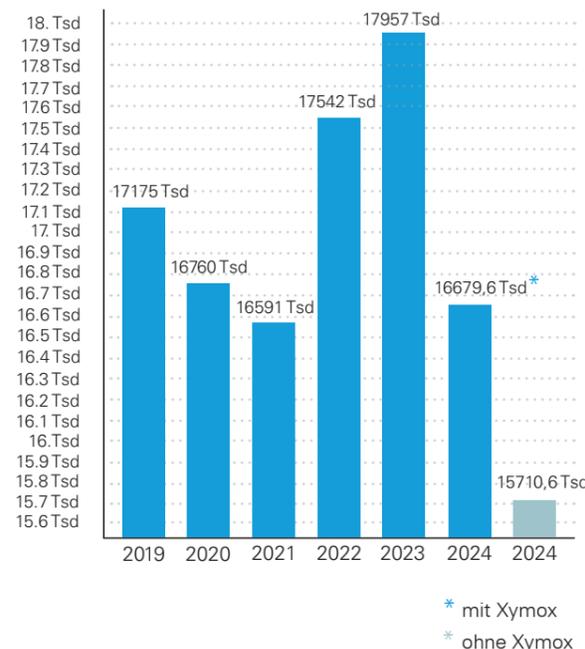
der Werke einspeisen. Die Grundversorgung unseres Werks in Berg wird weiterhin durch unser Blockheizkraftwerk (BHKW) gedeckt.

**3.2.1 Regenerative Energiegewinnung und Fremdbezug**

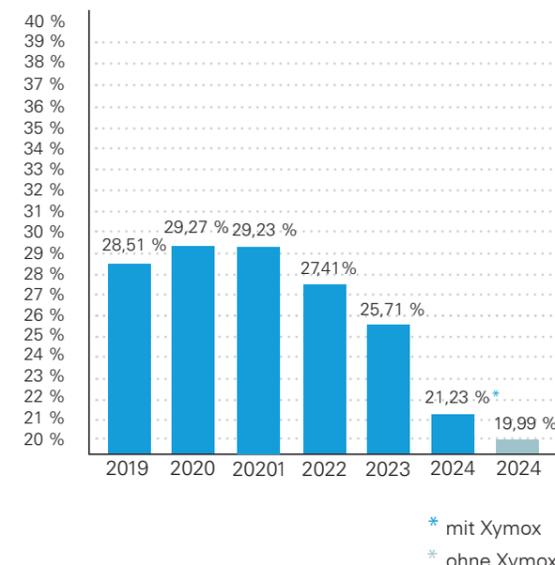
[GRI 302-1, -4-→] In der gesamten RAFI Gruppe wurden 2024 rund 21,23 % des benötigten Stroms intern generiert. Übersteigt die aktuell selbsterzeugte Strommenge den werkseigenen Bedarf, speisen wir den Überschuss in das öffentliche Versorgungsnetz ein. Der zur Deckung des Gesamt-Strombedarfs in allen 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 zugelieferte 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 302-1a): Gesamter Stromverbrauch (Fremdbezug) pro Jahr



GRI 302-1b): Anteil eigenerzeugten Stroms pro Jahr



### 3.2.2 Ressourcenmix, Energieintensität und Verbrauchsreduktion

[GRI 302-1→] Wie aus den Zahlen ersichtlich ist, deckt die RAFI Gruppe ihren gesamten Energiebedarf aus Erdgas und Elektrizität. Die künftige Substitution des Energieträgers Erdgas gehört zu den zentralen Aufgaben unserer Strategie zur CO<sub>2</sub>-Neutralität.<sup>2</sup> Aus politischer und technologischer Sicht stellt Wasserstoff einen geeigneten Ersatz für Erdgas dar. Die Nutzung von Wasserstoff wird vor allem am Standort Berg intensiv untersucht. Eine Umstellung von Erdgas auf Wasserstoff kann technisch erfolgen. Die dafür nötigen Voraussetzungen, wie ein Umbau oder Umtausch des BHKW oder der Austausch von Gasbrennern an Heizungskesseln, müssen geschaffen werden.

[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 Parameter“ 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>

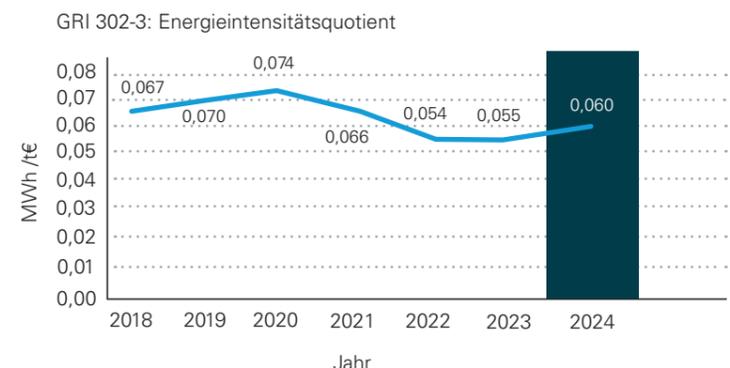
[GRI 302-4→] Bei der Berechnung des Energieverbrauchs wurden in der Vergangenheit ausschließlich Maßnahmen einbezogen, welche die Energiearten elektrischer Strom, Heizung oder Kühlung betreffen. Für eine umfassendere, auf unseren gesamtunternehmerischen CO<sub>2</sub>-Fußabdruck (Corporate Carbon Footprint) gerichtete Verbrauchsermittlung erfassen

wir mittlerweile auch den Kraftstoffverbrauch unserer Fahrzeugflotte. Da RAFI in Deutschland seit 2019 zertifizierten Ökostrom bzw. seit 2021 Strom aus Wasserkraft bezieht, würden sich aufgrund des CO<sub>2</sub>-Faktors von 0 g/kWh Stromeinsparmaßnahmen nicht

mehr reduzierend auswirken. Daher berechnen wir die erreichte Stromeinsparung 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)
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	14.563	75	13.572	280	-116	28.374
2024	13.052	9	13.336	205	-158	26.670*
2024						26.444*

\* mit Xymox \* ohne Xymox



<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).

GRI 302-4: Verringerung des Energieverbrauchs (MWh)

Zuordnung	Wirksamkeitsjahr	Energieeinsparung (MWh)
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
Sanierung G Gebäude	2024	ca. 310

<sup>3</sup> Als „organisationsspezifische 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 305-3] 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. RAFI orientiert sich bei der Erfassung und Einteilung an den international verbreiteten und anerkannten Vorgaben des Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol). Die Einteilung erfolgt entlang der Wertschöpfungskette in Scope 1, 2 und 3. In Scope 1 werden die direkten Emissionen aus eigenen oder kontrollierten Quellen erfasst, Scope 2 betrifft die indirekten Emissionen aus der Erzeugung von gekauftem Strom und Dampf sowie fremdbezogener Wärme und Kühlung. In Scope 3 werden alle anderen indirekten Emissionen aufgeführt, die in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette des Unternehmens über den Lebensweg der Produkte anfallen. Unser Bericht zeichnet das Scope 1 und 2 betreffende Emissionsaufkommen der RAFI Gruppe anhand der vom Umweltbundesamt definierten CO<sub>2</sub>-Emissionsfaktoren von Strommix, Erdgas und leichtem Heizöl sowie des Kraftstoffverbrauchs der RAFI Gruppe.

**3.3.1 Erfasste Treibhausgas-Emissionen**

[GRI 305-1] Der überwiegende Anteil des von RAFI verursachten CO<sub>2</sub>-Ausstoßes resultiert aus dem Unternehmens- und Produktionsbetrieb. 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 in Scope 1 enthalten sind die Verbräuche des firmeneigenen Fuhrparks.

[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 Internationale Energieagentur (IEA) 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 zum aktuellen Zeitpunkt nicht Inhalt unserer Berichterstattung sind, wurde eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Hierfür wurde anhand der vom GHG Protocol vorgegebenen Kriterien (Relevanz, Vollständigkeit, Transparenz, Konsistenz und Genauigkeit) bewertet, welche Daten in welchem Umfang berichtspflichtig sind. Die vollständige Bilanzierung ist aktuell nicht abgeschlossen. Daher wird im vorliegenden Bericht auf die Veröffentlichung von Scope 3 Daten verzichtet. Derzeit arbeiten wir in Kate-

keit der Primärdaten dar. Da RAFI in den meisten Geschäftsfeldern als Zulieferer agiert und damit sogenannte Zwischenprodukte vertreibt, ist eine Bilanzierung anhand der Durchschnittsdatenmethode für die Kriterien 9 bis 11 der nachgelagerten Lieferkette in der Berichterstattung für unsere Komponenten geplant. Für die Bilanzierung der Endprodukte werden wir je nach Verfügbarkeit der Daten weitestgehend die standortspezifische Methode verwenden. So nähern wir uns schrittweise an eine vollständige CO<sub>2</sub>-Bilanz der RAFI Gruppe an.

**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 Parameter 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 / Tausend € Umsatz“ (t / t €) erfolgt. Da 2023 erstmals der Kraftstoffverbrauch unserer Flotte mitberücksichtigt wurde, gab es für die Verbräuche aus 2023 eine gesplittete Darstellung. Im vorliegenden Bericht für 2024 werden wir das erfasste Emissionsaufkommen in einer einheitlichen Tabelle darstellen.

