



**HANDELN  
FÜR  
MORGEN**



*Rely on it.*



# INHALT

|           |   |    |           |   |    |
|-----------|---|----|-----------|---|----|
|           | Vorwort                                 | 3  |           |   |    |
| <b>01</b> | RENOLIT auf einen Blick                 | 4  | <b>04</b> | Produkte  | 41 |
|           |   |    |           | Unsere Branchen auf einen Blick                 | 42 |
|           |   |    |           | Unsere Produkte und ihr Bezug zu Nachhaltigkeit | 44 |
|           |   |    |           | Verantwortungsvolle Fertigung und Beschaffung   | 45 |
|           |   |    |           | Produktverantwortung                            | 47 |
| <b>02</b> | Unternehmensführung                     | 5  |           |   |    |
|           | Unser Unternehmen                       | 6  |           |   |    |
|           | Werte und Integrität                    | 8  |           |   |    |
|           | Nachhaltigkeitsmanagement               | 14 | <b>05</b> | Produktion                                      | 49 |
|           |   |    |           | Betrieblicher Umweltschutz                      | 50 |
|           |   |    |           | Umweltkennzahlen auf einen Blick                | 52 |
|           |   |    |           | Materialien und Rohstoffe                       | 53 |
|           |   |    |           | Abfall und Recycling                            | 55 |
|           |   |    |           | Energie und Emissionen                          | 58 |
|           |   |    |           | Wasserverbrauch                                 | 62 |
| <b>03</b> | Menschen                                | 18 |           | Über diesen Bericht                             | 63 |
|           | Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter | 19 |           |   |    |
|           | Mitarbeiterkennzahlen auf einen Blick   | 21 |           | GRI-Inhaltsindex                                | 64 |
|           | Mitarbeiterzufriedenheit und            |    |           |   |    |
|           | Arbeitgeberattraktivität                | 24 |           | Impressum                                       | 71 |
|           | Personal- und Organisationsentwicklung  | 25 |           |   |    |
|           | Arbeitssicherheit und Gesundheit        | 28 |           |   |    |
|           | Gesellschaftliches Engagement           | 33 |           |   |    |
|           | Weitere Mitarbeiterkennzahlen           | 34 |           |   |    |



# VORWORT

Liebe Leserinnen und Leser,

die gesellschaftlichen Herausforderungen von heute sind groß und eng miteinander verknüpft. Die Corona-Pandemie hat deutlich gezeigt, dass Globalisierung, Klimawandel und Digitalisierung nur zusammen zu denken sind und ganzheitliche Antworten erfordern. Als führendes Unternehmen der Kunststoffbranche feiern wir aktuell 75 Jahre Erfolg durch zukunftsfähige Geschäfts- und Produktlösungen. Denn für RENOLIT heißt nachhaltiges Wirtschaften, aus der Tradition eines Familienunternehmens heraus die Zukunft gemeinsam mit allen Mitarbeitenden zu gestalten. Dabei verfolgen wir einen ganzheitlichen Ansatz und berücksichtigen ökologische, ökonomische und soziale Aspekte.

"Handeln für morgen" ist das Leitthema unseres diesjährigen Nachhaltigkeitsberichts und unseres Magazins. Denn das macht uns aus und das setzen wir auch mit unserer Unternehmensstrategie „ONE RENOLIT 2025“ um, die wir im Jahr 2020 vorgestellt haben. Unsere Mission „We deliver sustainable and innovative polymer solutions“ ist das Ergebnis unserer Strategiearbeit und beschreibt unseren Weg in die Zukunft. Das Denken in geschlossenen Kreisläufen gehört ganz wesentlich dazu und ist das Anliegen unserer Initiative „RENOLIT goes Circular“.

Gemeinsam mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Geschäftspartnern arbeiten wir daran, unsere strategischen Ziele für das Jahr 2025 zu erreichen. Wir wollen damit auch unsere Attraktivität als Arbeitgeber fördern, Verlässlichkeit beweisen und unser Streben nach zukunftsweisenden Produkten einlösen.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht stellt dar, welche Ziele wir uns gesteckt haben und mit welchen Maßnahmen wir die zukünftigen Herausforderungen angehen wollen. Erneut steht dem Bericht ergänzend ein Nachhaltigkeitsmagazin zur Seite, das zeitgleich erscheint.

Wir laden Sie ein, unseren Nachhaltigkeitsbericht als Anregung zum Austausch mit uns zu verstehen, und wünschen Ihnen eine informative Lektüre!

Ihr RENOLIT Vorstand

Michael Kundel

Sven Behrendt

Karsten Jänicke

Thomas Sampers



# RENOLIT AUF EINEN BLICK

RENOLIT zählt zu den international führenden Herstellern hochwertiger Kunststofffolien und verwandter Produkte für technische Anwendungen. Als unabhängiges Familienunternehmen setzen wir seit 75 Jahren Maßstäbe in Qualität und Innovation und stehen für technische Kompetenz, modernes Produktdesign und partnerschaftlichen Service. Heute beschäftigen wir weltweit 4.797 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an insgesamt 21 Produktionsstandorten und in 15 Vertriebseinheiten. Unsere Produkte bieten wir in über 50 Ländern an.



Produktionsstandorte



Vertriebseinheiten

NORDAMERIKA

2



SÜDAMERIKA



1

EUROPA

13



10



ASIEN

5



4



0,5

Mio. Euro Investitionen  
in Energieeinspar-  
projekte

1.032

Mio. Euro  
Umsatz

119

Auszubildende  
und Studierende

4.797

Beschäftigte

75

Jahre Know-how  
als Kunststoff-  
verarbeiter

21

Produktions-  
standorte

15

Vertriebseinheiten



---

## UNTERNEHMENSFÜHRUNG

# Verantwortlich wirtschaften

Das 75-jährige Jubiläum von RENOLIT im Jahr 2021 ist für uns Anlass, innezuhalten und die Erfolgsfaktoren unseres Familienunternehmens zu betrachten. Dazu gehören elementar die Verantwortung für Mensch und Umwelt sowie konsequente Zukunftsorientierung. Mit unserer Strategie ONE **RENOLIT** 2025 stellen wir die Weichen für die kommenden Jahre. Schon 2020 haben wir trotz der Corona-Pandemie dafür zahlreiche Projekte gestartet.

# UNSER UNTERNEHMEN

Die Muttergesellschaft RENOLIT SE mit Sitz in Worms ist die größte operativ tätige Einzelgesellschaft und hält direkt oder indirekt alle Anteile der zur Unternehmensgruppe zählenden Gesellschaften.

Die Anteile der RENOLIT SE liegen zu 100 Prozent bei der JM Holding GmbH, die wiederum zur Gesellschaft JM Industriebeteiligungen gehört. Der Gesellschafterkreis der JM Industriebeteiligungen setzt sich aus den Familienstämmen Lang/Helms und Fischer, den Nachfolgenerationen der Gründerfamilie, zusammen.

Mit der neuen Unternehmensstrategie ONE RENOLIT 2025 hat sich unsere Organisationsstruktur geändert: Seit dem 1. März 2020 operieren wir in 13 Geschäftseinheiten (mehr Informationen finden Sie im → [Kapitel Produkte ab Seite 41](#)). Die Geschäftseinheiten B2C, Civil Engineering, Facade, Maritime und Wind Energy agieren jetzt eigenständig mit spezialisierten Teams und eigenen Geschäftsleitungen.

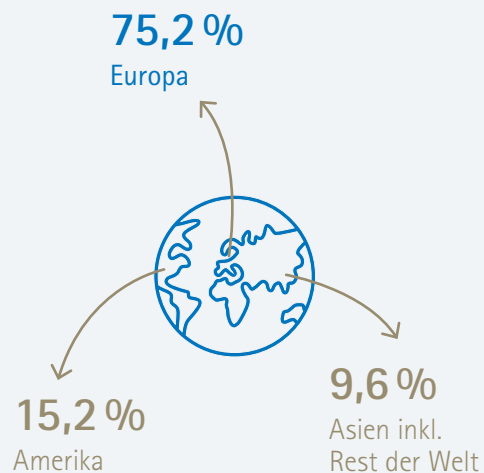
Zu Änderungen bei den Standorten kam es im Berichtszeitraum nicht. Bereits in den letzten Jahren hatten wir in Foshan (China) eine neue Tochtergesellschaft, das Joint Venture Guangdong RENOLIT Citiking New Material Co., Ltd., gegründet und unsere Präsenz in Lateinamerika verstärkt. In dem nun fertiggestellten Werk in Curauma (Chile) produziert die Geschäftseinheit Health-care PP-Blasfolien für medizinische Anwendungen. In Foshan stellen wir gemeinsam mit unserem chinesischen Vertriebspartner Citiking 2D- und 3D-Folien für die dekorative Oberflächengestaltung her.



## Wirtschaftliche Entwicklung

Im Jahr 2020 hat die RENOLIT Gruppe einen weltweiten Konzernumsatz von 1.032 Mio. Euro (2019: 1.059 Mio. Euro) erzielt. Während das erste Quartal von der Corona-Pandemie nur geringfügig betroffen war, reduzierten sich Produktion und Umsatz im zweiten Quartal erheblich. Die im dritten und vierten Quartal 2020 wieder deutlich zunehmende Nachfrage konnte den Rückgang des Konzernumsatzes im Berichtsjahr nicht mehr vollständig kompensieren. Ein Großteil unserer Geschäftseinheiten erholte sich jedoch schneller als erwartet von den drastischen Nachfragerückgängen. Hierbei konnte RENOLIT seine Widerstandskraft durch die breite

### KONZERNUMSATZ (NETTO) 2020 NACH REGIONEN



|   | 2018           | 2019           | 2020           |
|---|----------------|----------------|----------------|
| <b>Konzernumsatz (netto) in Mio. Euro<sup>1</sup></b>           | <b>1.031</b>   | <b>1.059</b>   | <b>1.032</b>   |
| Europa  | 726,4          | 748,8          | 776,0          |
| Amerika   | 175,4          | 178,2          | 157,0          |
| Asien inkl. Rest der Welt                                       | 129,2          | 132,0          | 99,0           |
| <b>Konzernjahresüberschuss in Mio. Euro</b>                     | <b>70,1</b>    | <b>74,7</b>    | <b>81,6</b>    |
| Eigenkapitalquote   | 54,1%          | 55,4%          | 35,1%          |
| <b>Investitionen in Anlagevermögen in Mio. Euro<sup>2</sup></b> | <b>80,7</b>    | <b>57,3</b>    | <b>37,5</b>    |
| <b>Jahresproduktion in Tonnen<sup>3</sup></b>                   | <b>252.637</b> | <b>242.723</b> | <b>233.561</b> |

<sup>1</sup> Die Daten zur wirtschaftlichen Entwicklung beziehen sich auf den Konsolidierungskreis des Konzernberichts. Damit sind die nicht beherrschten Joint Ventures nicht enthalten.

<sup>2</sup> Immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen sowie Finanzanlagen sind enthalten.

<sup>3</sup> Inkl. Joint Ventures.

Produktpalette in verschiedenen Industriezweigen eindrucksvoll beweisen. Einschließlich Finanzergebnis und nach Steuern ergibt sich ein Konzernjahresüberschuss von 81,6 Mio. Euro, der um 9,2 Prozent über dem Vorjahr liegt. Dazu beigetragen haben zu einem wesentlichen Teil der deutlich gesunkene Materialaufwand sowie geringere Fixkosten als Folge von Einsparungen. Reise-, Messe- und sonstige Repräsentationskosten reduzierten sich pandemiebedingt ebenfalls. Die Eigenkapitalquote sank zum Bilanzstichtag auf 35,1 Prozent (2019: 55,4 Prozent). Grund dafür ist die im Berichtsjahr

im Zusammenhang mit der neuen Gesellschafterstruktur erfolgte Übertragung der Bankverbindlichkeiten der JM Industriebeteiligungen GmbH & Co. KGaA auf die RENOLIT SE. 2020 lagen die Investitionen in Sachanlagen und immaterielle Vermögenswerte gruppenweit bei 37,5 Mio. Euro. Diese Investitionen dienen insbesondere der Kapazitätsausweitung, der gesteigerten Rohstoffverwertung, der Substanzverbesserung und dem Umweltschutz. Das Produktionsvolumen lag mit 233.561 Tonnen um 3,8 Prozent unter dem Vorjahresniveau.

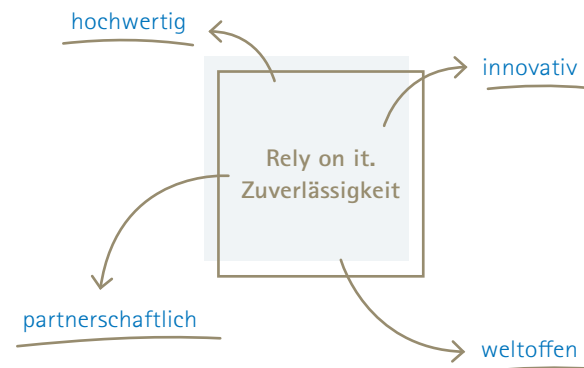
# WERTE UND INTEGRITÄT

Mit unserer Mission „We deliver sustainable and innovative polymer solutions“ betonen wir unseren Anspruch hinsichtlich Nachhaltigkeit, Innovationskraft und lösungsorientierten Denkens.

Im Rahmen der Strategie ONE RENOLIT 2025 haben wir die internen Strukturen und die Unternehmensleitlinien angepasst. Unsere Unternehmensleitlinien dienen uns als Leitfaden und zeigen, welche Vision wir verfolgen. Sie veranschaulichen die Werte, die das Handeln von RENOLIT – miteinander und mit Partnern – leiten und zu denen sich das Unternehmen verpflichtet. Gleichzeitig geben sie einen Ausblick, wie wir uns zukünftig entwickeln möchten. Nur wer die Ziele des Unternehmens kennt, kann letztlich seinen Beitrag zu ihnen leisten. Aus diesem Grund möchten wir die Bedeutung unserer Unternehmensleitlinien zukünftig noch klarer an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommunizieren.

Zuverlässigkeit ist nach wie vor der Kernwert unserer Unternehmensphilosophie. Zusammen mit den Markenwerten „hochwertig“, „innovativ“, „partnerschaftlich“ und „weltoffen“ bildet er die Basis für unser Handeln und für unsere Vision.

Unsere Marke RENOLIT und der Leitsatz „Rely on it.“ sind eine Verpflichtung gegenüber unseren Beschäftigten, Kunden und Lieferanten. Sie können sich auf uns als Partner verlassen – sei es in Bezug



auf die Qualität unserer Produkte oder den verantwortungsvollen Umgang mit Umwelt und Gesellschaft.

## Strategische Weiterentwicklung

Mit der Strategie ONE RENOLIT 2025 wollen wir uns künftig noch deutlicher als innovatives Familienunternehmen positionieren, das mit seinen Kunststofflösungen und verwandten Produkten Maß-

**Unsere Mission:**  
**We deliver sustainable and innovative polymer solutions.**

stäbe in verschiedenen Branchen setzt. Die Ziele bis 2025 sind gesteckt – nun befinden wir uns in der Ausführung. Dabei tauschen wir uns in Sprint Meetings monatlich über die Fortschritte aus. Einblicke aus dem Arbeitsalltag und der schrittweisen Umsetzung geben Ihnen drei Beschäftigte auf Seite 7 im aktuellen Nachhaltigkeitsmagazin. Das übergeordnete Mission Statement und die einzelnen Ziele der Unternehmensstrategie sind für uns eine klare Orientierung. Dank der Neustrukturierung in 13 Geschäftseinheiten können wir unsere Märkte nun noch zielgerichteter bedienen. Insbesondere die neuen Märkte erhalten so mehr Sichtbarkeit bei RENOLIT und können eigenständig gesteuert werden.