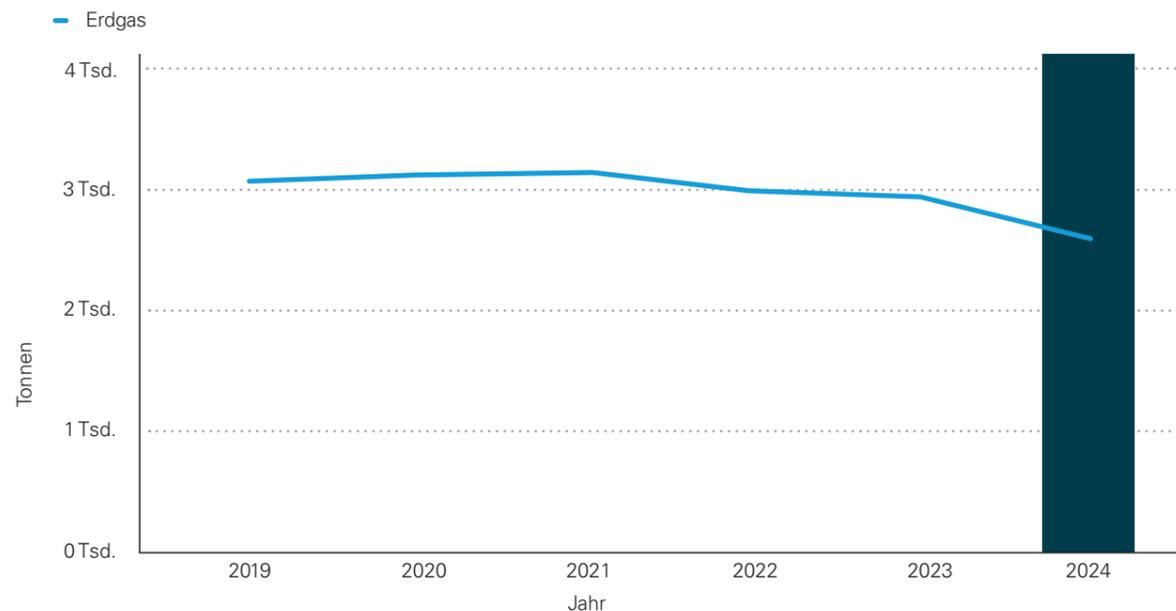
[GRI 305-5] Zur Senkung der Treibhausgas-Emissionen trägt neben der Verringerung des Energieverbrauchs die Umstellung des Energiebezugs auf emissionsärmere oder gänzlich CO<sub>2</sub>-neutrale Quel-

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
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	2995*
2024	Erdgas	2.623	Öl	2,27	Diesel	573	Petrol	515	3712*

\* mit Xymox

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



\* mit Xymox \* ohne Xymox

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
2019	Strom	1.608
2020	Strom	1.581
2021	Strom	1.485
2022	Strom	2.038
2023	Strom	2.307*
2024	Strom	2.234*

\* mit Xymox

gorie 1 der vorgelagerten Emissionen an der Clusterung unserer Einkaufsmaterialien und deren gewichtsmäßiger Erfassung. Darauf aufbauend können wir den Materialien künftig die entsprechenden CO<sub>2</sub>-Emissionslasten zuordnen. Dies stellt noch immer eine Herausforderung hinsichtlich Genauigkeit und Verfügbar-

Jahr	Umsatz (t €)	Emissionsintensitätsquotient (t / t €)	CO <sub>2</sub> -Ausstoß gesamt (t)
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*
2024	442.163	0.013	5.947*

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

GRI 305-5: Senkung der THG-Emissionen

Jahr	CO <sub>2</sub> -Einsparung gegenüber 2019 (t)	CO <sub>2</sub> -Ausstoß gesamt (t)	CO <sub>2</sub> -Einsparung %
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	3.005	5.270	36,31 %
2024	3.415	4860	41,27 %

len bei. Durch unseren seit 2019 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 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 41,3 %.<sup>5</sup> Da die RAFI Gruppe sich 2023 erweitert hat und die RAFI Systec ihre emissionsproduzierenden Aktivitäten vollständig eingestellt hat, kann 2023 als Referenzjahr zu 2024 dienen. Künftig wird 2025 als neues Basisjahr fungieren, wenn die Daten aus Scope 3 Daten in die Bilanz mit einbezogen werden.

**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	0,009
Stickoxide (NO)	g / m <sup>3</sup>	0,50	0,236
Stickoxide (NO <sub>2</sub> )	g / m <sup>3</sup>	0,50	0,107
Stickoxide (NOx)	g / m <sup>3</sup>	0,0089	0,468

Messwerte der beauftragten unabhängigen Messstelle vom Februar 2025

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. Die Messwerte finden sich in der folgenden Grafik:

Schadstoff	Messwert
Kohlenmonoxid (CO)	8,2 kg/a
Stickoxide (NO)	214 kg/a
Stickoxide (NO <sub>2</sub> )	97 kg/a
Stickoxide (NOx)	426,1 kg/a

Auf Basis der Messwerte für 2024 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 Scope 1 und 2 CO<sub>2</sub>-neutral zu sein und bis 2045 die CO<sub>2</sub>-Neutralität in Scope 1, 2 und 3 zu erreichen. Wir arbeiten noch an der Bilanzierung unseres gesamtunternehmerischen CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks, um diesen 2026 erstmalig vollständig berichten zu können. In 2025 soll die energetische Sanierung des Hauptstandortes in Berg abgeschlossen sein. 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 im laufenden Jahr 2025 vollständig bezogen und in Betrieb genommen werden. Aufgrund der modernen haustechnischen Anlagen gehen wir aktuell von einem um bis zu 20 % reduzierten Gesamtenergiebedarf aus. Das neue Werk integriert ein modernes Verwaltungsgebäude, ein Schulungszentrum sowie die Betriebsstätten für die Kunststoff- und Automatenfertigung, die Metallverarbeitung, den Werkzeugbau und die Werkzeugentwicklung. Durch den vorgesehenen Betrieb im 3-Schicht-Modell kann im neuen Werk rund um die Uhr gearbeitet werden.



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



# 04

## ENTSORGUNG, MEHRWEG UND RECYCLING

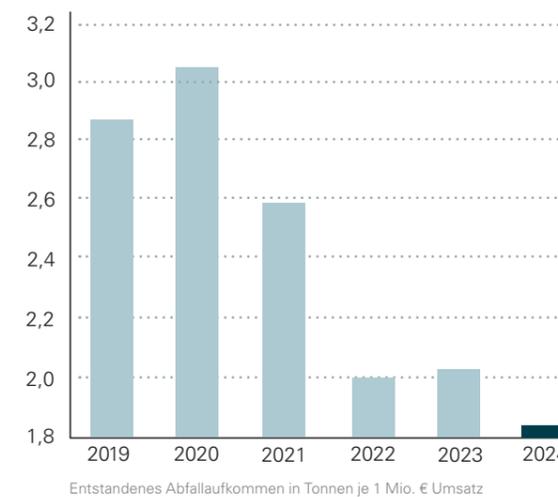
[GRI 3-3, 306→] RAFI misst dem Recycling und der fachgerechten Entsorgung von Abfällen einen hohen Stellenwert bei, wobei unser primäres Ziel der Abfallvermeidung gilt. In diesem Zusammenhang arbeiten wir mit Kunden und Lieferanten an Konzepten, die das Abfallaufkommen durch Einsparung von Verpackungsmaterialien 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 Abfall in der Folienproduktion verringern.

### 4.1 Abfall- und Gefahrstoff-Management

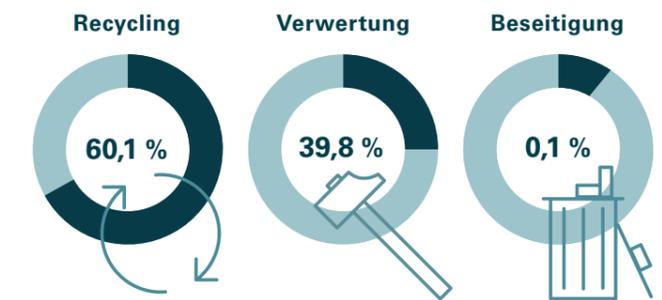
[GRI 306-1→] Mit unseren Maßnahmen zur Abfallvermeidung und Wiederverwertung haben wir 2024 in der RAFI Gruppe das Abfallaufkommen im Verhältnis Tonnen je 1 Mio. € Umsatz auf rund 1,8 t reduziert. Der verbliebene Abfall wird durch Recycling, stoffliche sowie – falls nicht anders möglich – thermische Verwertung oder Beseitigung entsorgt.

### 4.1.1 Recycling, Verwertung und Beseitigung

[GRI 301-2, 306-2, -3, -5→] Die Recyclingquote lag 2024 in der Stoffmengenbetrachtung bei 74,8 %. 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 rund 90 % erreicht. Vom Gesamtvolumen des bei RAFI erzeugten Abfalls werden ca. 11 % als gefähr-



Entstandenes Abfallaufkommen in Tonnen je 1 Mio. € Umsatz



Gewichtung der Verwertungs- und Entsorgungsverfahren

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.

2019	2020	2021	2022	2023	2024
81,15%	92,88%	91,38%	92,11%	89,89%	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. Bei Stoffen, die wir in unserem Gefahrstoffkataster führen, werden regelmäßig Substitutionsprüfungen durchgeführt. Vor der Einführung neuer gefährlicher Stoffe prüfen wir, ob und wie sich diese durch unschädlichere Stoffe substituieren lassen, um frühzeitig alternative Lösungen zu entwickeln.