## Verantwortungsbewusst führen

Als Europäische Gesellschaft wird die **RENOLIT SE** nach dem dualistischen Prinzip geführt: Der Vorstand führt alle Geschäfte und wird dabei vom Aufsichtsrat, der teilparitätisch mitbestimmt ist, kontrolliert. Der Aufsichtsrat besteht aus sechs Mitgliedern, von denen zwei seitens der Arbeitnehmer und vier von der Eigentümerfamilie gestellt werden. Aufsichtsratsvorsitzender ist Andreas Lang. Die Eigentümerfamilie ist nicht im operativen Geschäft tätig, wird aber regelmäßig über den Geschäftsverlauf sowie strategische Entwicklungen informiert. Im Jahr 2019 wurde die Neuordnung der Gesellschafterstruktur vollzogen. Die Familien Lang/Helms und Fischer übernahmen zu 100 Prozent die Anteile an der JM Holding und damit auch an der **RENOLIT SE**, während die Familienstämme Müller und de Alvear 100 Prozent der Anteile an der **RKW SE**, der damaligen Schwestergesellschaft der **RENOLIT SE**, übernommen haben.

Im Jahr 2020 schieden die Aufsichtsratsmitglieder Dieter Dengl und Ulrich Backhaus ruhestandshalber aus ihren Ämtern. Die Hauptversammlung wählte Roland Roth und Alexander Düll als Nachfolger. Der Aufsichtsrat setzt sich nun aus Andreas Lang (Aufsichtsratsvorsitzender), Helmut Schädler, Roland Roth und Alexander Düll sowie den Arbeitnehmervertretern Reinhard Westhäuser und Hilmi Akkurt zusammen.

Im vierköpfigen Vorstand der **RENOLIT SE** schied Dr. Axel Bruder zum 1. Juli ruhestandshalber aus. Zeitgleich wurde Thomas Sampers in den Vorstand berufen. Seither setzt sich der Vorstand aus Michael Kundel (Vorstandsvorsitzender), Sven Behrendt, Karsten Jänicke und Thomas Sampers zusammen.



Der Vorstand (v. l. n. r.): Sven Behrendt, Karsten Jänicke, Thomas Sampers und Michael Kundel (Vorstandsvorsitzender)

Aufgabe der Vorstandsmitglieder ist es, die Unternehmensgruppe gemäß gesetzlichen Bestimmungen, Satzung und Geschäftsordnung zu leiten. Hierbei werden ökonomische, soziale und ökologische Aspekte gleichermaßen berücksichtigt. Die Verantwortung für die Geschäftsführung obliegt allen vier Vorstandsmitgliedern, jedoch führen die einzelnen Vorstände die ihnen zugewiesenen Bereiche eigenverantwortlich. Hierbei werden die bereichsbezogenen Interessen dem Gesamtwohl des Unternehmens untergeordnet. Es ist außerdem Aufgabe der Vorstandsmitglieder, sich über wesentliche Vorgänge in ihren Geschäftsbereichen zu informieren und alle für den Geschäftsverlauf maßgeblichen Daten zu verfolgen.

Für die Nachhaltigkeitsberichterstattung wurde Anfang 2020 die Verantwortlichkeit auf zentraler Ebene neu ausgerichtet. Zusammen mit den Fachbereichen treibt die Abteilung Corporate Social Responsibility den Ausbau einer soliden Datenbasis voran und berichtet dabei direkt an das Vorstandsmitglied Sven Behrendt. Die Gesamtverantwortung für das Nachhaltigkeitsmanagement sowie die formale Freigabe des Nachhaltigkeitsberichts obliegen dem Vorstand.

## Klare Vorgaben für eine integre Geschäftspraxis

Als international tätiges Unternehmen unterliegt die **RENOLIT Gruppe** einer Vielzahl von Gesetzen und Richtlinien. Die Einhaltung dieser gesetzlichen Bestimmungen hat dabei oberste Priorität und bildet die Grundvoraussetzung für den unternehmerischen Erfolg von **RENOLIT**. Gesetzes- oder regelwidriges Verhalten kann neben persönlicher Haftung in Form von Schadensersatzforderungen und strafrechtlichen Konsequenzen für einzelne Beschäftigte zu Reputationsverlust für das gesamte Unternehmen führen. Nonkonformes Verhalten wird nicht toleriert; Verstöße werden konsequent geahndet. Die Nichteinhaltung von Gesetzen und internen Richtlinien kann für unsere Beschäftigten arbeitsrechtliche Konsequenzen, die im Extremfall die Beendigung des Arbeitsverhältnisses umfassen, beziehungsweise für unsere Lieferanten die Kündigung oder Nichtwiederaufnahme der Geschäftsbeziehungen zur Folge haben.

Unser gruppenweiter → [Verhaltenskodex](#) stellt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine verbindliche Richtlinie für ihre tägliche Arbeit dar. Er ist der Maßstab, den **RENOLIT** an das Verhalten sowohl von Beschäftigten als auch von Geschäftspartnern anlegt. Der Verhaltenskodex betont unsere von Fairness und Ehrlichkeit geprägte Geschäftskultur, die unter anderem Vertraulichkeit in Bezug auf Geschäftsgeheimnisse fordert. Ebenfalls ist hier klar geregelt, dass kein Mitarbeiter anderen Personen im Zusammenhang mit seiner geschäftlichen Tätigkeit – direkt oder indirekt – unberechtigte Vorteile anbieten, gewähren oder billigen darf – weder in Form von Geldgeschenken noch in Form anderer Leistungen.

Die umfassende Aktualisierung des Verhaltenskodex wurde mit der Veröffentlichung im Mai 2020 abgeschlossen. Er liest sich nun leichter und verständlicher, hat eine verbesserte Struktur und ist mit Grafiken aufgelockert. Schließlich soll er für alle unsere Beschäftigten eine Orientierungshilfe bieten. Deshalb haben wir einzelne Bereiche um „Fragen und Antworten“ ergänzt und die wichtigsten Botschaften als „Appelle“ hervorgehoben. Der überarbeitete Verhaltenskodex ist in erster Linie für die digitale Nutzung konzipiert.

Unsere Compliance-Aktivitäten helfen uns, Verfehlungen rasch zu erkennen sowie schnell, effektiv und konsequent auf sie zu reagieren. Verantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen ist

die Interne Revision. Diese berichtet dem Vorstand und ausgewählten Fachbereichen regelmäßig über aktuelle Entwicklungen. Zur Steuerung der Compliance-Aktivitäten sowie interner Kontrollmaßnahmen haben wir die „Administrative Internal Control Procedures“, kurz AICP, als interne Standards implementiert. Schwerpunktthemen sind – neben operativen Finanzzyklen – die Bereiche Daten- und Umweltschutz, Gesundheit und Arbeitssicherheit, Kartell-, Patent- und Lizenzrecht sowie Anti-Korruptions-Vorschriften. Die Interne Revision überprüft die Einhaltung der AICP anhand regelmäßiger Audits. Abweichungen werden in den Auditberichten dargestellt und bewertet, ihre Korrektur veranlasst und die Umsetzung von Abhilfemaßnahmen verfolgt. Festgestellte Schwachstellen beziehungsweise Optimierungspotenziale werden der Schwere nach kategorisiert. Anschließend werden in einem Folgemaßnahmenplan sämtliche Beanstandungen zusammengetragen und Aktivitäten zu deren Beseitigung definiert sowie Zuständigkeiten und Zeitrahmen festgelegt.

Die AICP unterliegen permanenten Aktualisierungen, die jeweils weltweit den Standortleitern sowie den Administrationsverantwortlichen zur Verfügung gestellt werden. Die 2019 vorgenommenen Aktualisierungen betreffen mehrheitlich technische Investitionen und bauliche Maßnahmen. Sie sind geeignet, die Liquidität besser zu steuern und potenzielle Verlustrisiken zu verringern. Weitere Aktualisierungen im Bereich der Beschaffung von Vermögenswerten des Anlagevermögens sind in Planung und werden 2021 veröffentlicht.

### Im Wesentlichen besteht der Kodex aus folgenden Teilbereichen:

- Geltungs- und Anwendungsbereich
- Gesetze und Vorschriften
- Geschäftsverhalten und Ruf des Unternehmens
- Umgang mit Dritten
- Umgang mit Mitarbeitenden und Kollegen
- Nachhaltigkeit und Umweltschutz
- Umgang mit Firmeneigentum
- Ombudsstelle



## Audits und interne Kontrollen

Aufgrund der coronabedingten Reisebeschränkungen sowie der Implementierung der neuen Unternehmensstrategie fand im Berichtsjahr 2020 lediglich ein Standortaudit in Deutschland statt, wobei es sich hierbei um ein Erstaudit handelte. Die RENOLIT Gruppenstrategie bezüglich der Überprüfung der Angemessenheit und Funktionsweise der internen Kontrollsysteme aller Gruppenfirmen verfolgen wir unvermindert weiter. So werden alle RENOLIT Standorte weltweit im Vierjahresrhythmus überprüft. Darüber hinaus werden risikoorientiert ausgewählte Abteilungen der RENOLIT SE Werke in Deutschland auf Angemessenheit, Funktionalität und Ordnungsmäßigkeit untersucht.

Anhand der in den Vorjahren weiterentwickelten Checkliste zur expliziten Überprüfung der Funktionsfähigkeit von internen Kontrollen im Beschaffungswesen werden die Einkaufs- und Beschaffungsaktivitäten aller RENOLIT Produktionsstandorte unter Berücksichtigung von Aspekten wie Korruption oder Vorteilsnahme auf ihre Ordnungsmäßigkeit kontrolliert. Diese Prüfung hat zum Ziel, potenzielle Korruptionsrisiken aufzudecken und zukünftigen Risiken vorzubeugen. Aus vorstehenden Gründen wurde im Berichtsjahr lediglich ein Standort auf Korruptionsrisiken hin überprüft; dabei wurde kein erhöhtes Risikopotenzial festgestellt. Mit unserer Checkliste zum Thema „IT-Netzwerksicherheit und Datenschutz“ werden seit 2016 sukzessive an allen RENOLIT Standorten weltweit der Zustand und die Sicherheit der Datennetze überprüft. 2020 wurde hierbei ebenfalls lediglich ein Standort einer Überprüfung unterzogen. Dabei wurde festgestellt, dass Datenschutz gewährleistet ist und durch intensive Schutzmaßnahmen ein hohes Maß an Datensicherheit erreicht wird.

## Ombudsstelle und Schulungen

Im Falle eines Verdachts auf Verstöße gegen Gesetze oder unternehmensinterne Richtlinien können sich unsere Beschäftigten sowohl an eine interne als auch an eine externe Ombudsstelle wenden. Die interne Ombudsstelle wird durch den Leiter der Internen Revision repräsentiert. Falls unternehmensintern Anonymität gewahrt bleiben soll, können die RENOLIT Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die externe Ombudsstelle kontaktieren, die durch eine Rechtsanwaltskanzlei vertreten wird. Die Ombudsstellen wurden im Jahr 2020 insgesamt fünfmal (davon viermal intern und einmal extern) kontaktiert, wobei verhaltensrelevante Verfehlungen von Beschäftigten beziehungsweise Vorgesetzten moniert wurden. Alle Fälle und Vorwürfe wurden sorgfältig geprüft und einer Untersuchung unterzogen. Teilweise festgestellte Missstände haben wir zur Sprache gebracht und korrigiert; zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen kam es dabei nicht.

Zur Sensibilisierung der Vertriebsmitarbeitenden – aber auch der Beschäftigten thematisch angrenzender Abteilungen – wurden bereits 2016 für alle Unternehmen der RENOLIT Gruppe Schulungen zum Thema Kartellrecht in der jeweiligen Landessprache durchgeführt. Diese Schulungen sollen im Jahr 2022 wiederholt werden. Wie bereits in den Vorjahren wurden auch 2020 bei der Datenerfassung zum vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht gruppenweit keine Korruptionsfälle festgestellt. Es wurden 2020 gruppenweit auch keine Bußgelder oder Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen oder Vorschriften gemeldet; außerdem gab es weder Verfahren noch Verdachtsmomente aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens.

## Datenschutz

RENOLIT widmet dem Thema Datenschutz große Aufmerksamkeit. Wir halten uns stets an unsere weltweit geltende Datenschutzrichtlinie, die auf den gesetzlichen Anforderungen sowie auf global anerkannten Datenschutzprinzipien beruht und einen sorgsamsten Umgang mit personenbezogenen Daten gewährleistet. Dies bildet die Basis für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Beschäftigten und Geschäftspartnern weltweit. Seit 2018 gilt mit der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) ein einheitlicher Rahmen für den Datenschutz in Europa. RENOLIT hat deren Vorgaben umgesetzt, die Beschäftigten dazu informiert und geschult und einen Datenschutzbeauftragten berufen, der ihre Einhaltung überwacht. Seit 2020 wird das Thema Datenschutz im Rahmen von verpflichtenden Online-Schulungen abgedeckt, an denen alle Mitarbeiter mindestens einmal jährlich teilnehmen müssen.



## Sorgfältiger Umgang mit Chancen und Risiken

Unternehmerisches Handeln ist kontinuierlich Risiken ausgesetzt. Um Risiken, aber auch Chancen frühzeitig zu erkennen, folgen wir strikten Risikomanagementprozessen. Diese orientieren sich an dem internationalen Risikomanagementstandard „COSO II Enterprise Risk Management“<sup>1</sup>. Dem Aufsichtsrat wird jährlich Bericht erstattet. Für die Prüfung, Pflege und Weiterentwicklung des Risikomanagementsystems ist die Interne Revision zuständig; die Gesamtverantwortung obliegt dem Vorstand.

Die identifizierten Risikobereiche der Unternehmensgruppe werden von den jeweiligen Standorten mithilfe von Risikokatastern überwacht. Das zentral entwickelte, einheitliche Format des Risikokatasters enthält vorgegebene Kategorien und Standards und wird mindestens einmal jährlich aktualisiert. Neben den gängigen ökonomischen Kriterien wie Absatz- oder Rohstoffpreisschwankungen gehören auch ökologische Faktoren, wie zum Beispiel das Umweltgefährdungspotenzial des jeweiligen Standorts, eingeführte Prozesse zum Umweltmanagement und Schulungen der relevanten Beschäftigten mit Bezug zu Umweltaspekten aller Art, zu den Risikokategorien. Im Zuge von Audits durch die Interne Revision wird die Vollständigkeit der dezentral gepflegten Informationen der einzelnen Gesellschaften regelmäßig überprüft. Durch das monatliche Risikoberichtswesen im Rahmen der Finanzberichterstattung erhält das Rechts-, Finanz- und Versicherungswesen von RENOLIT zeitnah alle relevanten Informationen, um potenziell drohende Gerichtsverfahren zu bearbeiten und Risiken daraus einzugrenzen.

## Mit Stakeholdern in Dialog treten

Chancen und Risiken behalten wir auch durch den Austausch mit unseren Stakeholdern im Blick. Sie sind durch unsere Geschäftstätigkeiten direkt oder indirekt betroffen und somit von besonderer Bedeutung für RENOLIT. Für uns relevante Stakeholder-Gruppen sind diejenigen, die einen hohen Einfluss auf RENOLIT haben beziehungsweise einem entscheidenden Einfluss von RENOLIT unterliegen.

Wir haben den Anspruch, die Interessen aller für RENOLIT wichtigen Stakeholder zum Thema Nachhaltigkeit zu berücksichtigen. An verschiedenen Standorten stehen wir mit unseren Nachbarn sowie den Bürgern der jeweiligen Gemeinden in einem aktiven Dialog, um jegliche negative Beeinflussung unserer Geschäftstätigkeit zu vermeiden. Um zu verstehen, was unsere Mitarbeitenden bewegt, und Verbesserungspotenziale in der Zusammenarbeit aufzudecken, haben wir 2017 eine weltweite Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Eine solche soll 2021 erneut stattfinden und zeigen, inwieweit die neue Strategie ONE RENOLIT 2025 bereits in der Organisation verankert ist. Mehr zum Thema Mitarbeiterbefragung finden Sie im → [Kapitel Menschen auf Seite 18](#).

Auch im Rahmen unserer Verbandsarbeit tauschen wir uns mit unterschiedlichen Personengruppen aus und leisten einen Beitrag, um entscheidende Themen in unserer Industrie voranzutreiben und die Zukunft unserer Branche aktiv mitzugestalten.