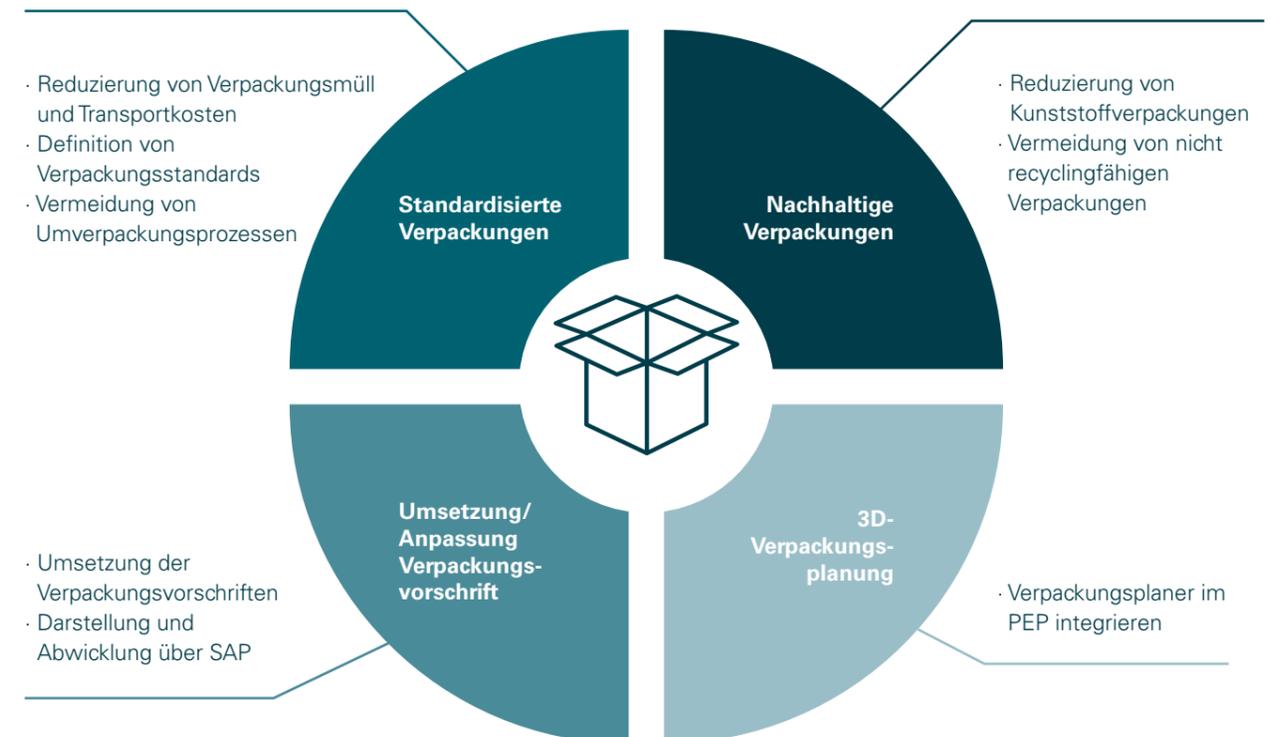
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Abfall gesamt</b>	1.144,41	1.138,91	1.108,62	1.086,71	1.140,83	949,730
- gefährlich	72,26	73,99	74,99	74,28	95,76	106,990
- nicht gefährlich	1.072,17	1.064,91	1.033,87	1.008,64	1.045,23	842,730
- Anteil gefährlich	6,7 %	6,9 %	7,2 %	7,4 %	8,4 %	11,27 %
<b>Abfall für Recycling</b>	850,82	785,14	724,39	785,35	748,87	667,860
- gefährlich	14,19	13,55	19,86	13,59	31,24	26,420
- nicht gefährlich	836,49	771,56	704,52	779,47	714,99	641,440
<b>Abfall zur Verwertung</b>	218,64	276,52	290,24	258,23	288,76	150,340
- gefährlich	37,71	37,49	35,86	37,92	49,32	41,100
- nicht gefährlich	180,92	239,02	254,38	220,51	239,65	109,230
<b>Abfall zur Beseitigung</b>	75,12	77,24	93,69	106,09	103,93	108,720
- gefährlich	20,36	22,95	18,72	22,15	15,64	39,620
- nicht gefährlich	54,76	54,30	74,97	83,94	86,27	69,110

Anteile gefährlichen Abfalls unterteilt nach Verwertungsverfahren in Tonnen

### 4.2 Nachhaltigkeit im Verpackungswesen

[GRI 301-3→] 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. Dafür haben wir Konzepte für die Reduzierung des Verpackungsvolumens sowie zur Mehrfachnutzung von Verpackungen, Warenträgern, Füll- und Polstermaterial etabliert. Diese beinhalten beispielsweise die Mehrfachnutzung von Verpackungen im Pendelverfahren. Wo immer es technisch möglich und wirtschaftlich sinnvoll ist, setzen wir auf den Einsatz von Recyclingmaterial im Verpackungsbereich und haben eine Initiative zur Substitution von Kartonverpackungen durch umweltfreundlichere Lösungen gestartet.



#### 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→] Das Auspacken im Wareneingang und das Verpacken im Warenausgang verursachen als getrennte Prozesse ein hohes Materialaufkommen, das neben den eigentlichen Umverpackungen auch Füll- und Polstermaterial zum Schutz empfindlicher Teile umfasst. Durch die Verzahnung dieser Stoffströme konnten wir die Nachhaltigkeit unseres Verpackungssystem deutlich verbessern. Seit 2020 arbeiten wir mit einem internen Recycling-Modell, bei dem die bei der Anlieferung von Waren verwendeten Einweg-Paletten sowie das bei der Auspackung anfallende Füll- und Polstermaterial für die Wiederverwendung im Warenausgang zur Verfügung gestellt werden

#### 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 Standorte 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 keine probate Lösung dar, weil sich das vergleichsweise hohe Gewicht der Pendelverpackung im Verhältnis zum Nutzinhalt negativ auf die Energiebilanz des Warentransports auswirkt. Im engen Austausch mit unseren Lieferanten für Einzelkomponenten setzen wir uns dafür ein, dass Umpackvorgänge und möglichst viel umweltfreundliches Verpackungsmaterial Plastik verwendet werden.

#### 4.2.3 Perspektiven und Zielsetzungen

Über die Materialanlieferung und den internen Warenverkehr hinaus wollen wir unsere Kunden weiterhin 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. Ferner gilt es, die Durchlaufzeit und Reinigung dieser Verpackungen zu beachten. Nur wenn beide Seiten eine Pendelverpackung verarbeiten können – d. h. in der Regel über ein Zentrallager im Warenverkehr B2B, aber nicht B2C – lässt sich diese nachhaltige Verpackungsvariante auch einsetzen.





# 05 AUS- UND WEITERBILDUNG



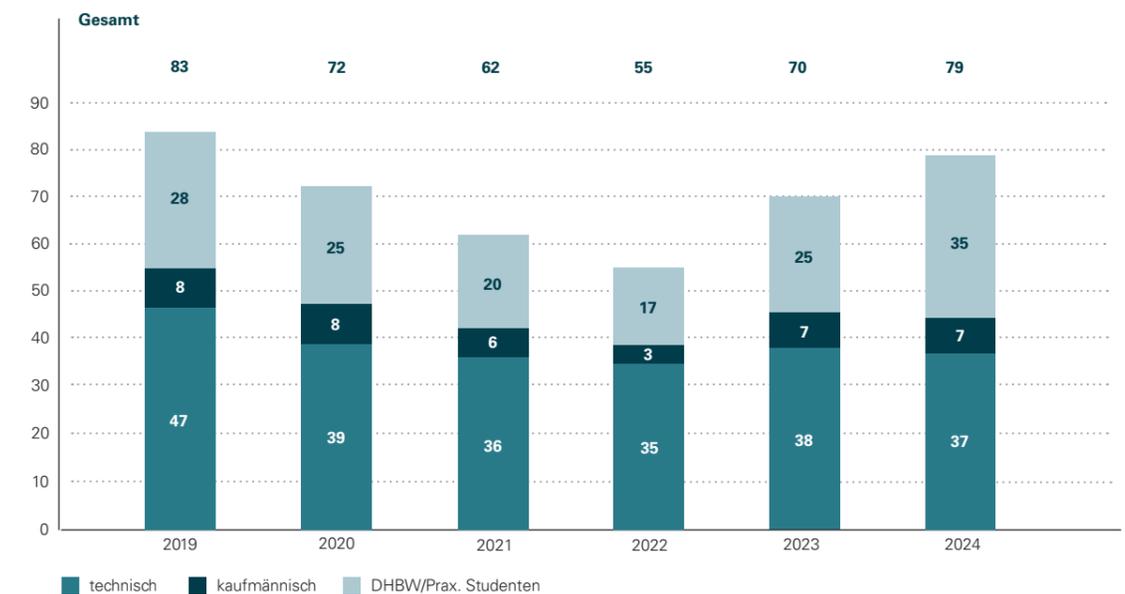
[GRI 3-3→] Ein zentrales Ziel unserer Unternehmensgruppe ist es, unsere Mitarbeitenden kontinuierlich weiterzuentwickeln, bedarfsgerecht zu qualifizieren und auf neueste Trends und Technologien vorzubereiten. Lebenslanges Lernen steht daher im Fokus. Damit der globale Kompetenzaufbau gelingt, wurde die RAFI Academy ins Leben gerufen. Die Academy ist 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 (vgl.→8.5) aus. Zum Stichtag 31.12.2024 wurden an beiden Betriebsstätten 31 Auszubildende, sechs Teilnehmende an Umschulungsmaßnahmen, 20 duale und drei praxisintegrierte Studierende aus- oder weitergebildet. Nach mehreren starken Ausbildungsjahrgängen bei RAFI Hungaria wurde der Standort aufgrund einer Veränderung des ungarischen Schulsystems neu akkreditiert. So durften wir 2024 elf Teilnehmende für ein Pflichtpraktikum im Rahmen ihrer elektrotechnischen Ausbil-

dung begrüßen und ihnen Einblicke in die Fertigung gewähren. 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 Kreishandwerkerschaft 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 eine verantwortliche Person 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 Personen mit der Ausbildungsleitung beschäftigt, die diese Funktion jedoch nicht in Vollzeit ausüben. Zudem sind weitere Beauftragte in den Fachabteilungen tätig. In Ungarn wird die Lötsschulung vor Ort durch die Team- und Abteilungsverantwortlichen erteilt. In der Fertigung fungieren die team- und abteilungsleitenden Fachkräfte außerdem als Anleiter.