RENOLIT ist weltweit in zahlreichen Branchen- und Interessenverbänden tätig, unter anderem im VinylPlus Deutschland e. V. (ehemals AGPU), bei dem RENOLIT im Vorstand vertreten ist. Als Mitglied von VinylPlus Deutschland e. V. setzt sich RENOLIT gemeinsam mit 60 Unternehmen der PVC-Wertschöpfungskette für die Zukunftsfähigkeit des Werkstoffs PVC ein – vom Salz über die Herstellung der Rohstoffe und die Verarbeitung bis zum Recycling.

Als Gründungsmitglied der Vinyl Foundation hat sich RENOLIT dem freiwilligen Nachhaltigkeitsprogramm VinylPlus verpflichtet. Die Initiative der europäischen PVC-Industrie setzt sich für eine nachhaltigere Produktion und Anwendung des Kunststoffes PVC ein. RENOLIT engagiert sich im Vorstand von VinylPlus sowie im Vorstand der Vinyl Foundation.

GRI 102-40  
GRI 102-42  
GRI 102-43

<sup>1</sup> Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission; mehr Informationen unter: [www.coso.org](http://www.coso.org)



## Unsere Stakeholder-Gruppen

Bereits 2019 ist RENOLIT der Circular Plastics Alliance (CPA) der Europäischen Kommission beigetreten. Die Initiative hat zum Ziel, den Markt für recyceltes Plastik weiterzuentwickeln<sup>1</sup> und will bis 2025 10 Mio. Tonnen recycelten Kunststoff bei der Herstellung neuer Produkte einsetzen. Um dies zu fördern, haben wir im Berichtszeitraum eine freiwillige Selbstverpflichtung mit eigenen Zielen ausgearbeitet, die sogenannte CPA Pledge (siehe → [Kasten Seite 55](#)) und Nachhaltigkeitsmagazin Seite 5). Außerdem ist RENOLIT seit Anfang des Jahres 2021 Mitglied im Netzwerk von Rewindo, der Recycling-Initiative der deutschen Kunststoffprofilhersteller für Fenster und Türen.

RENOLIT ist im Steering Committee des Verbands European Plastics Converters (EuPC), der die Interessen der kunststoffverarbeitenden Unternehmen Europas vertritt. Auch im Industrieverband Kunststoffbahnen e. V. (IVK Europe) engagiert sich RENOLIT nun seit über 30 Jahren. Der Verband vertritt die gemeinsamen Interessen von Unternehmen, die Bahnen aus Kunststoff und Kautschuk für eine Vielzahl von Anwendungen herstellen. Im Fokus der Verbandsarbeit steht die Wahrnehmung der Interessen für den Werkstoff PVC sowie dessen Substitute.

### UNSERE STAKEHOLDER-GRUPPEN

- Beschäftigte & Management
- Kooperationspartner
- Eigentümer
- Lieferanten
- Arbeitnehmervertretung
- Allgemeine Öffentlichkeit
- Kunden & potenzielle Kunden
- Nachbarschaft
- Fachkräfte & Bewerber
- Ämter & Behörden
- Verbände
- Finanzinstitute und Investoren



<sup>1</sup> Mehr Informationen unter: [www.ec.europa.eu/growth/industry/policy/circular-plastics-alliance\\_en](https://www.ec.europa.eu/growth/industry/policy/circular-plastics-alliance_en)



# NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

Als weltweit führender Hersteller hochwertiger Kunststoffprodukte fühlen wir uns dem Thema Nachhaltigkeit in besonderer Weise verpflichtet und sind uns unserer Verantwortung gegenüber Mensch und Umwelt bewusst.

## Unser Nachhaltigkeitsverständnis

Unser Nachhaltigkeitsverständnis erstreckt sich ganzheitlich auf die drei Dimensionen Ökologie, Ökonomie und Soziales. Das haben wir im Rahmen der unternehmensinternen Initiative VERANTWORTUNG<sup>3</sup> verankert. Verantwortungsvolles Handeln hat viele Facetten. Deshalb wollen wir in allen drei Dimensionen einen großen Beitrag leisten.

### Unser Credo:

- Ökonomische Verantwortung trägt unser Unternehmen.
- Ökologische Verantwortung trägt unsere Zukunft.
- Soziale Verantwortung trägt unser Miteinander.

# VERANTWORTUNG<sup>3</sup>

## Die Kernthemen von RENOLIT

Wir leben Verantwortung in Generationen, nicht in Quartalen.

### ÖKONOMIE



#### Unternehmenswachstum

Langfristig und profitabel wachsen

#### Unternehmensführung

Verantwortungsvoll und basierend auf unseren Werten

#### Innovation

Kultur schaffen, Innovationskraft stärken und Wettbewerbsfähigkeit steigern

### SOZIALES



#### Gesundheit und Arbeitssicherheit

Bewusstsein schaffen, Eigenverantwortung fördern und Arbeitsumfeld gestalten

#### Gesellschaftliches Engagement

Förderung von Bildung und Kultur, lokal engagiert

#### Mitarbeiterentwicklung

Potenziale entwickeln und qualifizierte Nachwuchskräfte sichern

#### Arbeitgeberattraktivität

Mitarbeiterzufriedenheit sichern und Vielfalt fördern

### ÖKOLOGIE



#### Umweltauswirkungen

Sicherung von internen Standards und Vermeidung von Belastungen

#### Kunststoffrecycling

Ausbau interner Wiederverwertung und Investitionen in Technologien

#### Produktverantwortung

Sicherheit, Zuverlässigkeit und hohe Qualität

#### Ressourcenschonende

#### Produktionsprozesse

Sorgsamer Umgang mit Wasser, Rohstoffen, Energie und Abfällen

Als unabhängiges Familienunternehmen streben wir ein nachhaltig profitables Unternehmenswachstum an. Unsere gut ausgebildeten und engagierten Beschäftigten sehen wir dabei als Schlüssel zum Erfolg. Durch eine zielgerichtete Personalpolitik möchten wir unsere Mitarbeitenden langfristig an RENOLIT binden, ihre Talente fördern und gleichzeitig unsere Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der kontinuierlichen Förderung ressourcenschonender Produktionsprozesse. Ein bewusster und sorgsamer Umgang mit Energie, höchstmögliche Materialeffizienz sowie der zunehmende Einsatz von Rezyklaten stehen bei uns besonders im Fokus. Einen ebenso wichtigen Beitrag zum Umweltschutz leistet RENOLIT durch die Entwicklung nachhaltiger Produkte und Systeme, wie zum Beispiel eines Flachdach-Montagesystems für Photovoltaikanlagen. Auch anderen globalen Herausforderungen begegnen wir mit innovativen und zuverlässigen Produkten: Mit den Biotech-Folien versorgt RENOLIT die Hersteller von Impfstoffbeuteln in der Corona-Pandemie mit notwendigen Ausgangsmaterialien. Eine Übersicht über die Vielfalt unserer Produkte und ihrer Anwendungsbereiche finden Sie [→ auf Seite 42](#).

GRI 102-43  
GRI 102-44  
GRI 102-46

### Das Wesentliche im Blick

Um die für den Nachhaltigkeitsbericht wesentlichen Themen zu ermitteln, haben wir 2016 eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt und unsere Kernthemen teilweise neu priorisiert. Ausgangspunkt für die Festlegung der wesentlichen Themen waren die Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) der Vereinten Nationen<sup>1</sup>. Die daraus resultierende Wesentlichkeitsmatrix war seither Grundlage für unsere Berichterstattung. Auch bei der Ausarbeitung der neuen Strategie ONE RENOLIT 2025 haben wir die Wesentlichkeitsmatrix berücksichtigt und dazu eine interne Befragung durchgeführt, um darauf aufbauend Ziele für die Strategie zu formulieren.

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse zeigen uns, welche Themen für RENOLIT und unsere Stakeholder besonders wichtig sind. Sowohl intern als auch extern wird dem SDG „Verantwortungsvolle Konsum- und Produktionsmuster“ die höchste Relevanz zugemessen. Denn als produzierendes Unternehmen können wir durch ressourcenschonende Produktionsprozesse und den kontinuierlichen Ausbau unserer internen Recyclingaktivitäten entscheidend dazu beitragen, den weltweiten ökologischen Fußabdruck zu reduzieren.

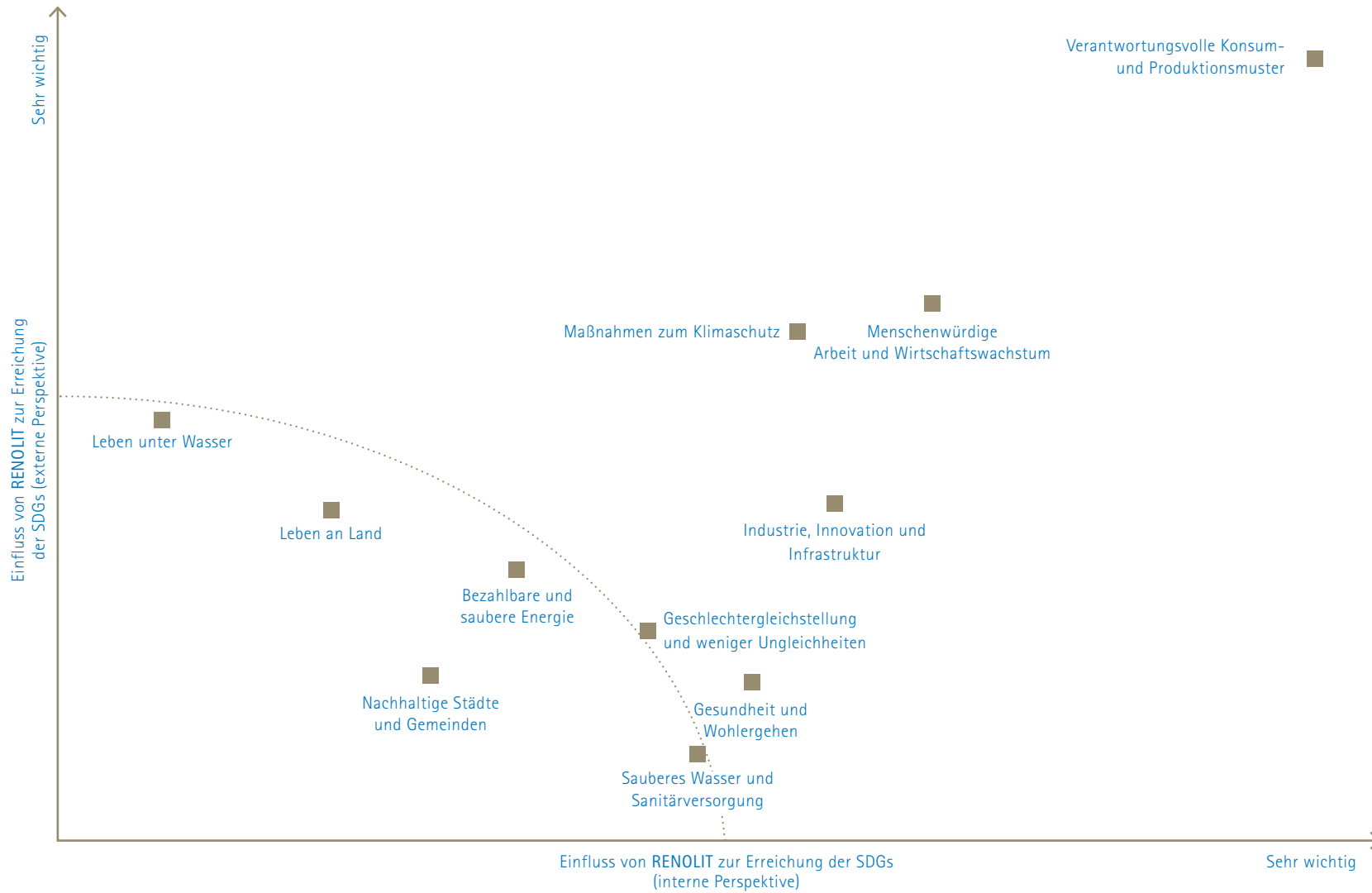
Gleiches gilt für das SDG „Maßnahmen zum Klimaschutz“, zu dessen Erreichung RENOLIT durch die Steigerung der Energieeffizienz und durch Investitionen in Energieeinsparmaßnahmen einen maßgeblichen Beitrag leisten kann. Das Thema „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ ist vor allem hinsichtlich unserer Standorte im Ausland und unserer Lieferkette relevant. Einen großen Hebel sehen wir in der Entwicklung neuer Lösungen und Innovationen, um den globalen Herausforderungen zu begegnen.

Abweichungen zwischen der internen und der externen Perspektive sind vor allem bei den SDGs „Leben unter Wasser“ und „Leben an Land“ zu erkennen. Die hohe Relevanz aus externer Sicht ist höchstwahrscheinlich dem vermeintlichen Zusammenhang zwischen unseren Produkten und der Verschmutzung der Flüsse und Meere durch Plastikmüll geschuldet. Unsere Produkte kommen in technisch anspruchsvollen Anwendungsgebieten zum Einsatz und wir engagieren uns intensiv für geschlossene Materialkreisläufe. Neben der grundsätzlichen Vermeidung von Abfällen arbeiten wir kontinuierlich daran, sämtliche in der Produktion anfallenden Kunststoffreste in unseren eigenen Prozessen wiederzuverwerten. Darüber hinaus engagieren wir uns auch in Kooperation mit unseren Kunden für Recyclingprozesse und Rücknahmesysteme. Weitere Beiträge zur Kreislaufwirtschaft leisten wir über die aktive Teilnahme an Recyclingsystemen von Endprodukten nach ihrem Lebenszyklus, wie beispielsweise für PVC-Altfenster, und in der Zusammenarbeit mit dem National Health Service in Großbritannien (mehr zu unseren Zielen und Aktivitäten im Bereich Recycling finden Sie im [→ Kapitel Produktion auf Seite 49](#) und in unserem Nachhaltigkeitsmagazin auf Seite 5). Mit diesen Aktivitäten leisten wir aus interner Sicht einen Beitrag zu dem SDG „Verantwortungsvolle Konsum- und Produktionsmuster“.

<sup>1</sup> Mehr Informationen unter: [www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals](https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals)



### RENOLIT Wesentlichkeitsmatrix



GRI 102-46





Wesentliche Themen für RENOLIT

|                 |  |   |
|-----------------|--|---|
| SDG 3           | Gesundheit und Wohlergehen                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</li> </ul>   |
| SDG 9           | Industrie, Innovation und Infrastruktur              | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Emissionen</li> </ul>  |
| SDG 5<br>SDG 10 | Geschlechtergleichstellung<br>Weniger Ungleichheiten | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vielfalt und Chancengleichheit</li> <li>▪ Gleichbehandlung</li> </ul>  |
| SDG 12          | Verantwortungsvolle Konsum- und Produktionsmuster    | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beschaffung</li> <li>▪ Materialien</li> <li>▪ Abwasser und Abfall</li> <li>▪ Ökologische Compliance</li> <li>▪ Werbung und Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen</li> <li>▪ Kundengesundheit und -sicherheit</li> </ul>   |
| SDG 8           | Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum       | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Wirtschaftliche Leistung</li> <li>▪ Korruptionsbekämpfung</li> <li>▪ Wettbewerbswidriges Verhalten</li> <li>▪ Sozioökonomische Compliance</li> <li>▪ Politik</li> <li>▪ Beschäftigung</li> <li>▪ Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis</li> <li>▪ Aus- und Weiterbildung</li> <li>▪ Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivvereinbarungen</li> <li>▪ Kinderarbeit</li> <li>▪ Zwangsarbeit</li> <li>▪ Prüfung bezüglich Menschenrechten</li> <li>▪ Lieferantenbewertung bezüglich sozialer Auswirkungen</li> </ul> |
| SDG 13          | Maßnahmen zum Klimaschutz                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Energie</li> <li>▪ Wasser</li> <li>▪ Emissionen</li> <li>▪ Ökologische Compliance</li> <li>▪ Lieferantenbewertung bezüglich ökologischer Auswirkungen</li> </ul>   |

GRI 102-47  
GRI 102-49





---

## MENSCHEN

# Miteinander erfolgreich

Ob in der Verwaltung, in der Produktion oder in den Servicebereichen – unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen wesentlich zum Unternehmenserfolg von RENOLIT bei. Es gehört zu unserem Selbstverständnis als attraktiver Arbeitgeber, sie in ihrer persönlichen Entfaltung durch Personalentwicklungsmaßnahmen sowie Aus- und Weiterbildungsangebote zu unterstützen. Genauso achten wir auf einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz und gehen gemeinsam mit unseren Beschäftigten die Weiterentwicklung unseres Unternehmens an.

# UNSERE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

Zum Ende des Jahres 2020 beschäftigte RENOLIT 4.797 Mitarbeiter an weltweit 36 Standorten (2019: 4.892 Mitarbeiter an 34 Standorten), etwa zwei Prozent weniger als im Vorjahr.

Weltweit unterliegen 72 Prozent einer Kollektivvereinbarung. Der Großteil davon ist in Europa beschäftigt: Hier liegt der Anteil der Beschäftigten, die durch Kollektivvereinbarungen vertreten werden, bei 93 Prozent, gefolgt von Amerika mit 58 Prozent. In der Region Asien inklusive des Restes der Welt liegt der Anteil bei knapp fünf Prozent. Hintergrund ist, dass Tarifverträge von der Gewerkschaft im Namen der Arbeitnehmer mit dem Unternehmen geschlossen werden, Gewerkschaften in China aber aus politischen Gründen nicht jene Schlüsselrolle zukommt, die sie in westlichen Ländern spielen. Dennoch konnten wir im Berichtsjahr am chinesischen Standort Guangzhou erstmals Kollektivvereinbarungen schließen, die etwa Regelungen zum Mutterschutz enthalten und die betrieblichen Leistungen verbessern.

Die Gesamtmitarbeiterzahl beinhaltet unsere aktiven Beschäftigten und unsere Auszubildenden. Als aktive Beschäftigte bezeichnen wir alle Voll- und Teilzeitbeschäftigten, die sich in einem befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis befinden. Die Anzahl der Beschäftigten ging insgesamt um zwei Prozent im Vergleich zum Vorjahr zurück.

GRI 102-41



## Für ein faires Miteinander

Als Familienunternehmen fühlen wir uns unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in besonderer Weise verpflichtet. In unserem Verhaltenskodex bekennen wir uns klar zu Chancengleichheit und gleicher Behandlung aller Beschäftigten. Wir sprechen uns deutlich gegen Diskriminierung aufgrund von beispielsweise ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Sprache, Geschlecht, Religion oder sexueller Orientierung aus. Grundlage für Personalentscheidungen bilden Qualifikationen, Leistungsnachweise und Fähigkeiten, die für die entsprechende Aufgabe und die geschäftlichen Rahmenbedingungen notwendig sind. Darüber hinaus haben wir uns zur Einhaltung der Arbeitsstandards der Internationalen Arbeitsorganisation<sup>1</sup> verpflichtet und verbieten ausdrücklich jede Form von Zwangs- und Kinderarbeit sowohl im eigenen Unternehmen als auch bei Geschäftspartnern. Nach derzeitigem Stand wird an keinem unserer Standorte gegen international anerkannte Menschenrechte verstoßen. Selbstverständlich halten wir uns an die Vorgaben der Vereinigungsfreiheit und respektieren das Recht jeder Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiters, Gewerkschaften beizutreten und sich durch die Arbeitnehmervertretung vertreten zu lassen.

RENOLIT hat Standorte in China und Indien, die gemäß der Business Social Compliance Initiative (BSCI) als Risikoländer bezüglich der Einhaltung von Menschenrechten eingestuft werden. Dieser besonderen Verantwortung sind wir uns bewusst und begegnen ihr mit unserem weltweiten Verhaltens- und Lieferantenkodex.

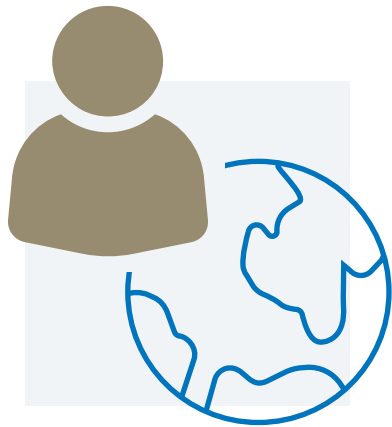
RENOLIT sind bis heute keine bestätigten Verstöße gegen Menschenrechte, Kernarbeitsnormen, das Recht auf Gleichbehandlung, Vereinigungsfreiheit oder Kollektivvereinbarungen bekannt. Mehr Informationen zu unserem Umgang mit Compliance-Themen finden Sie im → [Kapitel Unternehmensführung auf Seite 5](#).



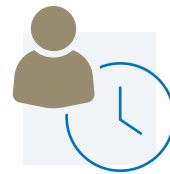
Renolit setzt auf Vielfalt und Chancengleichheit.

<sup>1</sup>International Labour Organization; mehr Informationen unter: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

# MITARBEITERKENNZAHLEN AUF EINEN BLICK



WELTWEIT  
**4.797** ↘  
Beschäftigte



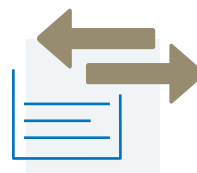
MITARBEITER IN  
VOLLZEIT  
**94** ↘  
Prozent



ANTEIL AN MITARBEITER-  
INNEN WELTWEIT  
**17** →  
Prozent



FRAUEN IN FÜHRUNGS-  
POSITIONEN  
**19** →  
Prozent  
(Ebenen 1 und 2)



FLUKTUATION WEGEN  
EIGENKÜNDIGUNG  
**4** ↘  
Prozent



SCHWERBEHINDERTE  
MITARBEITER WELTWEIT  
**3** →  
Prozent



AUSZUBILDENDE UND DUALE  
STUDENTEN WELTWEIT  
**119** ↘

Die Fluktuationsrate, sprich das Verhältnis der Personalabgänge zur durchschnittlichen Mitarbeiteranzahl, lag 2020 gruppenweit bei 8,7 Prozent und ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen. Insbesondere in Amerika stieg die Fluktuationsrate im Vergleich zum Vorjahr und lag 2020 bei 18,3 Prozent (2019: 12,4 Prozent). Hier wurden allerdings pandemiebedingte kurzzeitige Freistellungen von Mitarbeitenden berücksichtigt, die später teilweise wieder eingestellt wurden.

Als Anhaltspunkt für die Messung der Mitarbeiterzufriedenheit dient die Erfassung der Fluktuationsrate wegen Eigenkündigung. Diese Rate ist im Vergleich zum Vorjahr gesunken und liegt bei vier Prozent (2019: 5,2 Prozent). Während sich in Rest-Europa keine nennenswerten Änderungen (2019: 3,5 Prozent) zeigen, ist die Fluktuationsrate wegen Eigenkündigung in Deutschland (2019: 1,7 Prozent) leicht und in Amerika (2019: 8,4 Prozent) sowie Asien (2019: 14,3 Prozent) deutlich gesunken. Insgesamt verzeichnen wir innerhalb der **RENOLIT Gruppe** ein geringes Fluktuationsniveau, was auf eine hohe Zufriedenheit unserer Beschäftigten schließen lässt.

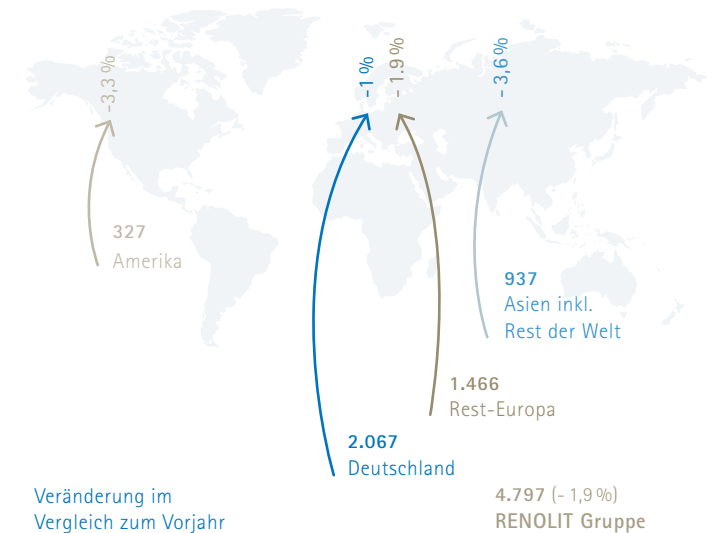
Das über dem Gruppendurchschnitt liegende Fluktuationsniveau in Asien ist landestypisch und in erster Linie auf einen unserer chinesischen Standorte zurückzuführen. An diesem Standort fällt ein hoher Anteil an manuellen Tätigkeiten an und die Anforderungen im Rahmen der Reinraumtechnik sind hoch. Um die Fluktuation zu reduzieren, wurde bereits 2015 ein Programm zu den Themen Prozessoptimierung sowie Aus- und Weiterbildung gestartet. Am betroffenen Standort in China haben wir in den vergangenen Jahren erfolgreich neue Anreizsysteme geschaffen, die die Work-Life-Balance deutlich verbessern. Zusätzlich arbeiten wir weiterhin an der Automatisierung unserer Prozesse, um die Arbeitsintensität zu

reduzieren. Der Aufbau von Karriereförderungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen rundet das Programm ab.

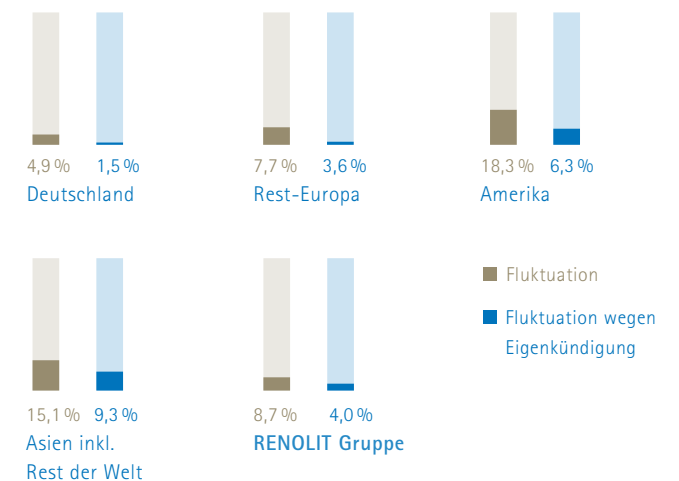
Seit mehreren Jahren erheben wir außerdem die Betriebszugehörigkeit unserer Beschäftigten. Diese Kennzahl hat sich im Vergleich zum Vorjahr nicht nennenswert verändert. Rund 33 Prozent (2019: 34 Prozent der Beschäftigten sind kürzer als fünf Jahre im Unternehmen, 30 Prozent (2019: 29 Prozent) zwischen sechs und 15 Jahren und rund 38 Prozent (2019: 37 Prozent) länger als 16 Jahre. Vergleicht man die verschiedenen Regionen, wird deutlich, dass sowohl in Amerika als auch in Asien die Betriebszugehörigkeit geringer ist als in Europa. Dies lässt sich vor allem durch die höhere Fluktuation in Asien und die üblicherweise eher kurze Betriebszugehörigkeitsdauer in den USA und in asiatischen Ländern begründen.

Die Beschäftigungsstruktur hat sich im Vergleich zu 2019 auf Gruppenebene nicht verändert. Der Anteil an unbefristeten Beschäftigten ist gruppenweit mit 91 Prozent (2019: 89 Prozent) fast gleichgeblieben. Der Anteil der befristeten Beschäftigten liegt dementsprechend ebenfalls fast konstant bei neun Prozent (2019: elf Prozent). Weiterhin weist die Region Asien inkl. Rest der Welt die größte Abweichung auf. Dort befanden sich im Berichtsjahr 35 Prozent (2019: 40 Prozent) in einem befristeten Arbeitsverhältnis. Der Grund für diesen Unterschied zum gruppenweiten Durchschnitt lässt sich auf landestypische Bedingungen zurückführen. Zum einen lässt das chinesische Arbeitsrecht sehr lange Befristungen zu, zum anderen ist es üblich, dass ein Erstvertrag immer befristet ist, wenn auch über mehrere Jahre. Die Verteilung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten zeigt im Berichtsjahr eine leichte Veränderung. Es sind 94 Prozent (2019: 96 Prozent) aller Beschäftigten in Vollzeit für **RENOLIT** tätig.

## Mitarbeiter nach Region 2020



## Fluktuation nach Region 2020





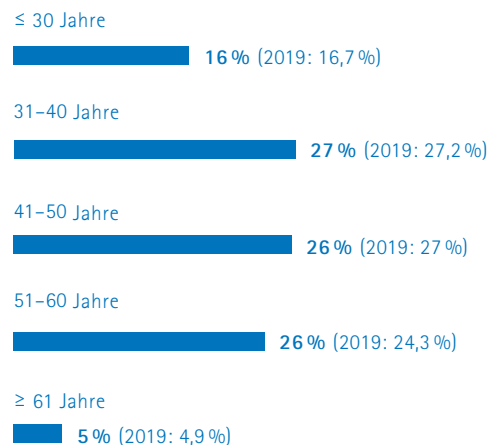
Wir berichten zudem für alle Regionen unsere Voll- und Teilzeit- sowie befristeten und unbefristeten Beschäftigten aufgeschlüsselt nach Geschlecht ([→ auf Seite 34](#)).

Betrachtet man die geschlechterspezifische Aufteilung der Voll- und Teilzeitbeschäftigten in Deutschland, fällt auf, dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigten unter den Mitarbeiterinnen mit 62 Prozent (2019: 64 Prozent)<sup>1</sup> verhältnismäßig hoch ist. Hinsichtlich der Beschäftigungsart zeigt sich kein eindeutiger geschlechtsspezifischer Unterschied in Deutschland. Hier sind 96 Prozent (2019: 96 Prozent) der Mitarbeiter und 97 Prozent (2019: 97 Prozent) der Mitarbeiterinnen unbefristet beschäftigt.

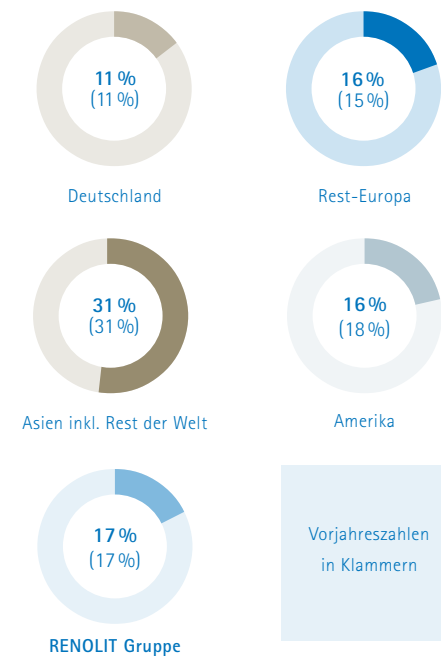
Wie auch im Vorjahr sind rund 17 Prozent (2019: 17 Prozent) der Beschäftigten auf Gruppenebene weiblich. Der mit 31 Prozent (2019: 31 Prozent) überproportional höhere Anteil von Mitarbeiterinnen in Asien lässt sich vor allem auf die landestypischen Bedingungen und die teilweise weniger körperlich anstrengenden Produktionsprozesse zurückführen. Am 31. Dezember 2020 verzeichneten wir auf den Ebenen 1 und 2 einen Anteil weiblicher Führungskräfte von 19 Prozent (2019: 19 Prozent). Unser Vorstand setzt sich derzeit aus vier männlichen Mitgliedern (2019: vier) und unser Aufsichtsrat aus sechs männlichen Mitgliedern (2019: sechs) zusammen.

Die Altersstruktur der RENOLIT Mitarbeitenden ist im Berichtsjahr fast konstant geblieben. Einige unserer Beschäftigten gingen im Berichtsjahr in Rente, wodurch die leichten Veränderungen erklärt werden können. Die Altersstruktur entspricht derjenigen der Gesamtbevölkerung der jeweiligen Länder, in denen RENOLIT tätig ist. Im Vergleich zu den anderen Regionen ist die Belegschaft in Asien deutlich jünger (für Informationen über die Altersstruktur der Beschäftigten nach Region siehe [→ Seite 39](#)).