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.

In Berg bieten wir eine breite Auswahl an unterschiedlichen Ausbildungs- und Studienberufen an. Der Schwerpunkt liegt unserem Bedarf entsprechend auf den technischen Berufen. Organisierte Durchläufe in Versetzungsabteilungen gewährleisten die fachliche Ausbildung. Dabei orientieren wir uns an den IHK-Ausbildungsrahmenplänen und den Modulplänen der DHBW. Neben der fachlichen Qualifikation fördern wir die soziale Kompetenz und die Selbständigkeit der Auszubildenden. Dies erreichen wir mit verschiedenen Schulungsmaßnahmen, die von der Ausbildungsleitung selbst oder von externen Dienstleistern durchgeführt werden, sowie durch verschiedene Projekte mit variierenden Teamkonstellationen, die auch der Stärkung von Eigenschaften wie Zuverlässigkeit, Flexibilität und Anpassungsfähigkeit dienen.

Mit der RAFI Academy möchten wir insbesondere die Zusammenarbeit mit unseren Tochterunternehmen ausbauen. Am Standort in Berg haben wir im Ausbildungsbereich sehr gute Strukturen und Prozesse etabliert. Ziel wird sein, diese je nach Bedarf und Umsetzungsmöglichkeiten an allen Standorten zu implementieren, um das Qualitätsniveau schrittweise anzupassen. Zudem soll die Zusammenarbeit mit Hochschulen, Bildungspartnern und sonstigen Bildungseinrichtungen auch auf internationaler Ebene ausgebaut werden.

Seit 2022 haben wir die Digitalisierung ins Zentrum unserer Ausbildung gerückt, um die digitalen Möglichkeiten unter anderem für die Ressourceneinsparung und den Wissenstransfer zu nutzen. Hierfür haben wir 2023 zwei Plattformen konzipiert und 2024 in Berg freigeschaltet. Die Plattform zur Digitalisierung der Ausbildungsorganisation ist bereits vollständig implementiert, das zweite Portal zur Unterstützung der Ausbildungsinhalte in der Lehrwerkstatt Metall befindet sich noch in der Testphase.

Allgemein ist der Bedarf an interner Ausbildung 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. Für 2025 sind die Ausbildungszahlen gegenüber 2024 bedauerlicherweise weiter rückläufig.

### 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. Jährlich stattfindende Ausflüge, Teamevents und Grillfeiern sowie ein Hüttenaufenthalt zu Beginn der Ausbildung festigen den Zusammenhalt und die soziale Kompetenz. Als weitere Teambuildingmaßnahme werden seit 2022 Azubi-Stammtische als fakultatives Angebot außerhalb der Arbeitszeit mit von RAFI bezuschussten Aktivitäten angeboten. Unsere Auszubildenden und Studierenden pflegen außerdem einen eigenen RAFI-Instagram-Kanal, auf dem sie sich kreativ entfalten können sowie Aktivitäten, Events und ihre Erfahrungen im Unternehmen teilen.

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. Nach dem erfolgreichen Start des Schwerpunktthemas „Nachhaltigkeit“ im Projektjahr 2023 ist dieser Themenbereich auch während der Ausbildung oder des Studiums nicht mehr wegzudenken. Alle sich an unseren deutschen Standort in der Ausbildung befindlichen Nachwuchskräfte befassen sich verstärkt mit Fragen der Nachhaltigkeit. Den Auftakt macht eine Theorie-Schulung, auf die eine Überprüfung des eigenen Arbeitsplatzes und Arbeitsumfelds anhand von Nachhaltigkeitskriterien folgt, um vor Ort konkrete Verbesserungen aufzuzeigen und umzusetzen. Daran schließt sich eine konkrete Aktion an, die die Azubis und Studierenden planen und gemeinsam verwirklichen.

In 2024 wurde in Zusammenarbeit mit der Gemeinde Berg eine Blumenwiese mit neu gebautem Insektenhotel angelegt. Dieser neu geschaffene Lebensraum dient dem Erhalt der Artenvielfalt und dem Schutz der heimischen Insekten, die eine essenzielle Rolle im Ökosystem spielen. Ferner behandeln wir das Themengebiet der Nachhaltigkeit in einem E-Learning, das für alle Azubis und Studierenden verpflichtend ist. Durch unsere 2024 initiierte Kooperation mit den Integrations-Werkstätten Oberschwaben (IWO) stärken wir die Inklusion als wichtigen Baustein des gesellschaftlichen Miteinanders. Dieses Engagement sensibilisiert unser Unternehmen für den Abbau eventuell vorhandener Barrieren, um die inklusive Teilhabe zur für alle gelebten Selbstverständlichkeit zu machen.

Des Weiteren haben wir im Kontext von „ONE RAFI“ auch 2024 Auslandsaufenthalte während der Ausbildung, des Studiums oder der Umschulung ermöglicht. Zwei unserer Umschüler\*innen zur Industriekaufrau haben sich in einem dreiwöchigen Aufenthalt bei unserer US-Unternehmenstochter Xymox mit Vertriebsthemen und ESG-Kennzahlen beschäftigt. Zudem befanden sich zwei unserer Studierenden während der Theoriephase im Auslandssemester. Eine Auszubildende im Bereich Produktdesign absolvierte einen mehrwöchigen Sprachlernaufenthalt in Belgien. Darüber hinaus existiert seit zwei Jahren eine Werkskooperation mit standortübergreifenden Lerngruppen zwischen Berg und Überlingen in den Ausbildungsbereichen „Elektroniker für Geräte und Systeme“ sowie „Produktionstechnologien“. Die verpflichtende Grundausbildung Metall für Auszubildende beider Betriebsstätten wurde bis jetzt gemeinsam in der Lehrwerkstatt am Stammsitz Berg durchgeführt und findet ab 2025 in unserer neuen Betriebsstätte in Bad Waldsee statt.



### 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 2024 in Summe 48 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 haben wir 2024 erneut einen Girls' Day in Berg sowie zwei interne Ausbildungstage veranstaltet, um uns interessierten jungen Menschen als attraktiver Ausbildungsbetrieb vorzustellen. 2024 haben wir ein Konzept erstellt und verabschiedet, welches den Rahmen für die Zusammenarbeit mit unseren Bildungspartnern festlegt. Wir wollen uns auf wenige Partner konzentrieren und diese Kooperationen intensivieren, um den beiderseitigen Nutzen zu steigern.

### 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. Ein bedeutendes Modernisierungsprojekt ist mit dem Umzug unserer Lehrwerkstatt Metall verbunden, die Anfang 2025 in das neue Werk Bad Waldsee gewechselt ist. Mit dem Umzug verknüpfen wir organisatorische Neuerungen der Lehrwerkstatt. Zudem 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. Insbesondere der Ausbau unserer Kooperation mit der IWO, die wir 2024 erfolgreich gestartet haben, soll vorangetrieben werden. Im Rahmen unserer ebenfalls 2024 begonnenen Initiative zur Auszeichnung externer Studierenden, die durch besondere Leistungen und Engagement herausstechen, werden 2025 die ersten Preise an Absolventinnen und Absolventen der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) und der Hochschule Ravensburg-Weingarten (RWU) vergeben. Zu unseren Prioritäten für 2025 zählt weiterhin die Förderung des internationalen Austauschs. Mit unserer neu gegründeten RAFI Academy möchten wir künftig innerhalb der Gruppe auch international

enger und effizienter vernetzt zusammenarbeiten, um neue Synergien zu schaffen und noch besser voneinander lernen zu können. Um auch im Wettbewerb um die besten Nachwuchskräfte zu bestehen, investieren wir in unser Ausbildungsmarketing und werden neue Konzepte für die Zusammenarbeit mit Schulen und Bildungseinrichtungen auflegen, die uns als Ausbildungsbetrieb noch attraktiver machen. Darüber hinaus wollen wir junge Menschen verstärkt über Social Media ansprechen und für RAFI interessieren.

### 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 technologischer Wandel aus. Als innovativer Technologieführer mit höchsten Qualitätsansprüchen veranstalten wir pro Jahr mehr als 5.800 Qualifizierungsmaßnahmen, in denen wir unsere Beschäftig-

Schulungen: inhouse und extern

Jahr	2021	2022	2023	2024
Anzahl Schulungen	3.175	4.474	-	-
Anzahl Stunden	16.476	16.800	20.475	11.984
Anzahl Stunden / MA	7,2	7,7	9,1	5,2
IST - Gesamtkosten	332.593,57 €	636.075,71 €	-	-

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

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



ten kontinuierlich nach aktuellstem Wissenstand fortbilden. In 2024 haben wir ein ganzheitliches Schulungskonzept zu ESG-Themen erarbeitet, dessen erstes Modul als E-Learning im ersten Halbjahr von allen Mitarbeitern zu absolvieren war. 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. Für unsere Schulungsprogramme, die wir fortlaufend erweitern, sind wir bereits mehrfach ausgezeichnet worden.

#### 5.2.1 Kompetenzaufbau und Flexibilität

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

ungen und schwankender Auftragszahlen in den von RAFII 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 rund 200 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).

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

Zu den Essentials des RAFII-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. In unserem Schulungszentrum für Elektrotechnik führen wir neben Schulungen für die eigene Belegschaft auch Kurse für externe Hersteller und Behör-



den durch. Seit 2020 stellen wir an 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 Assessment-Centers zu identifizieren. Die Kandidatinnen und Kandidaten werden anschließend durch individuelle Entwicklungspläne an künftige Leitungsaufgaben 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“,



RIMA-Gesamtförderung

	2020	2021	2022	2023	2024
Bachelor-Studium	1	5	3	3	2
Master-Studium	7	3		3	2
Meister	1	3	-	-	1
Techniker	1		-	-	-
Teilqualifizierung	4	5	4	4	5
praxisint. Studium	1	2	2	1	1
Umschulung	3	2	3	2	2
davon Vollzeit	4	5	6	4	3
davon Teilzeit	14	15	11	9	8

„Führen im Change“ oder die Rolle der Führungskraft als Coach aufgreifen. Unsere Führungsinstrumente werden laufend aktualisiert und an die Bedürfnisse der Beschäftigten angepasst. Die RAFI-Führungsprinzipien und Tools haben wir in einem Leitfaden für unsere Führungskräfte zusammengefasst.

**5.2.4 Stufenweise Mitarbeiterqualifizierung mit RIMA**

[GRI 404-1→] Mithilfe unseres RIMA-Modells fördern wir an unserem Hauptstandort RAFI Berg Mitarbeitende von der Anlernkraft bis zum Masterabschluss und unterstützen sie so bei der Aus- und Weiterbildung in ihrem Fachgebiet. Die Qualifizierung zum Experten orientiert sich am Bedarf und dem vorhandenen Potenzial. Im Qualifizierungsprozess können über die jährlichen Qualifikationsmaßnahmen hinaus auch gezielte, individuell abgestimmte Trainings, Ausbildungsprogramme und Schulungen durchgeführt werden. Die Weiterbildungsprogramme sind auf unsere Unternehmensstrategie sowie die Bedürfnisse unserer Kunden ausgerichtet. Seit der Einführung des Modells in 2012 wurden über 100 Beschäftigte mit individuel-



len Qualifikationen über RIMA weitergebildet. In 2024 wurden elf Personen gefördert und auch für 2025 sind bereits Anträge eingegangen. Im Kontext von RIMA bieten wir interne Umschulungsmaßnahmen an, durch die 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 2024 bei über 8.800 € bei einer durchschnittlichen Bezuschussung von rund 2.700 € pro Person.

**5.2.5 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 Themen 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. Zusätzlich unterstützt eine Content Managerin aus dem HR-Bereich das Team bei der Anpassung der E-Learnings an den Schulungsbedarf der Fachabteilungen. 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

Schulungszentrum

	2020	2021	2022	2023	2024
Anzahl Schulungen	193	226	601	595	524
geschulte Unterrichtseinheit	3.222	4.166	10.328	9.990	9.086
Anzahl Teilnehmer	158	308	631	583	532
Zufriedenheit sehr gut	98 %	98 %	99 %	99 %	99 %
Kosten gesamt in €	200.740,00 €	200.740,00 €	220.125,00 €	247.239,12 €	238.122,83 €
gesparte Lehrkosten in €	187.760,00 €	115.705,00 €	55.554,24 €	32.860,00 €	47.415,00 €



lungszentrum 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 Handlötung 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, Lötschulungen 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.

LEARNIE insgesamt 194 Kurse gebucht oder abgerufen werden. Davon sind 92 als Online-Kurse und Webinare angelegt, 86 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.

**5.2.6 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, Ende 2024 nach Überlingen verlagerten Schu-

**5.2.7 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 Füh-

rungskräfte-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. Ab 2025 sollen sie den Mitarbeitenden in Form einzelner Module zur Verfügung stehen. Außerdem ist eine Ausweitung auf weitere Standorte geplant, um auf eine einheitliche Unternehmenskultur mit gemeinsamen Werten und Normen 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 unsere 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“ einzugeben.

Die Ideen werden strukturiert aufgearbeitet und in einem Gremium aus Vertrieb, Entwicklung, Produktmanagement und Produktion vom Ideengeber gepitcht. Nach gemeinsamer Diskussion und strukturierter Bewertung aus unterschiedlichen Sichtweisen wird die weitere Vorgehensweise beschlossen. Bei positiver Resonanz im Gremium wird die Innovation weiter ausgearbeitet und dem Management zur Bestimmung des weiteren Vorgehens vorgestellt. Dabei wird entschieden, ob weitere Ressourcen zur Umsetzung der Idee investiert, sie zurückgestellt oder abgelehnt wird. Bei positiver Bewertung erfolgt der Projektstart, um die Idee zur Innovation weiterzuentwickeln.

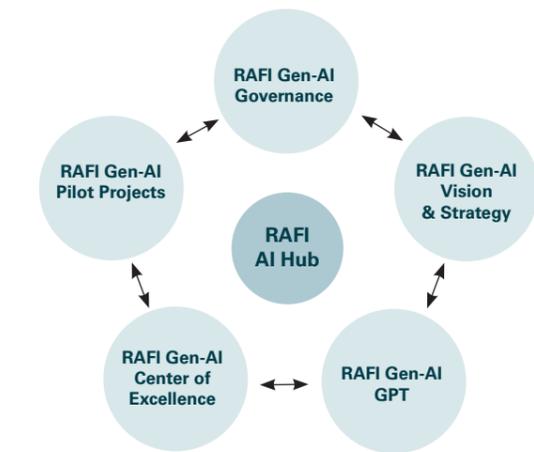
**5.3.1 Interner Innovationswettbewerb**

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 „TOP Innovator des Jahres“. Der oder die Preisträger

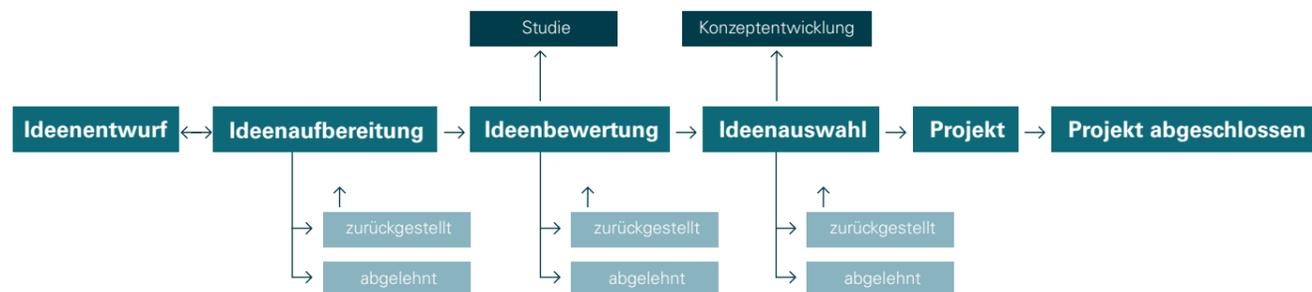
wird mit einem Pokal belohnt und erhält ein symbolisches Preisgeld in Höhe von 2.000 €, das RAFI als Spende einem vom Gewinner bestimmten wohltätigen Zweck zukommen lässt. In 2024 wurden gleich drei RAFI-Mitarbeiter als „Innovator des Jahres“ ausgezeichnet. Thomas Heilmann, Ladun Bakar und Philipp Klotz hatten die Idee zu einem Lenkjoystick nach dem „Steer-by-Wire“-Prinzip, der künftig zunächst ergänzend zum Lenkrad in Nutzfahrzeugen eingesetzt werden soll. Von Vorteil ist die Joystick-Steuerung gegenüber dem Lenkrad vor allem bei Arbeitsaufgaben mit starkem Lenkeinschlag (z. B. dem Rangieren auf dem Hof). Diese Fahrmanöver können per Joystick wesentlich ergonomischer verrichtet werden, da beide Arme auf einem „Armrest“ liegen und die Bewegungen der Hand deutlich kleiner ausfallen. Zudem lässt sich der Joystick dank des Steer-by-Wire-Prinzips akkurat an die Arbeitsaufgaben, die Haptik und das Lenkgefühl des Nutzers anpassen. Im Marktvergleich zeichnet sich die RAFI-Neuentwicklung insbesondere durch ihre haptischen Freiheitsgrade und deutlich günstigere Kosten im Vergleich zu den Mitbewerbern aus.

**5.3.2 RAFI AI Hub**

Auch bei RAFI ist Künstliche Intelligenz (KI) in einer modernen, datengetriebenen Welt unverzichtbar. Unternehmen können sich durch den Einsatz von KI in vielerlei Hinsicht weiterentwickeln, um international wettbewerbsfähig zu bleiben. Dazu haben wir bei RAFI den „RAFI AI Hub“ eingerichtet, der mehrere Teilprojekte vom Bereich Governance über explizite KI-Ideen bis hin zu einem eigenen, sicheren RAFI -GPT umfasst. Mit diesen Projekten loten wir aus, wie Künstliche Intelligenz in unseren täglichen operativen Abläufen dazu beitragen kann, die Effizienz und den Mehrwert unserer Prozesse und Produkte zu steigern.



Invision Prozess





# 06

## ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT

[GRI 3-3→] Der Hauptsitz der RAFI Gruppe befindet sich in der florierenden Wirtschaftsregion Oberschwaben, in der wir uns im Wettbewerb um die besten Fachkräfte befinden. Daher sind wir hier wie an all unseren Standorten bestrebt, unsere Reputation und den Bekanntheitsgrad als attraktiver Arbeitgeber weiter auszubauen. Dies sichert die Anwerbung gut qualifizierter Fachkräfte und hält die ungewollte Fluktuation auf einem weiterhin niedrigen Niveau. Mit zahlreichen Angeboten für unsere Beschäftigten in jeder Lebensphase fördern wir ein familienfreundliches Beschäftigungsumfeld und eine gute Work-Life-Balance. Wir honorieren und fördern das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeitenden. Mit einer Vielzahl an gesundheitsfördernden Maßnahmen unseres Betrieblichen Gesundheitsmanagements sichern wir präventiv den Schutz unserer Beschäftigten am Arbeitsplatz und fördern deren Gesundheit und Wohlbefinden.