### Altersstruktur der Beschäftigten 2020



### Anteil weiblicher Beschäftigter nach Region 2020



RENOLIT beschäftigt weltweit rund drei Prozent (2019: drei Prozent) schwerbehinderte Mitarbeitende, dabei ist der Anteil in Deutschland mit sechs Prozent (2019: 5 Prozent) am höchsten. Damit liegen wir in Deutschland leicht über dem Durchschnitt, der bei privaten Unternehmen 4,6 Prozent beträgt.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Wert aus dem Vorjahr wurde korrigiert.

<sup>2</sup> Quelle: Inklusionsbarometer Arbeit 2020

# MITARBEITERZUFRIEDENHEIT UND ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT

Ein familienbewusstes Engagement und die Förderung von familienfreundlichen Maßnahmen sind Leitlinien der Personalpolitik von RENOLIT.

Um Männern und Frauen gleiche Chancen im Unternehmen zu ermöglichen, bieten wir unterschiedliche Arbeitszeitmodelle und Gleitzeitregelungen an. So können wir auf die individuellen Bedürfnisse unserer Beschäftigten eingehen und sie dabei unterstützen, Berufs- und Privatleben aufeinander abzustimmen. Insbesondere für junge, qualifizierte Fachkräfte spielen diese Faktoren eine maßgebliche Rolle bei der Arbeitgeberauswahl. Im Dezember 2020 wurde zudem die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Mobilarbeit verabschiedet, die Mitarbeitenden auch unabhängig von der Corona-Pandemie mehr Flexibilität ermöglicht.

## Engagierte Beschäftigte als Fundament unseres Erfolgs

Im Jahr 2017 hatte die RENOLIT Gruppe eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt – eines der Ergebnisse war unter anderem die Notwendigkeit, die Unternehmensstrategie noch deutlicher an die Beschäftigten zu vermitteln. Die neue Unternehmensstrategie, die wir seit 2020 umsetzen, trägt diesem Bedürfnis nach mehr Kommunikation Rechnung.

Die nächste Mitarbeiterbefragung wird 2021 stattfinden. Sie soll Aufschluss darüber geben, welche Erfolge in der Umsetzung der neuen Strategie ONE RENOLIT 2025 schon erreicht werden konnten und ob sich bereits durchgeführte Maßnahmen positiv auf das Mitarbeiterengagement ausgewirkt haben.

## Miteinander die Arbeitgeberattraktivität steigern

RENOLIT verfolgt als attraktiver und verantwortungsvoller Arbeitgeber das Ziel, allen Beschäftigten sehr gute Arbeitsbedingungen zu bieten und ihr Engagement zu fördern. Wir ergreifen Maßnahmen, um unsere Arbeitgeberattraktivität zu steigern und uns im Wettbewerb um Fach- und Führungskräfte abzuheben. Damit wollen wir qualifizierte, talentierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen und langfristig an uns binden. Wie auch in den Vorjahren lag der Fokus des Personalbereichs im Berichtsjahr auf der Digitalisierung. Die Einführung zweier Module von SAP Success Factors war hierbei ein wichtiger Schritt. Damit können der gesamte Recruiting-Prozess und die Stammdatenpflege der Beschäftigten nun an allen

deutschen Standorten digitalisiert ablaufen. Die Implementierung weiterer Module zur Arbeitszeiterfassung und Entgeltabrechnung ist für das Jahr 2021 geplant.

Der Personalbereich stellte darüber hinaus neue Inhalte auf Social Media online und nutzte verstärkt Analysetools. Insgesamt zielen die Maßnahmen auf globale Vernetzung und hohe Flexibilität ab.







# PERSONAL- UND ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Mit qualifizierten Nachwuchskräften sichern wir die Zukunft unseres Unternehmens. Insbesondere der demografische Wandel und der damit einhergehende Fachkräftemangel in manchen Ländern stellen uns vor besondere Herausforderungen. Ihnen begegnen wir mit vielseitigen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

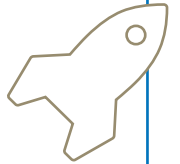
## Ausbildung qualifizierter Fachkräfte

Auch 2020 haben wir gruppenweit 34 (2019: 48) jungen Menschen die Chance geboten, eine berufliche Ausbildung bei RENOLIT zu beginnen. Vier davon sind Studierende an der dualen Hochschule. Damit beschäftigten wir weltweit insgesamt 119 (2019: 128) Auszubildende und dual Studierende; 71 Prozent (2019: 77 Prozent) absolvieren eine Ausbildung im technischen Bereich (Verfahrensmechanik, Elektronik, Industriemechanik, Medientechnologie oder Maschinen- und Anlagenführung). Der Anteil der Auszubildenden an der Gesamtbelegschaft in Deutschland beträgt rund sechs Prozent (2019: sechs Prozent)<sup>1</sup> und ist im Vergleich zum Vorjahr konstant geblieben. Neben den Ausbildungen im technischen Bereich bietet RENOLIT auch eine Ausbildung zur Industriekauffrau oder zum Industriekaufmann an. Seit 2019 werden mit den Ausbildungen in Medientechnologie sowie zur Fachlageristin oder zum Fachlageristen am Standort Worms zwei weitere neue Ausbildungsberufe angeboten. Zusätzlich zu den klassischen Berufen bietet RENOLIT außerdem ein duales Studium in den Bereichen BWL, Digital Busi-

ness Management, Kunststofftechnik, Wirtschaftsinformatik und Projekt Engineering an.

Im Jahr 2020 schlossen insgesamt 37 Auszubildende und dual Studierende in ihren jeweiligen Fachrichtungen erfolgreich ihre Ausbildung beziehungsweise ihr Studium ab. Einer der Auszubildenden erreichte eine ausgezeichnete Bewertung und erhielt die Besten-eh-rung der IHK. 2020 konnten wir mit einer Übernahmequote von 67,6 Prozent (2019: 80 Prozent) der Mehrheit unserer Auszubildenden nach ihrem Abschluss an unseren deutschen Standorten einen sicheren Arbeitsplatz anbieten. Nicht nur in Deutschland, sondern auch in Frankreich und Großbritannien bilden wir seit vielen Jahren aus. Zum Ende des Jahres 2020 beschäftigten wir am Standort Cramlington in Großbritannien drei Auszubildende (2019: ein Auszubildender). In Frankreich absolviert 2020 ein (2019: drei) junger Mensch ein duales Studium bei RENOLIT.

# 34



junge Menschen haben 2020 ihre Ausbildung bei RENOLIT begonnen (2019: 48).

# 67,6 %

Übernahmequote von Auszubildenden an unseren deutschen Standorten

<sup>1</sup> Wert aus dem Vorjahr wurde korrigiert.



## Kooperationen und Veranstaltungen

Im Berichtsjahr hat RENOLIT für das duale Studienangebot eine Kooperation mit der Hochschule Worms im Bereich Wirtschaftsinformatik geschlossen. Zudem haben wir einen neuen Studiengang im Bereich Projekt Engineering eingeführt. Mit der Teilnahme am digitalen „Web Day“ der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) Mannheim zeigten wir auch im Pandemiejahr 2020 an der DHBW Präsenz.

## Ideen junger Menschen fördern

Mit unserem Projekt „Juniorfirma“, das wir im Jahr 2013 ins Leben gerufen haben, vermitteln wir unseren Auszubildenden und Studierenden am Standort Worms erste Ansätze von Unternehmensführung und fördern frühzeitig die Auseinandersetzung mit strategischen Fragen der Produktentwicklung. Seit Beginn des Projekts wurden insgesamt sieben Firmen gegründet. Im Jahr 2020 fiel das Projekt „Juniorfirma“ aufgrund der Corona-Pandemie aus, es soll aber so bald wie möglich fortgeführt werden.

Einige Projekte von Auszubildenden konnten im Berichtsjahr trotzdem erfolgreich abgeschlossen oder weitergeführt werden. So unterstützten die Auszubildenden unter anderem die Abteilung Corporate Innovation – dabei fertigten sie rollbare Rahmen für den Showroom im niederländischen Enkhuizen und bauten in Worms einen Prototyp für eine „Gartenbox“. Ein weiteres Projekt am Standort Worms widmet sich dem Leckagemanagement. Eine Gruppe Auszubildender versucht dabei, pneumatische Leckagen im Fall eines Betriebsstillstandes ausfindig zu machen, dokumentiert sie

und arbeitet an ihrer Behebung. Da die Behebung von Leckagen die Energieeffizienz erheblich steigert, gibt RENOLIT dieses Projekt an die nächsten Auszubildenden weiter.

RENOLIT engagiert sich zudem mit der StartPlus-Initiative für Schülerinnen und Schüler, die keine Ausbildungsstelle gefunden haben. Dabei bieten wir ihnen die Möglichkeit, im Rahmen eines einjährigen Praktikums fehlende Qualifikationen zu erwerben und anschließend eine technische Ausbildung zu beginnen. Im Jahr 2020 hat ein Praktikant (2019: zwei) mit diesem Programm eine Ausbildung bei RENOLIT beginnen können.

## Fähigkeiten und Stärken stetig weiterentwickeln

Wir bieten unseren Beschäftigten die Chance, sich durch zahlreiche Weiterbildungsangebote entsprechend ihren Stärken und Fähigkeiten zu entwickeln, ihre Möglichkeiten auszuschöpfen und neue Herausforderungen anzunehmen. Mit Blick auf den demografischen Wandel ist es unser Ziel, möglichst viele Fach- und Führungskräfte aus den eigenen Reihen zu rekrutieren.

Mittels verschiedener Personalentwicklungsinstrumente ermitteln wir regelmäßig die Entwicklungsbedarfe unserer Beschäftigten. Dies geschieht je nach Standort zum Beispiel mithilfe von Entwicklungsgesprächen zwischen Führungskräften und Mitarbeitern. Die Dokumentation erfolgt auf international einheitlichen Gesprächsbögen. Gruppenweit nutzt die weit überwiegende Mehrheit unserer Standorte Personalentwicklungsinstrumente für die kontinuierliche Förderung der Beschäftigten. Seit 2018 gibt es einen neuen Prozess für Entwicklungs-

gespräche für Führungskräfte und technische sowie kaufmännische Angestellte und etliche Standorte haben begonnen, für die unterschiedlichen Bereiche Gespräche durchzuführen. Die entsprechenden Maßnahmen werden lokal festgelegt und umgesetzt. Hierzu gibt es seit dem Berichtsjahr neue HR-Strukturen.

Das im Jahr 2019 gestartete „Leadership Development“-Programm wurde im Berichtsjahr fortgeführt. Zwei Gruppen bearbeiteten Projektaufgaben und stellten die Ergebnisse im September 2020 dem Vorstand sowie den Projektsponsorinnen und -sponsoren der Managementebene 1 vor. Ein im Frühjahr geplantes Trainingsmodul entfiel aufgrund der Corona-Pandemie. Dafür konnten wir das „Leadership Development“-Programm im Oktober mit einem Onlinemodul zum Thema „Leadership in Times of Crises“ fortführen. Das Modul beinhaltete einen Blended-Learning-Ansatz, der eine Kombination aus Online- und Präsenztrainings darstellt. Für das Jahr 2021 sind weitere Onlinemodule und – falls möglich – ein Präsenzmodul geplant.



## Zukunft innovativ gestalten

Wir investieren in innovative Strategien, um die Bedürfnisse unserer Kunden zu erfüllen und unserer gesellschaftlichen Verantwortung nachzukommen. Innovation findet dabei in allen Bereichen der **RENOLIT Gruppe** statt, von der schrittweisen Produktentwicklung bis hin zu zukunftsweisenden neuen Dienstleistungskonzepten.

Seit einigen Jahren konzentriert sich **RENOLIT** verstärkt auf Innovationsmöglichkeiten außerhalb der bestehenden Geschäftsbereiche. In diesem Kontext haben wir einen internen Inkubator eingerichtet, die sogenannte Zukunftswerkstatt. Die Zukunftswerkstatt ermöglicht unseren Führungskräften sowie externen Expertinnen und Experten, sich mit innovativen Initiativen und Ideen auseinanderzusetzen. Sie bietet die Gelegenheit und Ressourcen, Ideen von Beschäftigten und Kunden, aber auch Erkenntnisse oder Trends aus dem Markt und der Marktforschung aufzugreifen. Das Programm konzentriert sich auf jährlich ausgewählte strategische Felder.

## Von der Idee zur Umsetzung

Die Zukunftswerkstatt hat bislang 28 vielversprechende Geschäftsideen wie Produkte oder Dienstleistungen betreut. Sie fördert damit den Unternehmergeist und beeinflusst die Denkweise unserer Teams. Denn der markt- und kundenorientierte Ansatz setzt auf die Einbindung unserer Stakeholder, sowohl extern als auch intern. In den letzten Jahren hat der Inkubator eine Reihe von Innovationen angestoßen. So entstand etwa **RENOLIT CP**, die Anti-Korrosions-Folie für den Bereich Windenergie, aus der Idee eines Mitarbeiters. Auch die im Rahmen des Inkubators aufgebrachte Idee, Gartenmöbel direkt an Kunden zu verkaufen, wurde über die neue E-Commerce-Website unter der **RENOLIT** Marke ArtYard umgesetzt.

## Kulturellen Austausch ermöglichen

Um Innovation und kreatives Denken weiterhin über Ländergrenzen hinaus zu fördern, haben wir die Innovation Academy ins Leben gerufen. Schulungen und Workshops, die entweder online oder in Präsenz stattfinden, bringen internationale Teams zusammen und vermitteln Methoden, Konzepte und neue Sichtweisen auf unser Geschäft.

Für **RENOLIT** arbeiten 4.797 Beschäftigte an 36 Standorten weltweit – die kulturelle Vielfalt innerhalb unseres Unternehmens ergibt sich deshalb schon durch unsere verschiedenen Landesgesellschaften. Um die Offenheit füreinander zu stärken, bieten wir unseren Beschäftigten weltweite Entsendungen und Einsätze an den Auslandsstandorten an. Der intensive Austausch zwischen den Gesellschaften von **RENOLIT** ist uns wichtig. Im Berichtsjahr sammelten 13 Beschäftigte an einem für sie ausländischen Produktionsstandort wertvolle Erfahrungen.



Mit der Zukunftswerkstatt fördern wir unternehmerisches Denken.

# ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEIT

Als produzierendes Unternehmen spielen die Themen Arbeitssicherheit und Mitarbeitergesundheit für uns eine zentrale Rolle.

Daher verpflichten wir uns in unserem gruppenweit gültigen Verhaltenskodex dazu, sichere, gesunde und professionelle Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schaffen. Neben unseren internen Standards halten wir uns selbstverständlich an die lokalen gesetzlich verbindlichen Vorschriften hinsichtlich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

## Sichere Arbeitsbedingungen

Für die interne Weiterentwicklung und Verbesserung der Arbeitssicherheit hat RENOLIT Arbeitssicherheitsausschüsse eingesetzt. Dort tauschen sich Werkleiter, Fachkräfte, Betriebsrat und Sicherheitsbeauftragte über aktuelle Entwicklungen aus und entscheiden über das weitere Vorgehen. Gruppenweit engagieren sich 454 (2019: 448) Beschäftigte in diesen Ausschüssen, deren Hauptaufgabe es ist, die Entwicklung und Implementierung unserer verhaltensbasierten Sicherheitsphilosophie (BBS – Behaviour Based Safety) voranzutreiben. Damit entwickeln und leben wir gemeinsam mit allen Beschäftigten eine Sicherheitskultur, die neben technischen und organisatorischen Sicherheitsmaßnahmen auch menschliches Fehlverhalten einbezieht. Die Sicherheitsausschüsse kommen in Deutschland in der Regel viermal pro Jahr zusammen. Zudem beziehen wir bei

sicherheitsrelevanten Anlagenänderungen oder Neuanschaffungen Betriebsräte sowie Sicherheitsfachkräfte und -beauftragte in die Projektleitung mit ein.

Unfallereignisse und besondere Sicherheitsmaßnahmen werden monatlich an die Führungskräfte berichtet und über die Anzeige an Schwarzen Brettern direkt an die Belegschaft kommuniziert. Zudem vorbereitet RENOLIT sicherheitsbezogene Aktionen unter anderem über digitale Medien, wie beispielsweise das E-Learning-Programm „sam“. Grundsätzlich sind alle Mitglieder der Belegschaft aufgefordert, Gefahren zu melden oder, wenn möglich, zu beseitigen. Um Gefahren an allen Arbeitsplätzen zu identifizieren, zu qualifizieren und Korrekturmaßnahmen abzuleiten, hat RENOLIT standardisierte Verfahren eingeführt. Um besser aus Fehlern lernen zu können, haben wir einen Leitfaden zur Unfallanalyse erarbeitet, der die systematische Aufarbeitung komplexer Unfallvorgänge erlaubt. Die Gesamtbetriebsvereinbarung sieht des Weiteren ein Unfallteam mit definierten Funktionen und Verantwortlichkeiten vor. Die Unfallteams befassen sich mit Unfallereignissen und Beobachtungen, Messungen und Berichten zum Unfallgeschehen und leiten daraus Maßnahmen ab. Sie setzen sich unter anderem aus Sicherheitsfachkräften, -beauftragten und Betriebsräten zusammen.

# 454



Mitarbeiter engagieren sich in Arbeitssicherheitsausschüssen (2019: 448).

Beschwerden im Zusammenhang mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz können Beschäftigte, Kunden und Lieferanten über eine interne oder externe Ombudsstelle einreichen, auf Wunsch auch anonym. Diese Möglichkeit ist in unserem Verhaltenskodex festgeschrieben. Damit wird RENOLIT über vermutete Verstöße gegen externe Vorschriften oder interne Regelungen informiert. Mithilfe der zwei Kernbausteine der BBS-Methode „Sicherheitsbegehung“ und „Sicherheitsgespräch“ sollen Verbesserungspotenziale identifiziert und offen kommuniziert werden. Der bisher nur an den deutschen Standorten praktizierte BBS-Baustein „Sicherheits-



optimierung" zeigte im Jahr 2019 keine nennenswerten Erfolge und mangelnde Effizienz; er ist deshalb im Berichtsjahr ausgelaufen. Stattdessen begann RENOLIT in Abstimmung mit den deutschen Standorten mit der Einführung einer ergänzenden und erweiterten Form verhaltensorientierter Arbeitssicherheit unter dem Titel BBS+. Den Schwerpunkt des Ansatzes bildet das Training aller Beschäftigten in der Gefahrenerkennung und Risikoabschätzung (GuRT). Mit BBS+ sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einmal mehr dafür mitverantwortlich, sichere Arbeitsbedingungen herzustellen. Alle Beschäftigten können und sollen über Gefahren berichten, sie gegebenenfalls selbst beheben und sich damit aktiv an der Verbesserung der Arbeitssicherheit beteiligen. Infolge dieser Maßnahmen führen wir im Laufe des Jahres 2021 Sicherheitskennzahlen ein, um das Engagement der Belegschaft zu dokumentieren und die Wirksamkeit der Sicherheitsarbeit zu überprüfen.

Im September 2020 begannen die Schulungen an den deutschen Standorten. Aufgrund der Corona-Pandemie werden die GuRT-Trainings bis weit in das Jahr 2021 hineinreichen. Sollte sich diese Methodik bewähren, ist eine schrittweise Einführung an weiteren RENOLIT Standorten angedacht.

An unseren Healthcare-Standorten sowie an den Standorten in Worms und Frankenthal melden sich Besucherinnen und Besucher mit ihren persönlichen Daten über Tablets an. Im Anmeldeprozess werden sie über die geltenden Sicherheitsvorkehrungen informiert und anschließend aufgefordert, diesbezüglich Fragen zu beantworten. Mit Beschäftigten von Fremdfirmen, wie etwa Monteuren, Wartungs- oder Reinigungspersonal, führen wir an unseren deutschen, europäischen und chinesischen Standorten gemeinsame Gefährdungsbeurteilungen durch.

An allen Standorten mit erhöhtem Unfallaufkommen werden auch zukünftig die Ursachen für überdurchschnittliche Unfallraten detailliert untersucht und fallweise gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit eingeleitet. Nachdem es am spanischen Standort Villatuerta in den Jahren 2018 und 2019 zu einer Häufung von Unfällen im Kalanderbereich gekommen war, analysierten der Sicherheitsingenieur, der Betriebsrat, die Schichtführer und die Bedienmannschaft in enger Zusammenarbeit Verfahrens- und Verhaltensprobleme und entwickelten daraus sichere Arbeitsweisen. Der Standort Villatuerta setzt Checklisten für die wieder eingeführten Sicherheitsbegehungen ein. In unserem elektronischen Trainingssystem „sam“, das vor kurzem auch in Villatuerta implementiert wurde, sind die Sicherheitsvorkehrungen nun Gegenstand jährlicher Unterweisungen. Die Unfallereignisse sanken mithilfe der Maßnahmen im Jahr 2020 deutlich.

Auch die Belegschaft am US-amerikanischen Standort La Porte war in den letzten beiden Jahren mit verhaltensbedingten Unfallereignissen im Kalanderbereich konfrontiert. Nach gemeinsamen Gefährdungsbeurteilungen, die auch im Jahr 2021 fortgesetzt werden sollen, stieg die Gefahrenwahrnehmung, neue Verhaltensregeln wurden etabliert und das Unfallaufkommen reduzierte sich.

Derzeit beteiligen sich 13 (2019: 15) unserer 21 Produktionsstandorte am BBS-Programm. Damit deckt das BBS-Programm insgesamt 4.097 Beschäftigte ab. Alle teilnehmenden Standorte haben den ersten Baustein „Sicherheitsbegehung“ implementiert. Neben den deutschen Standorten wird in England, Frankreich, Italien, Spanien, Belgien, Niederlanden und China der zweite Baustein „Sicherheitsgespräche“ umgesetzt – und damit an elf (2019: zwölf) Standorten. Das BBS+-Programm praktizieren wir vorerst nur an den deut-

schen Standorten. Bisher sind daher etwa 2.000 Beschäftigte von RENOLIT in das Programm integriert. Erweist sich die Erweiterung als erfolgreich, wollen wir BBS+ an weiteren Standorten außerhalb Deutschlands einführen.

Seit 2004 implementieren wir gruppenweit sukzessive und ergänzend das 5S-Programm, um ein sicheres, sauberes und übersichtliches Arbeitsumfeld zu schaffen. So sollen störungsfreie Arbeitsabläufe gewährleistet werden, um das Risiko für Arbeitsunfälle zu verringern. Zum 31. Dezember 2020 wurde das 5S-Programm gruppenweit an 15 (2019:15) Standorten eingeführt.



## Kernbausteine der BBS-Methode



Im Berichtsjahr konnten wir eine leichte Abnahme der Tausend-Mann-Quote von 13,7 auf 12,5 (2018: 11,8) verzeichnen. Die Tausend-Mann-Quote bezeichnet die Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle pro Jahr mit einem Ausfall von mindestens einem Arbeitstag, bezogen auf 1.000 Produktionsmitarbeitende. Derzeit wäre es verfrüht, das zum Vorjahr leicht verbesserte Ergebnis auf Sicherheitsmaßnahmen an den Standorten zurückzuführen. Es bleibt unser Ziel, durch gezielte Maßnahmen an Standorten und im Rahmen von BBS+ eine Tausend-Mann-Quote von unter zehn zu erreichen.

Das Jahr 2020 schloss mit insgesamt 43 meldepflichtigen Unfällen und damit etwas besser ab als das Vorjahr (2019: 47). Die Unfallzahl an den Standorten in Deutschland ist dabei mit 22 (2019: 24) Unfällen am höchsten, gefolgt von unseren europäischen Standorten mit 15 (2019:17) Arbeitsunfällen.

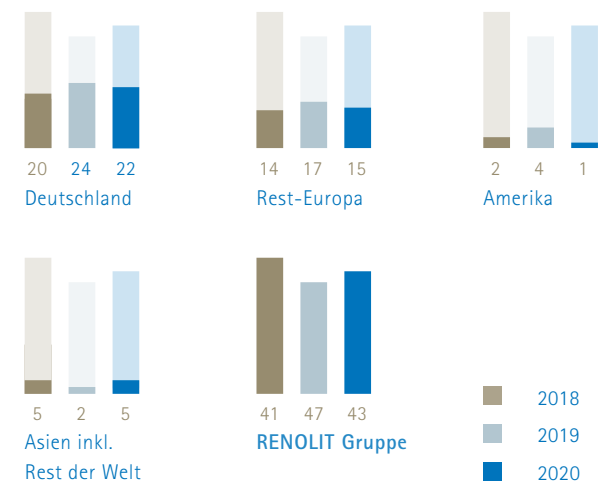
Mit durchschnittlich 25 (2019: 17) Arbeitsausfalltagen erhöhte sich die Zeit für die Genesung im Vergleich zum Vorjahr. Ausfalltage geben uns einen Hinweis über die Unfallschwere. Das aktuelle Niveau der Unfallschwere ist im Wesentlichen auf acht (2019: zwei) schwere verhaltensbedingte Unfälle zurückzuführen (gemäß GRI-Standard entspricht dies fünf schweren Unfällen mit Ausfallzeiten von mehr als sechs Monaten; dies ergibt eine Rate von 0,77 pro eine Million geleistete Arbeitsstunden).

Wir suchen kontinuierlich nach Wegen, um wirksame technische Maßnahmen zur Senkung unserer Unfallquote umzusetzen. Beispielsweise entschärften wir im Werk Waldkraiburg 2020 die Gefahr, die von Abzugswalzen an Kalandern ausgeht, durch eine wirksam trennende Schutzeinrichtung. Diese Methode wollen wir bei technischer Tauglichkeit auch auf andere Kalandere anwenden.

Im Jahr 2020 führte keiner der betrieblichen Unfälle zum Tod. Prellungsverletzungen waren mit 33 Prozent (2019: 32 Prozent) die häufigste Unfallart. Den zweithöchsten Anteil am Unfallgeschehen hatten 2020 Schnittverletzungen mit 21 Prozent (2019: 28 Prozent). Mit rund 16 Prozent der Vorfälle waren Knochenbrüche die dritthäufigste Verletzungsart. Verstauchungen und Zerrungen haben mit einem Anteil von rund sieben Prozent deutlich abgenommen (2019: 17 Prozent). Wie in den Vorjahren 2019 und 2018 waren verhaltensbedingte Unfallursachen mit über 70 Prozent am häufigsten; es folgen technische (16 Prozent) und organisatorische Ursachen (elf Prozent).

Bereits seit 2014 arbeiten wir in Worms mit dem E-Learning-Programm „sam“, das unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt über Themen der Arbeitssicherheit und Gesundheit aufklärt. Über das Programm können sowohl Beschäftigte unterwiesen als auch durch Beschäftigte Gefahren und unsichere Zustände gemeldet werden.

## Unfälle nach Region 2020

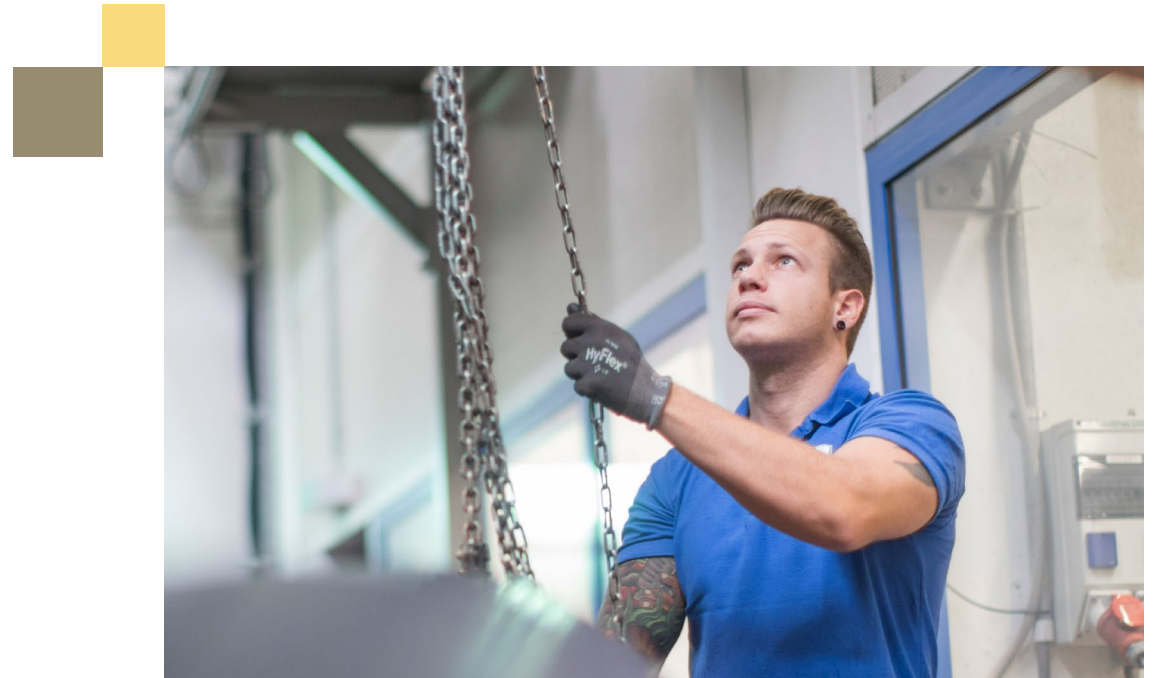


<sup>1</sup> BBS+ bislang nur an den deutschen Standorten.

In den Folgejahren haben wir das Programm auch auf die Standorte Frankenthal, München, Thansau, Waldkraiburg, Cramlington und Villatuerta ausgeweitet. Das E-Learning-Programm ergänzt die vielen persönlichen Unterweisungen durch Sicherheits- und Führungskräfte in Präsenz und schafft Transparenz darüber, wer für was die Verantwortung trägt. Darüber hinaus wird das System zunehmend zur Erfassung, Auswertung und Maßnahmenverfolgung von Arbeitsunfällen genutzt.

Um das Risiko von Berufskrankheiten so weit wie möglich auszuschließen, hat RENOLIT Betriebsanweisungen formuliert, die richtige Verhaltensweisen für Beschäftigte zu Gefahren am Arbeitsplatz beschreiben. Grundsätzlich stellt Schwerhörigkeit das größte Risiko einer Berufskrankheit bei RENOLIT dar. Um berufsbedingte Erkrankungen zu unterbinden, werden neben regelmäßigen Begehungen und Gesundheitsregeltreffen auch an allen Produktionsstandorten Messungen durchgeführt, etwa zu Lärm, Beleuchtungsstärke oder Gefahrstoffen. Messungen erfolgen in der Regel anlassbezogen, etwa nach Umbauarbeiten, der Installation neuer Anlagen oder der Einführung neuer Stoffe.

Im Jahr 2020 wurde ein Fall (2019: keiner) von Schwerhörigkeit durch die Berufsgenossenschaften in Deutschland anerkannt.



Für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sensibilisiert.

### Unfallfreie Standorte

Mehr als acht Jahre



Appl GOR Plastics India  
Private Ltd.

Mehr als drei Jahre



RENOLIT SE Waldkraiburg  
RENOLIT Nederland B.V.

Mehr als zwei Jahre



RENOLIT Chile SpA  
RENOLIT Beijing Medical  
RENOLIT Belgium N.V.

Mehr als ein Jahr



RENOLIT Corporation LA  
RENOLIT SE, Thansau

Zeiträume, in denen sich keine meldepflichtigen Unfälle ereignet haben.

## Gesundheit der Beschäftigten fördern

Gesunde, motivierte und leistungsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ein entscheidender Faktor für den Erfolg von RENOLIT. Seit mehreren Jahren haben wir am Standort Worms eine Stelle für betriebliches Gesundheitsmanagement und eine und arbeiten intensiv mit der Krankenkasse AOK zusammen. Zu den Vorteilen der Zusammenarbeit zählt unter anderem die Ausweitung des Angebots bei Beratung und Vorsorge.