### 6.1 Beschäftigungsmodelle und Zusatzleistungen

[GRI 2-7→] Bei RAFI hat die Sicherheit am Arbeitsplatz stets höchste Priorität. RAFI erfüllt an allen Standorten nicht nur die länderspezifisch vorgegebenen Standards, sondern betreibt darüber hinaus ein ganzheitliches Betriebliches Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmanagement. Wir sind bestrebt, die Arbeitsplatzgestaltung international an die überdurchschnittlichen Rahmenbedingungen des Hauptsitzes anzulehnen. An unserem Standort in den USA konnten wir kürzlich zehn Jahre ohne gemeldeten Arbeitsunfall verzeichnen.

[GRI 401-2→] RAFI Berg offeriert seinen Mitarbeitenden über die Tarifbindung hinaus ein attraktives Paket von Zusatzleistungen, Bonifikationen und Vergünstigungen. Mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, mehreren Zeitkonten, Sabbaticals, einer betrieblich geförderten Altersvorsorge, Altersteilzeitmodellen sowie Zuschüssen für Nahverkehr, Kantinenessen und Kinder- und Ferienbetreuung, gesundheitsfördernden Maßnahmen, 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 Elektroindus-

trie 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 eine marktgerechte, attraktive und leistungsorientierte Vergütung und fördern gruppenweit den Zusammenhalt der Belegschaft. An allen Standorten wird das Essensangebot in unseren Werkskantinen 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 bieten. 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 Mittelpunkt unseres unternehmerischen Handelns. Als international tätige Industrieunternehmen mit regionaler Verbundenheit legen wir Wert auf Bodenständigkeit und ein gutes Miteinander. Entscheidungen, die in dieser engen Zusammenarbeit mit unseren Mitarbeitenden getroffen werden, korrespondieren mit unseren strategischen Leitsätzen und Zielen aus. Dazu haben wir neben „ONE RAFI“ die Grundsätze „Respect & Performance“ und „Responsibility“. Diese prägen das Verhältnis zu unseren Mitarbeitenden ebenso wie den nachhaltigen Unternehmenserfolg von RAFI. Die Wertschätzung für unsere Mitarbeitenden bringen wir zusätzlich durch verschiedene 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 reichhaltigem Buffet zum gemeinsamen Jahresausklang ein. Weitere Betriebsfeste werden an den einzelnen Standorten in Eigenregie organisiert und gefeiert. Darüber hinaus unterstützt RAFI Veranstaltungen, die den Zusammenhalt der Mitarbeitenden stärken, finanziell und organisatorisch. An den Standorten Berg, Überlingen und Polen bietet unsere Betriebssportgemeinschaft (BSG) vielfältige Möglichkeiten für gemeinsame sportliche Aktivitäten. Unsere RAFI Big Band sowie die RAFI

Werkfeuerwehr sind weitere Anlaufstellen für kulturelles und soziales Engagement auch außerhalb des Arbeitsalltags.

### 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 und Ausbildungen freistellen oder deren Organisationen finanziell unterstützen.

### 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 Ma-



schinen möglichst effizient zu gestalten, arbeiten verschiedene Produktionsbereiche im Schichtbetrieb. International nutzen etwa 40 % der Beschäftigten flexible Arbeitszeitmodelle. 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 und betrieblichen Belangen steht unseren Beschäftigten die Möglichkeit des mobilen Arbeitens zur Verfügung, die für RAFI Berg 2019 mit dem Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung spezifiziert worden ist. In Überlingen ist mobiles Arbeiten ebenfalls per Betriebsvereinbarung geregelt. An den Standorten in China, Polen und in den USA gibt es ebenfalls diesbezügliche Vereinbarungen, die von diesen Standorten selbst festgelegt werden. Durch die individuelle, örtlich wie zeitlich variable Arbeitsgestaltung unterstützen wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und kommen dem Wunsch vieler Beschäftigten nach größerer Flexibilität nach.

### 6.1.5 Beschäftigtenzufriedenheit

[GRI 401-1→] 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. Maßnahmen, die sich an einem Standort der Firmengruppe bewährt haben, werden durch die Initiative „ONE RAFI“ nach Möglichkeit an weiteren RAFI Betriebsstätten implementiert. So können die internationalen Standorte beispielsweise von 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, der



unter dem Branchendurchschnitt liegt. Die Fluktuationsrate lag 2024 bei 4,3 % und 2023 bei 4,2 %.

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 sind die RAFI Standorte angehalten, ihre Mitarbeitenden regelmäßig zu befragen und in Entscheidungsprozesse miteinzubeziehen. Für Deutschland berücksichtigen wir zudem öffentliche Arbeitgeberbewertungen auf Plattformen wie

„Kununu“, „Glassdoor“ oder „ausbildung.de“. Hier erreicht die RAFI GmbH & Co. KG auf „Kununu“ 4,5 von 5 Sternen und Weiterempfehlungsraten von 81 % sowie 100 % auf „ausbildung.de“ und Bestwerte in puncto Mitarbeiterzufriedenheit.

#### 6.1.6 Perspektiven und Zielsetzungen

Die in unserer Strategie verankerten Leitlinien zur Unternehmensführung und Umgang mit unseren Beschäftigten werden auch in 2025 gefestigt und vorangetrieben. So sichern wir ein gesundes Wachstum im Einklang mit unseren Mitarbeitenden und den strategischen Zielen zur Unternehmensentwicklung. 2024 wurde die RAFI Academy aus der Taufe gehoben – mit dem Ziel, allen Beschäftigten der

RAFI Gruppe als Anlaufstelle für die persönliche Aus- und Weiterbildung zu dienen. Sämtliche Aktivitäten zur Aus- und Weiterbildung werden unter einem Dach gebündelt und standortspezifisch umgesetzt. Damit stellen wir sicher, dass wir auch in Zukunft jederzeit über alle erforderlichen Kompetenzen verfügen und eröffnen unseren Beschäftigten attraktive Perspektiven zur individuellen Weiterentwicklung. Die RAFI Academy zeichnet auch verantwortlich für die bereits seit 2007 in Berg installierten und 2023 an allen Standorten der Gruppe ausgerichteten Prozesse der Fach- und Führungskräfteförderung RIMA und POS.

Mit zahlreichen Aktivitäten haben wir auch 2024

den geselligen Austausch unserer Beschäftigten unterstützt. Dazu zählten die Feier zum 50-jährigen Bestehen der BSG, die RAFI Weihnachtsfeier sowie Aktivitäten einzelner Abteilungen und Teams. 2025 wird im Rahmen der Feierlichkeiten zum 125-jährigen Bestehen von RAFI ein Familienfest stattfinden. Lokale Kooperationen, wie mit der Gemeinde Berg, sollen ausgeweitet werden. RAFI möchte als an diesem Standort größter Arbeitgeber sein Engagement intensivieren. Ein Auftaktgespräch mit der Gemeinde hat bereits stattgefunden. Derzeit wird geprüft, ob RAFI über die Einrichtungen der Gemeinde Berg Kinderkrippenplätze anbieten kann.

## 6.2 Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz

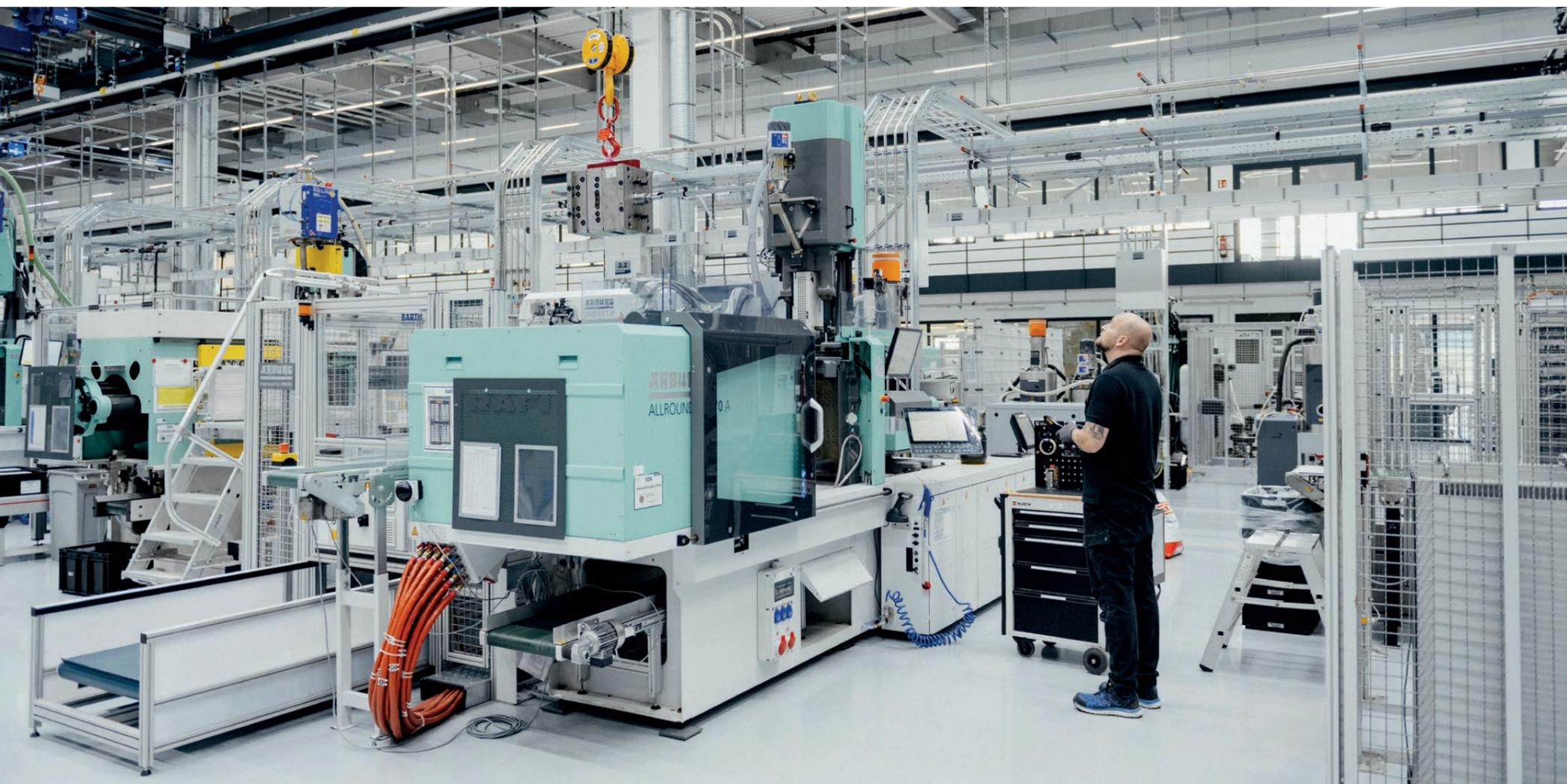
[GRI 403→] RAFI erachtet die Gesundheit der Beschäftigten als höchstes Gut, das es bestmöglich zu erhalten und zu fördern gilt. Das betriebliche Gesundheitsmanagement unterbreitet eine Vielzahl von Angeboten für das Wohlergehen der Mitarbeitenden.

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, stärkt 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 bestimmen und umzusetzen.

An unseren deutschen Standorten unternehmen wir regelmäßige Begehungen der Arbeitsstätten mit un-



serem 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 Erste-Hilfe leistende Personen für das Kollegium in Bereitschaft. Das medizinische Equipment für die Ersthilfe ist in jedem Gebäude in mehreren, frei zugänglichen Erste-Hilfe-Boards verfügbar. Für den kardialen Notfall sind Defibrillatoren frei zugänglich angebracht.

### 6.2.2 Unfallmanagement und Brandschutz

[GRI 403-9→] An allen Standorten betreibt RAFI ein seit Langem etabliertes Unfallmanagement. Mit internen Unfallmeldungen an die Vorgesetzten und Sicherheitsfachkräfte stellen wir die statistische Erfassung eingetretener Unfallereignisse sicher. Im Rahmen der statistischen Erfassung differenzieren wir an den deutschen Betriebsstätten zwischen meldepflichtigen und nicht-meldepflichtigen Vorkommnissen, die in Wege-, Arbeits- und Sportunfälle unterteilt werden. Weltweit orientieren sich die einzelnen RAFI Standorte an den landesspezifischen Vorgaben. 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. Abhängig vom Gefährdungspotenzial werden auch Beinaheunfälle an die Vorgesetzten gemeldet und für Präventionsmaßnahmen analysiert. Zur transparenten Information der

Belegschaft wird unseren Mitarbeitenden die unfallfreie Zeit angezeigt.

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 Neuschaffungen wird auf Nachhaltigkeit und Energieeffizienz geachtet. Einsatzübungen erfolgen möglichst ressourcenschonend, um weder Wasser noch Energie zu verschwenden. Zur fachgerechten Entsorgung von Abfall- und Gefahrstoffen im Rahmen von erfolgten Einsätzen und Übungen 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 verschiedenen Sparten Sportarten wie Ballspiele, Fitness und Gymnastik, Kegeln, Nordic Walking, Bouldern, Laufen, Radsport, Schwimmen, Ski, Squash und Badminton sowie Bogenschießen an. Auch in Überlingen laden wir zur Beteiligung an unseren BSG-Aktivitäten ein. Die umliegenden Standorte können sich jederzeit am sportlichen Angebot in Berg beteiligen. In Kooperation mit unserem Partner „EGYM-Wellpass“ offerieren wir unseren bei RAFI in Berg und Überlingen Beschäftigten die Option, verschiedenste Sport- und Freizeitangebote in ihrer Region vergünstigt wahrzunehmen.



Mittlerweile haben sich bereits 25 % 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 oder vielfältige andere Angebote.

Unser betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) begleitet Mitarbeitende individuell und sensibel bei ihrer beruflichen Wiedereingliederung nach krankheitsbedingten Ausfällen. Dabei kann es ganz nach Wunsch und Bedarf von Betriebsarzt, Sicherheitsfachkräften und dem Betriebsrat unterstützt werden.

### 6.2.4 Perspektiven und Zielsetzungen

Im Jahr 2024 feierte die BSG ihr 50-jähriges Bestehen. Damit blicken wir auf ein halbes Jahrhundert Gesundheitsförderung, Gemeinwohl, Teamgeist und sportliche Aktivitäten zurück. Das übergeordnete Ziel, abteilungsübergreifend und außerhalb der Arbeitszeit Spaß am Sport zu haben, werden wir auch in Zukunft verfolgen. In 2025 ist die Einführung einer

neuen Sparte geplant. Für alle Sportbegeisterten gibt es wieder ein Fußball- und ein Squashturnier. Termine für ein Mountainbike-Training und eine Ausfahrt mit den von RAFI gesponserten Fahrern stehen ebenso fest. Die Teilnahme von RAFI am ZF-Firmenlauf und ein BSG-Spendenschwimmen gehören in 2025 gleichfalls zu den geplanten Aktivitäten. Zudem haben wir unsere Gesundheitsförderung um weitere regelmäßige Vorsorgeangebote erweitert. Unser Ziel ist stets die Gewährleistung eines unfallfreien und sicheren Arbeitens aller Mitarbeitenden, das wir mit kontinuierlichen Maßnahmen permanent vorantreiben.

EGYM  
WELLPASS



# 07 CHANCENGLEICHHEIT UND DIVERSITÄT

## 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 unabhängig vom Geschlecht sichergestellt. [GRI 405-1,-2→] Das gruppenweite unbereinigte Lohngefälle beträgt ca. 25 %. Der Anteil weiblicher Beschäftigter in der gesamten RAFI Gruppe lag 2024 bei 48 %, wobei Frauen überwiegend in den kaufmännischen Abteilungen oder im Produktionsbereich beschäftigt sind. Gruppenweit sind Führungspositionen zu 5 % mit Frauen besetzt.

## 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 ist Teil unserer Personalstrategie. Derzeit 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 dieses weiter voranbringt. In 2024 wurde eine Abschlussarbeit zum Thema Geschlechterdiversität bei RAFI fertiggestellt. Die darin erarbeiteten Handlungsvorschläge wurden der Unternehmensführung vorgestellt und intern diskutiert. Zudem fand ein Austausch mit umliegenden Unternehmen zum Thema Geschlechterdiversität statt, um zu eruieren, welche Maßnahmen sich als erfolgreich erwiesen haben. Für 2025 hat sich RAFI das Ziel gesetzt, eine Roadmap mit konkreten Maßnahmen zu erstellen, um die Thematik im Sinne von „ONE RAFI“ weiter voranzutreiben.

Geschlechterstruktur nach Standort 2024

	Gesamt		Berg		Hungaria		Eltec	
	absolut	prozentual	absolut	prozentual	absolut	prozentual	absolut	prozentual
Gesamt	2.296	100 %	1.063	46,30 %	565	24,61 %	370	16,11 %
m	1.200	52 %	678	64 %	180	32 %	199	54 %
w	1.096	48 %	385	36 %	385	68 %	171	46 %

	Electronics		Italia		Polen		Xymox	
	absolut	prozentual	absolut	prozentual	absolut	prozentual	absolut	prozentual
Gesamt	139	6,05 %	65	2,83 %	9	0,39 %	85	3,70 %
m	66	47 %	34	52 %	0	100 %	34	40 %
w	73	53 %	31	48 %	0	0 %	51	60 %

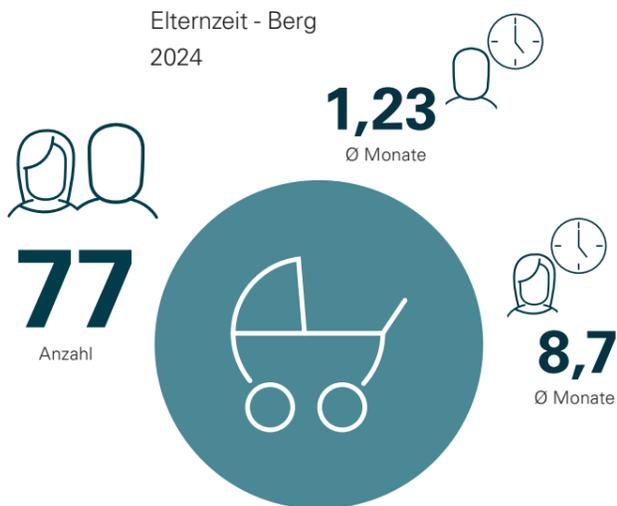
**7.1.2 Elternzeit, Eingliederung und Betreuungshilfen**

[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 2024 haben insgesamt 77 Mitarbeitende Elternzeit in Anspruch genommen. Die weiblichen Beschäftigten haben im Schnitt 8,7 Monate, männliche Beschäftigte durchschnittlich nur 1,23 Monate beantragt. 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. Zudem achten wir auf eine dem Tätigkeitsfeld entsprechende flexible Arbeitsplatzgestaltung und fördern bei Bedarf die interne Mobilität.