RENOLIT Iberica hat im Jahr 2019 das gesundheitliche Angebot für Büromitarbeitende ausgeweitet und bietet seitdem präventive Physiotherapiekurse an.

Das 2019 in Cramlington (UK) eingeführte „Mental Wellbeing“-Programm diente auch während der Corona-Pandemie als Anlaufstelle für Beschäftigte, die unter psychischen Belastungen leiden. Gerade die mit der Pandemie einhergehenden Unsicherheiten erforderten im Berichtszeitraum die Hilfe von Ersthelfern, welche die Beschäftigten mit unmittelbarer und vertraulicher Beratung in psychischen Problemsituationen unterstützten. Nach dem Ausbruch der Pandemie wurde ein wöchentlicher Newsletter eingeführt, der sowohl Unternehmensinformationen im Umgang mit dem Coronavirus als auch Ratschläge für die psychische Gesundheit enthält. Zudem verteilte der Standort im Juli 2020 eine Broschüre zum Thema „Mental Wellbeing“ an alle Beschäftigten.

Einen wichtigen Beitrag zur Eindämmung der Verbreitung des Coronavirus leisteten die gegründeten Präventionsteams an den deutschen Standorten, die die Situation immer wieder neu beurteilten, Maßnahmen festlegten und damit eine Ausbreitung an den Standorten verhinderten.

In Deutschland gehört der Baustein „Berufsunfähigkeitsvorsorge“ seit mehreren Jahren zu unseren Sozialleistungen. Damit unterstützen wir unsere Beschäftigten aktiv bei der Absicherung gegen dieses existenzbedrohende Risiko. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter erhält eine durch RENOLIT finanzierte Basisabsicherung und die Möglichkeit, diese individuell durch Eigenbeiträge und RENOLIT Zuschüsse aufzustocken. Durch einen Gruppenvertrag werden den Beschäftigten interessante und finanzierbare Vorzugskonditionen angeboten. Die Aufnahme in die Versorgung ohne Gesundheitsprüfung und der Ausschluss von Risikozuschlägen sind nur einige der Vorteile, die sich durch den Gruppenvertrag ergeben.

Im Jahr 2020 haben wir am Standort Worms des Weiteren einen Steuerkreis für das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) eingeführt, der sich aus Werksleitung, Personalleitung und Betriebsrat zusammensetzt. Zudem wurde eine Teilzeitstelle für BGM geschaffen, die zum 1. Januar 2021 besetzt wurde. Die Koordination des betrieblichen Gesundheitsmanagements erfolgt nun über die Abteilung Arbeits- und Gesundheitsschutz am Standort Worms. Für das Jahr 2021 wollen wir am Standort Worms ein BGM-Team aus zehn Mitgliedern implementieren, das sich um Angebote zur Gesundheitsförderung kümmert.

Das Dienstfahrradkonzept erfreut sich weiterhin großer Beliebtheit. Seit 2017 können Beschäftigte über RENOLIT das eigene Wunschrad, inklusive steuerlicher Vorteile, beziehen. Dabei bezahlen Beschäftigte ihr Fahrrad bequem über die monatliche Gehaltsabrechnung. Insgesamt 277 (2019: 319) Beschäftigte mit 398 (2019: 488) geleasten Fahrrädern nehmen dieses Angebot zurzeit in Anspruch.

Unser Betriebsarzt ist an unseren deutschen Standorten neben der Unterstützung der Beschäftigten nach Betriebsunfällen für die frühzeitige Erkennung und Vermeidung von berufsbedingten Gesundheitsschäden verantwortlich. Im Zuge dessen finden regelmäßige Begutachtungen der Arbeitsplätze statt. So können Verbesserungspotenziale aufgedeckt und Anpassungen der Arbeitsplätze durchgeführt werden.

Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist ebenfalls Bestandteil des BGM. Es ist dafür verantwortlich, die Arbeitsunfähigkeit der Beschäftigten möglichst auszuschließen, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz der betroffenen Person im Einzelfall zu erhalten.

# 277



Mitarbeiter nutzten 398  
(2019: 488) geleaste Fahrräder  
(2019: 319).



# GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Als Unternehmen sind wir Teil der Gesellschaft und wollen uns deshalb vor allem dort engagieren, wo wir tätig sind.

Der Großteil der RENOLIT Standorte leistet in den lokalen Gemeinden einen Beitrag zu nachhaltiger Entwicklung. Dabei konzentriert sich unser soziales Engagement auf die Bereiche Bildung, Wissenschaft, Soziales und Kultur. Wir engagieren uns im Rahmen von Bildungspartnerschaften und Sponsoring für kulturelle Veranstaltungen. Darüber hinaus unterstützen wir verschiedene karitative Projekte jenseits dieser Bereiche. Dabei gilt weltweit, dass Spenden an politische Organisationen, Nichtregierungsorganisationen sowie Gewerkschaften grundsätzlich untersagt sind. Über die Vergabe von Spenden entscheidet die lokale Geschäftsführung in Abstimmung mit dem Vorstand.

2020 spendeten wir rund 20.000 Euro (2019: 35.000 Euro) an soziale Projekte, tätigten Sponsoring in Höhe von 2.500 Euro (2019: 24.000 Euro) und stellten 30.979 Euro (2019: 36.000 Euro) für Stipendien bereit. Aufgrund der Corona-Pandemie und der damit einhergehenden Budgetkürzungen fielen die Summen im Vergleich zum Vorjahr geringer aus. Im Rahmen der finanziellen Unterstützung von Projekten kann jeder Produktionsstandort selbst entscheiden, welche Projekte er fördert. Als Orientierung dafür dient die im Januar

2021 eingeführte Spenden- und Sponsoringrichtlinie. Weltweit ist es bereits zur Tradition geworden, dass die Standorte von RENOLIT jedes Jahr zur Weihnachtszeit an verschiedene gemeinnützige Organisationen ihrer Wahl spenden. Die Spenden- und Sponsoringrichtlinie hält die Standorte dazu an, auch in Zukunft jährlich einen bestimmten Betrag für diesen Zweck aufzuwenden. Darüber hinaus organisieren die einzelnen Standorte unterschiedliche Corporate-Volunteering-Projekte.

Seit 2010 unterstützt RENOLIT als Sponsor den Nibelungenlauf in Worms; aufgrund der Corona-Pandemie setzten wir das Sponsoring und die Teilnahme im Berichtszeitraum jedoch aus. Sollte der Lauf wieder in gewohnter Form stattfinden, wird RENOLIT wie in den letzten Jahren mit einem eigenen Team antreten und die Veranstaltung als Sponsor unterstützen.



Seit 2010 unterstützen wir den Nibelungenlauf in Worms.



# WEITERE MITARBEITERKENNZAHLEN

## Voll- und Teilzeitbeschäftigte nach Region und Geschlecht

|                           | 2018                         |                      | 2019                        |                              | 2020                         |                            |
|---------------------------|------------------------------|----------------------|-----------------------------|------------------------------|------------------------------|----------------------------|
|                           | Vollzeitbeschäftigte         | Teilzeitbeschäftigte | Vollzeitbeschäftigte        | Teilzeitbeschäftigte         | Vollzeitbeschäftigte         | Teilzeitbeschäftigte       |
| Deutschland               | 94 %,<br>davon 7,1 % Frauen  | 6 %                  | 93 %,<br>davon 7 % Frauen   | 7 %,<br>davon 64 % Frauen    | 93 %<br>davon 6,7 % Frauen   | 7 %<br>davon 62 % Frauen   |
| Rest-Europa               | 96 %<br>davon 13,4 % Frauen  | 4 %                  | 96 %<br>davon 24 % Frauen   | 4 %<br>davon 63 % Frauen     | 96 %<br>davon 14 % Frauen    | 4 %<br>davon 72,4 % Frauen |
| Amerika                   | 100 %<br>davon 17,6 % Frauen | 0 %                  | 99,7 %<br>davon 18 % Frauen | 0,3 %,<br>davon 100 % Frauen | 100 %<br>davon 15,6 % Frauen | 0 %<br>davon 0 % Frauen    |
| Asien inkl. Rest der Welt | 100 %<br>davon 33,7 % Frauen | 0 %                  | 100 %,<br>davon 31 % Frauen | 0 %                          | 95 %<br>davon 31,9 % Frauen  | 5 %<br>davon 0 % Frauen    |
| RENOLIT Gruppe            | 96 %<br>davon 15,2 % Frauen  | 4 %                  | 96 %,<br>davon 18 % Frauen  | 4 %,<br>davon 64 % Frauen    | 94 %<br>davon 14,6 % Frauen  | 6 %<br>davon 52,4 % Frauen |

Aufgrund der detaillierten Daten, die wir im Personalwesen erheben, finden Sie hier weitere relevante Kennzahlen.

## Unbefristete und befristete Beschäftigte nach Region und Geschlecht

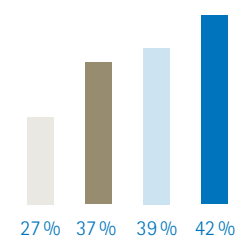
|                           | 2018                        |                         | 2019                      |                           | 2020                        |                             |
|---------------------------|-----------------------------|-------------------------|---------------------------|---------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
|                           | Unbefristete Beschäftigte   | Befristete Beschäftigte | Unbefristete Beschäftigte | Befristete Beschäftigte   | Unbefristete Beschäftigte   | Befristete Beschäftigte     |
| Deutschland               | 96 %<br>davon 9,2 % Frauen  | 4 %                     | 97 %<br>davon 11 % Frauen | 3 %<br>davon 14 % Frauen  | 96 %<br>davon 11 % Frauen   | 4 %<br>davon 9,7 % Frauen   |
| Rest-Europa               | 97 %<br>davon 9,8 % Frauen  | 3 %                     | 94 %<br>davon 15 % Frauen | 6 %<br>davon 22 % Frauen  | 97 %<br>davon 15,8 % Frauen | 3 %<br>davon 28,6 % Frauen  |
| Amerika                   | 99 %<br>davon 25,0 % Frauen | 1 %                     | 99 %<br>davon 18 % Frauen | 1 %                       | 100 %<br>davon 16 % Frauen  | 0 %<br>davon 0 % Frauen     |
| Asien inkl. Rest der Welt | 60 %<br>davon 36,4 % Frauen | 40 %                    | 60 %<br>davon 31 % Frauen | 40 %<br>davon 31 % Frauen | 65 %<br>davon 31,8 % Frauen | 35 %<br>davon 27,1 % Frauen |
| RENOLIT Gruppe            | 89 %<br>davon 30,0 % Frauen | 11 %                    | 89 %<br>davon 16 % Frauen | 11 %<br>davon 28 % Frauen | 91 %<br>davon 15,9 % Frauen | 9 %<br>davon 24,4 % Frauen  |

Nur aktive Beschäftigte (alle Voll- und Teilzeitbeschäftigten, die sich in einem befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis befinden).  
Der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten wurde 2019 erstmalig erfasst.



### Betriebszugehörigkeit nach Region in Jahren 2018

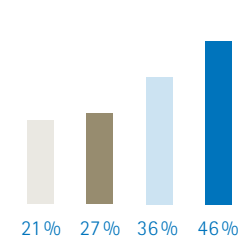
≤ 5 Jahre



**34 %**

gesamt  
RENOLIT Gruppe

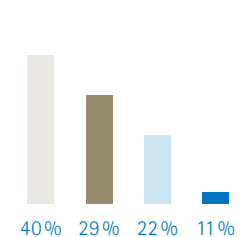
6-15 Jahre



**29 %**

gesamt  
RENOLIT Gruppe

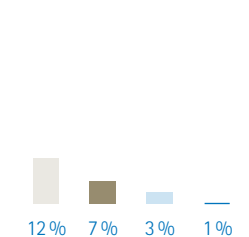
16-30 Jahre



**29 %**

gesamt  
RENOLIT Gruppe

31-50 Jahre



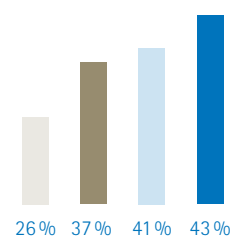
**8 %**

gesamt  
RENOLIT Gruppe



### Betriebszugehörigkeit nach Region in Jahren 2019

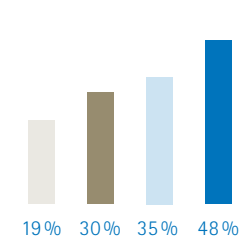
≤ 5 Jahre



**34 %**

gesamt  
RENOLIT Gruppe

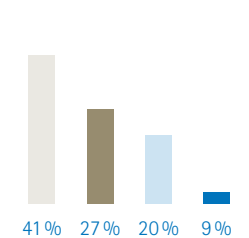
6-15 Jahre



**29 %**

gesamt  
RENOLIT Gruppe

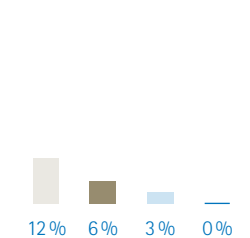
16-30 Jahre



**29 %**

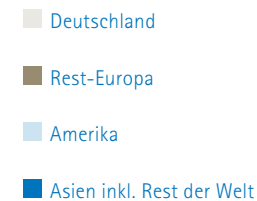
gesamt  
RENOLIT Gruppe

31-50 Jahre



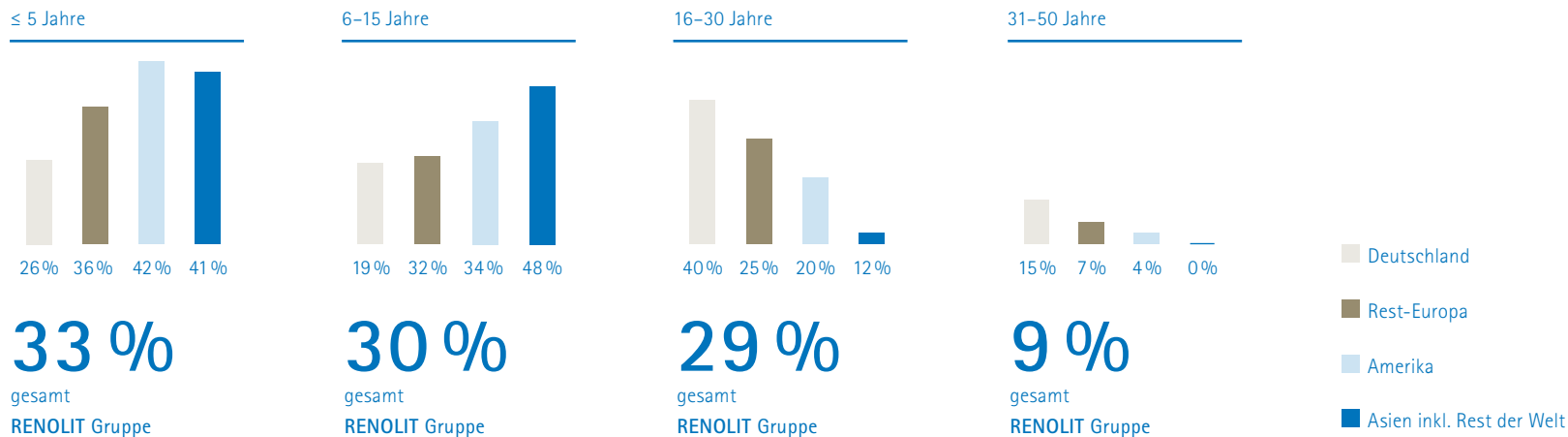
**8 %**

gesamt  
RENOLIT Gruppe





### Betriebszugehörigkeit nach Region in Jahren 2020



### Neueinstellungen nach Alter, Geschlecht und Region 2018

|               | Deutschland                      | Rest-Europa                      | Amerika                         | Asien inkl. Rest der Welt        | Gesamt                           |
|---------------|----------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| < 30 Jahre    | 117<br>davon 7,7% Frauen         | 38<br>davon 13,2% Frauen         | 27<br>davon 18,5% Frauen        | 58<br>davon 25,9% Frauen         | 240<br>davon 14,2% Frauen        |
| 30-50 Jahre   | 58<br>davon 19,0% Frauen         | 105<br>davon 18,1% Frauen        | 22<br>davon 4,5% Frauen         | 76<br>davon 32,9% Frauen         | 261<br>davon 21,5% Frauen        |
| > 50 Jahre    | 9<br>davon 0% Frauen             | 11<br>davon 27,3% Frauen         | 4<br>davon 50% Frauen           | 3<br>davon 33,3% Frauen          | 27<br>davon 22,2% Frauen         |
| <b>Gesamt</b> | <b>184</b><br>davon 10,9% Frauen | <b>154</b><br>davon 17,5% Frauen | <b>53</b><br>davon 15,1% Frauen | <b>137</b><br>davon 29,9% Frauen | <b>528</b><br>davon 18,2% Frauen |