**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.

Elternzeit - Berg  
2024



**7.2.1 Internationalität und Nichtdiskriminierung**

[GRI 405-1→] Die Belegschaft der gesamten RAFI Gruppe setzte sich 2024 aus über 35 Nationen zusammen. An den deutschen Standorten haben knapp 85 % der Beschäftigten die deutsche Staatsbürgerschaft. Um den internationalen Austausch und die standortübergreifende Projektarbeit zu fördern, arbeiten wir eng mit unseren ausländischen Tochterfirmen zusammen. 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 Nichtdiskriminierung 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. Bei angezeigter Diskriminierung führen wir unter Einbeziehung des Betriebsrates eine detaillierte Prüfung des Vorfalls durch und ziehen die gebotenen Konsequenzen.

**7.2.2 Altersstruktur und Maßnahmen zur Alterssicherung**

[GRI 401-2→] Das Durchschnittsalter aller Beschäftigten der RAFI Gruppe lag 2024 bei 41 Jahren. Rund die Hälfte der Mitarbeitenden gehört zur Altersgruppe der 31- bis 50-Jährigen. RAFI ist bestrebt, älteren Kolleginnen und Kollegen den Arbeitstag zu erleichtern 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. So stellen wir den Übergang unseres Wissenstands von einer Generation zur nächsten sicher.

**7.2.3 Innerbetriebliche und kooperative Inklusionsleistungen**

Die Inklusion von Menschen mit Behinderung ist RAFI ein wichtiges Anliegen. Stand 2024 waren in der RAFI Gruppe 78 Mitarbeitende mit Behinderung beschäftigt. Als eigener Ansprechpartner steht am Standort Berg ein offiziell benannter Schwerbehin-

Konzernübersicht an allen Standorten

Jahr	2019		2020		2021		2022		2023		2024	
	m	w	m	w	m	w	m	w	gesamt	m	w	
Geschlecht												
Anzahl	19	9	21	8	25	14	6	19	56	33	44	
durchschn. Dauer in Monaten	2	16	2	24	2	17	2	16	3,3	1,23	8,72	

ertenbeauftragter 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,

Altersstruktur: aktive MA Gruppe 2024

Jahr	16-20	21-30	31-40	41-50	51-60	61-67	68-72
Gesamt	56	411	621	589	504	175	11
Geschlecht männlich	42	235	369	289	228	67	2
Geschlecht weiblich	14	176	252	300	276	108	9

Altersdurchschnitt nach Standort 2024

Berg	Hungaria	Eltec	Electronics	Italia	xymox	Polen
42 Jahre	43 Jahre	43 Jahre	37 Jahre	48 Jahre	45 Jahre	28 Jahre

chen, wurde eine Kooperation mit den Integrationswerkstätten Oberschwaben gGmbH – IWO eingegangen und ein Austausch unserer Auszubildenden im ersten Jahr ins Lehrprogramm aufgenommen. Während des Austauschs planen die Mitarbeitenden beider Unternehmen gemeinsame Aktionen und setzen diese in Projektgruppen um. Zu den 2024 realisierten Projekten gehörten eine Besichtigung der IWO-Mitarbeitenden bei RAFI mit Schwerpunkt Stärkung der Barrierefreiheit sowie ein gemeinsames Fußballturnier. Im April 2025 starten wir das neue Projektjahr mit weiteren Aktionen.

**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 das vorliegende Regelwerk. 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, Traditionen und Bräuche respektiert. Wir führen unsere Geschäfte mit einem hohen Grad an Integrität.

#### 1.1 Wahrung der Allgemeinen Menschenrechte

RAFI achtet, schützt und fördert in allen Bereichen, 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, religiösem Bekenntnis, politischer Überzeugung – sofern diese auf Toleranz gegenüber Andersdenkenden sowie freiheitlichen demokratischen 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 nachhaltige Umgang mit natürlich vorkommenden Ressourcen. Die Einhaltung von Umweltschutzgesetzen sowie anerkannten Umweltregeln werden sichergestellt und natürliche Ressourcen sparsam und

umweltschonend eingesetzt, um einen nachhaltigen Beitrag zur Reduktion des Energieverbrauchs, des Abfalls sowie der CO<sub>2</sub>-Emissionen, des Wasserverbrauchs und zur Sicherstellung der Wasserqualität zu leisten. Dazu betreibt 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 entsprechend angemessene Entlohnung unserer Beschäftigten. In keinem Fall darf sie gesetzliche Mindestanforderungen unterschreiten.

## 2. Unternehmerische Verantwortung

Aus der Verpflichtung zur Compliance gesetzlicher 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 Geschäftspartnern 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 anwendbaren 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 Repräsentationsfunktion

Werden von RAFI-Geschäftspartnern 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	11-34
SDG 8:	Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum	1.3, 2.1.3	11, 15
SDG 9:	Industrie, Innovation und Infrastruktur	1.3, 5.3	11, 47
SDG 13:	Maßnahmen zum Klimaschutz	1.3, 3.1, 3.2, 3.3	11, 23-24, 28
<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	6-7
GRI 2-2:	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	1.1	7
GRI 2-3:	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	1	6
<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	14-15, 17-18
GRI 2-7:	Angestellte	1.1, 5.2, 6.1	8, 43, 49
GRI 2-8:	Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	1.1, 5.1	8, 39
<b>3.</b>	<b>Unternehmensführung</b>		
GRI 2-9:	Führungsstruktur und Zusammensetzung	2.1.1	13
GRI 2-10:	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	2.1.1	13
GRI 2-11:	Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	2.1.1	14
GRI 2-12:	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	2.1.2	14
GRI 2-13:	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	2.1.1	13-14
GRI 2-14:	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	1.2	9
GRI 2-15:	Interessenkonflikte	8.2	62-65
GRI 2-16:	Übermittlung kritischer Anliegen	2.1.3, 2.1.4	16
GRI 2-17:	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	2.1.2	14
GRI 2-18:	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	2.1.1	13
<b>4.</b>	<b>Strategie, Richtlinien und Praktiken</b>		
GRI 2-22:	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	Vorwort	5
GRI 2-23:	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	2.1.2, 2.1.3	14-15
GRI 2-24:	Einbeziehung der Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	2.1.3	62-65
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	14-15, 62-65
GRI 2-27:	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	2.1.3, 2.1.4, 3.1	62-65
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	10
GRI 2-30:	Tarifverträge	6.1.1	49
<b>GRI 3</b>	<b>Wesentliche Themen</b>		
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	1.2, 1.3	10-11
3-2	Liste der wesentlichen Themen	1.2	10-11
3-3	Management von wesentlichen Themen	1.2, 2, 3, 4, 5, 6	10, 13, 23, 33, 39, 49
GRI 201	Wirtschaftliche Leistung	1.1	7-9
GRI 202	Marktpräsenz	1.1	7-9
GRI 203	Indirekte ökonomische Auswirkungen	1.2	10
GRI 204	Beschaffungspraktiken	2.2, 2.2.3	17
GRI 205	Antikorruption	2.1.4	15-16
GRI 205-2	Kommunikation und Schulung zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	2.1.4	15-16
GRI 206	Wettbewerbswidriges Verhalten	8.2	62-65
GRI 207	Steuern	2.1.4	15-16
<b>GRI 301</b>	<b>Materialien</b>	2.2.3	19-20
GRI 301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	4.1.1, 4.2.1	33-34, 36
GRI 301-3	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	4.2, 4.2.2	34, 37
<b>GRI 302</b>	<b>Energie</b>	1.1, 3.2	35, 37
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	3.2.1, 3.2.2	24-26

	<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 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>	4, 4.1, 4.1.1
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	Mitarbeiterschulungen 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	5.2.4
GRI 404-2	Programme zu 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

Bis 2030 erreichen wir mit der Entwicklung von Technologien Fortschritt für mehr als 100 Millionen Menschen

#### UNSERE FOKUSFELDER



Nachhaltige Produkte und Prozesse für unsere Kunden



Beitrag unserer Produkte und Lösungen zu Effektivität und Effizienz

#### 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



Sensibler Umgang mit Daten und Informationen

#### FOKUS-SDGs



### Verringerung der Umweltbelastung

Bis 2045 wird RAFI treibhausgasneutral und reduziert seinen Ressourcenverbrauch

#### UNSERE FOKUSFELDER



Klimawandel und Emissionen



Wasser- und Ressourcennutzung

#### FOKUS-SDGs



## 8.5 Übersicht aller Ausbildungsberufe und dualen Studiengänge in Berg und Überlingen

### Ausbildung:

- Elektroniker für Geräte und Systeme
- Fachinformatiker für Systemintegration
- Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung
- Fachlagerist
- Fachkraft für Lagerlogistik
- Industriekauffrau/mann
- Maschinen- und Anlagenführer
- Medientechnologie Siebdruck
- Industriemechaniker
- Kunststoff- und Kautschuktechnologie
- Produktionstechnologe
- Technischer Produktdesigner
- Werkzeugmechaniker

### Duales Studium:

- B. Eng. Elektro- und Informationstechnik - Nachrichtentechnik
- B. Eng. Elektro- und Informationstechnik – Automation
- B. Eng. Embedded Systems – Automotive Engineering
- B. Eng. Maschinenbau – Konstruktion und Entwicklung
- B. Eng. Maschinenbau – Produktionstechnik
- B. Eng. Mechatronik
- B. Eng. Wirtschaftsingenieurwesen
- B. Sc. Informatik
- B. Sc. Wirtschaftsinformatik



## **8.6 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:**

Luis Barreiro

© 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)