## Neueinstellungen nach Alter, Geschlecht und Region 2019

|               | Deutschland                    | Rest-Europa                    | Amerika                       | Asien inkl.<br>Rest der Welt   | Gesamt                         |
|---------------|--------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| < 30 Jahre    | 86<br>davon 14% Frauen         | 52<br>davon 17% Frauen         | 33<br>davon 18% Frauen        | 95<br>davon 36% Frauen         | 266<br>davon 23% Frauen        |
| 30–50 Jahre   | 46<br>davon 11% Frauen         | 65<br>davon 22% Frauen         | 23<br>davon 26% Frauen        | 122<br>davon 27% Frauen        | 256<br>davon 23% Frauen        |
| > 50 Jahre    | 6<br>davon 50% Frauen          | 16<br>davon 13% Frauen         | 2<br>davon 0% Frauen          | 5<br>davon 40% Frauen          | 29<br>davon 24% Frauen         |
| <b>Gesamt</b> | <b>138</b><br>davon 14% Frauen | <b>133</b><br>davon 19% Frauen | <b>58</b><br>davon 21% Frauen | <b>222</b><br>davon 31% Frauen | <b>551</b><br>davon 23% Frauen |

## Neueinstellungen nach Alter, Geschlecht und Region 2020

|               | Deutschland                    | Rest-Europa                     | Amerika                       | Asien inkl.<br>Rest der Welt   | Gesamt                           |
|---------------|--------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| < 30 Jahre    | 69<br>davon 13% Frauen         | 26<br>davon 15% Frauen          | 20<br>davon 18% Frauen        | 37<br>davon 34% Frauen         | 152<br>davon 27% Frauen          |
| 30–50 Jahre   | 34<br>davon 23% Frauen         | 57<br>davon 14,8% Frauen        | 28<br>davon 9% Frauen         | 42<br>davon 18% Frauen         | 161<br>davon 18% Frauen          |
| > 50 Jahre    | 5<br>davon 0% Frauen           | 5<br>davon 0% Frauen            | 6<br>davon 17% Frauen         | 27<br>davon 28% Frauen         | 43<br>davon 13% Frauen           |
| <b>Gesamt</b> | <b>108</b><br>davon 12% Frauen | <b>88</b><br>davon 17,5% Frauen | <b>54</b><br>davon 11% Frauen | <b>106</b><br>davon 29% Frauen | <b>356</b><br>davon 18,2% Frauen |

**Abgänge nach Alter, Geschlecht und Region 2018**

|               | Deutschland                     | Rest-Europa                    | Amerika                      | Asien inkl.<br>Rest der Welt     | Gesamt                         |
|---------------|---------------------------------|--------------------------------|------------------------------|----------------------------------|--------------------------------|
| < 30 Jahre    | 52<br>davon 1,9% Frauen         | 8<br>davon 50% Frauen          | 13<br>davon 0% Frauen        | 93<br>davon 39% Frauen           | 153<br>davon 20,9% Frauen      |
| 30–50 Jahre   | 32<br>davon 6,3% Frauen         | 57<br>davon 24,6% Frauen       | 12<br>davon 0% Frauen        | 76<br>davon 40,8% Frauen         | 177<br>davon 26,6% Frauen      |
| > 50 Jahre    | 40<br>davon 12,5% Frauen        | 35<br>davon 34,3% Frauen       | 10<br>davon 0% Frauen        | 2<br>davon 0% Frauen             | 87<br>davon 19,5% Frauen       |
| <b>Gesamt</b> | <b>124</b><br>davon 6,5% Frauen | <b>100</b><br>davon 30% Frauen | <b>35</b><br>davon 0% Frauen | <b>158</b><br>davon 36,7% Frauen | <b>417</b><br>davon 23% Frauen |

**Abgänge nach Alter, Geschlecht und Region 2019**

|               | Deutschland                    | Rest-Europa                    | Amerika                       | Asien inkl.<br>Rest der Welt   | Gesamt                         |
|---------------|--------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| < 30 Jahre    | 52<br>davon 13% Frauen         | 21<br>davon 19% Frauen         | 14<br>davon 7% Frauen         | 93<br>davon 39% Frauen         | 180<br>davon 27% Frauen        |
| 30–50 Jahre   | 29<br>davon 10% Frauen         | 49<br>davon 14% Frauen         | 22<br>davon 9% Frauen         | 121<br>davon 40% Frauen        | 221<br>davon 27% Frauen        |
| > 50 Jahre    | 44<br>davon 9% Frauen          | 73<br>davon 4% Frauen          | 6<br>davon 50% Frauen         | 5<br>davon 20% Frauen          | 128<br>davon 9% Frauen         |
| <b>Gesamt</b> | <b>125</b><br>davon 11% Frauen | <b>143</b><br>davon 10% Frauen | <b>42</b><br>davon 14% Frauen | <b>219</b><br>davon 39% Frauen | <b>529</b><br>davon 22% Frauen |



## Abgänge nach Alter, Geschlecht und Region 2020

|               | Deutschland                   | Rest-Europa                    | Amerika                      | Asien inkl.<br>Rest der Welt   | Gesamt                         |
|---------------|-------------------------------|--------------------------------|------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| < 30 Jahre    | 46<br>davon 3% Frauen         | 35<br>davon 18% Frauen         | 27<br>davon 0% Frauen        | 63<br>davon 39% Frauen         | 171<br>davon 24% Frauen        |
| 30–50 Jahre   | 31<br>davon 2% Frauen         | 60<br>davon 27% Frauen         | 20<br>davon 0% Frauen        | 72<br>davon 52% Frauen         | 183<br>davon 32% Frauen        |
| > 50 Jahre    | 38<br>davon 4% Frauen         | 21<br>davon 9% Frauen          | 19<br>davon 0% Frauen        | 9<br>davon 0% Frauen           | 87<br>davon 2% Frauen          |
| <b>Gesamt</b> | <b>115</b><br>davon 4% Frauen | <b>116</b><br>davon 13% Frauen | <b>66</b><br>davon 0% Frauen | <b>144</b><br>davon 41% Frauen | <b>441</b><br>davon 27% Frauen |

## Altersstruktur der Beschäftigten nach Region (in Altersgruppen)

| Alter                        | 2018       |            |            |            |           | 2019       |            |            |            |           | 2020       |            |            |            |           |
|------------------------------|------------|------------|------------|------------|-----------|------------|------------|------------|------------|-----------|------------|------------|------------|------------|-----------|
|                              | ≤ 30       | 31–40      | 41–50      | 51–60      | ≥ 61      | ≤ 30       | 31–40      | 41–50      | 51–60      | ≥ 61      | ≤ 30       | 31–40      | 41–50      | 51–60      | ≥ 61      |
| Deutschland                  | 20%        | 18%        | 22%        | 32%        | 8%        | 21%        | 18%        | 22%        | 32%        | 7%        | 20%        | 19%        | 21%        | 33%        | 7%        |
| Rest-Europa                  | 11%        | 23%        | 36%        | 25%        | 5%        | 11%        | 23%        | 34%        | 26%        | 6%        | 11%        | 20%        | 34%        | 30%        | 6%        |
| Amerika                      | 19%        | 28%        | 22%        | 24%        | 7%        | 19%        | 26%        | 23%        | 26%        | 6%        | 20%        | 25%        | 22%        | 28%        | 6%        |
| Asien inkl. Rest<br>der Welt | 18%        | 47%        | 24%        | 9%         | 2%        | 15%        | 53%        | 28%        | 4%         | 0%        | 12%        | 51%        | 30%        | 7%         | 0%        |
| <b>RENOLIT Gruppe</b>        | <b>17%</b> | <b>27%</b> | <b>27%</b> | <b>24%</b> | <b>5%</b> | <b>17%</b> | <b>27%</b> | <b>27%</b> | <b>24%</b> | <b>5%</b> | <b>16%</b> | <b>27%</b> | <b>26%</b> | <b>26%</b> | <b>5%</b> |



### Unfälle nach Art der Verletzung

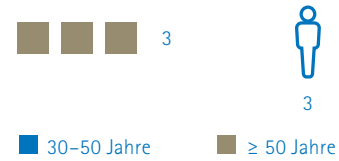
|                                    | 2018 | 2019 | 2020 |
|------------------------------------|------|------|------|
| Platz-/Schnitt-/Stich-/Schürfwunde | 13   | 13   | 9    |
| Verbrennungen                      | 2    | 2    | 2    |
| Prellung/Quetschung/Verstauchung   | 14   | 23   | 17   |
| Knochenbruch                       | 9    | 5    | 7    |
| Augenverletzung                    | 1    | 2    | 0    |
| Amputation                         | 0    | 0    | 2    |
| Tod                                | 0    | 0    | 0    |
| Andere                             | 3    | 2    | 6    |

Da Unfallmeldungen häufig einen weiten Verteilerkreis haben, sind personenbezogene Daten minimalisiert. So werden z. B. auch das Alter oder der Namen des Verunfallten nicht erfasst. In den Jahren 2018 beziehungsweise 2019 wurden die Standorte Beijing Wood-Stock Co. Ltd. und Changzhou Wood-Stock Co., Ltd. aus der Auflistung herausgenommen.

### Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats nach Alter und Geschlecht

#### 2018

##### Vorstand

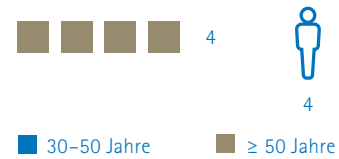


##### Aufsichtsrat

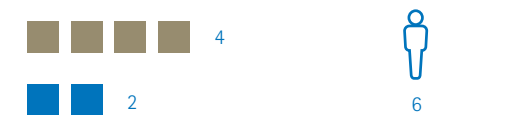


#### 2019

##### Vorstand

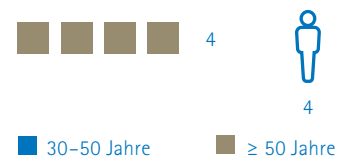


##### Aufsichtsrat



#### 2020

##### Vorstand



##### Aufsichtsrat





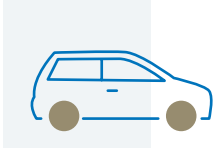
---

**PRODUKTE**

## Langlebig, vielseitig, innovativ

Unsere Produkte kommen in zahlreichen Branchen zur Anwendung – die Verantwortung für sie steht im Zentrum unseres Handelns. Wir garantieren Verlässlichkeit und hohe Qualität genauso wie einen sorgsamem Umgang mit natürlichen Ressourcen. Unsere langjährige Erfahrung und das gesammelte Wissen in der Herstellung von Kunststoffen sind eine gute Grundlage für die stetige Weiterentwicklung unserer Produkte im Hinblick auf Nachhaltigkeit.

# UNSERE BRANCHEN AUF EINEN BLICK



## Automobilbranche

Von Verkleidungen bis zu Schutzfolien – unsere Anwendungen für die Automobilbranche sind so vielfältig wie hochwertig. So bieten wir fluoreszierende Autofolien an, die für mehr Sicherheit auf den Straßen sorgen. Für Innenraumverkleidungen kommt unter anderem RENOLIT WOOD-STOCK zum Einsatz – ein zu 100 Prozent recyclingfähiges Holz-Kunststoff-Verbundmaterial, das zur Hälfte aus nachwachsenden Naturfasern besteht.



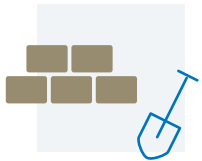
## Medizin- & Pharmabranche

Die Produktlösungen, die RENOLIT für die Medizin- und Pharmabranche herstellt, zeichnen sich durch hohe Materialqualität und Verlässlichkeit aus. Wir können uns bei der Herstellung auf über 50 Jahre Branchenerfahrung stützen und treiben Innovationen in diesem Sektor weiter voran, beispielsweise als Investor und Partner des Start-ups KUMOVIS. Das Unternehmen hat einen 3D-Drucker zur Herstellung individuell angepasster Implantate entwickelt.



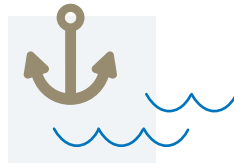
## Werbung & Verpackung

Produkte von RENOLIT kommen im Arbeitsalltag unzähliger Menschen vor: als Etiketten, Büromaterial und Werbemittel. Dabei setzen wir auf flexible Formen und Größen, moderne Farben und Materialeffizienz. So macht beispielsweise die Bienenwaben-Struktur der Deckschichten von RENOLIT GORCELL Ablagen, Flight Cases oder Büromöbel leichter.



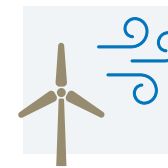
## Haus & Bau

Von Bodenbelägen bis zu Folien für Wände, Möbel und Türen – die Anwendungen im Innenbereich sind vielfältig. Auch im Außenbereich sind RENOLIT Produkte zu finden. Zum Produktportfolio gehören materialeffiziente Dachkonstruktionen, Abdichtungsbahnen für Schwimmbäder sowie Folien für Fensterprofile und Fassaden. Im Berichtsjahr führten wir mit der neuen Geschäftseinheit B2C außerdem ein eigenes Sortiment für Endkunden ein.



## Maritimbereich

RENOLIT setzt neue Maßstäbe, um die Herausforderungen des Oberflächenschutzes, mit denen der Schiffsbetreiber täglich konfrontiert sind, zu lösen. Die maritime Wirtschaft erlebt einen ständigen weltweiten Wandel des kommerziellen und regulatorischen Umfelds. Es ist unser Anliegen, die Bedürfnisse der Kunden zu erfüllen, indem wir Beschichtungen anbieten, die nicht nur besser und kosteneffektiver sind, sondern auch nachhaltig.



## Wind Energy

Mit den neuen Hochleistungsfolien für den Oberflächenschutz setzt RENOLIT neue Maßstäbe in der Windenergiebranche. Die Korrosionsschutzfolie RENOLIT CP ist nicht nur wirksam und kosteneffektiv, sondern auch nachhaltig und sorgt so für Kostenoptimierung und effizientere Betriebsabläufe.



### Spezialist für hochwertige Folien, Platten und andere Kunststoffprodukte

RENOLIT zählt zu den international führenden Herstellern hochwertiger Kunststofffolien und verwandter Produkte für technische Anwendungen. In zahlreichen Branchen sind wir als Innovations-treiber für Folien, Platten und weitere Produkte aus Kunststoff. Als kundenorientiertes Unternehmen ist die Entwicklung zukunftswei-sender Lösungen ein zentrales Element unserer Aktivitäten. Dabei stehen die Marktbedürfnisse stets im Mittelpunkt: Sie entscheiden über die neuesten Angebote.

Im Zuge der im Berichtszeitraum forcierten Umsetzung der über-arbeiteten Strategie wurden die Leitungsstrukturen neu ausgerich-tet: Die bisherigen acht Business Units wurden neu organisiert, um das große Innovationspotenzial auszuschöpfen, Marktverände-rungen frühzeitig zu erkennen und Produkte und Lösungen gezielt anzubieten. Wir operieren nun in 13 Geschäftseinheiten – acht Ge-schäftseinheiten in etablierten Märkten und fünf in neuen Märkten. Die Einheiten arbeiten eng vernetzt zusammen und berichten direkt an den Vorstand.

Mit unseren Geschäftseinheiten begegnen wir Marktanforderungen und globalen Herausforderungen. Mit unseren Produktlösungen wollen und können wir zur Erreichung verschiedener SDGs beitragen.



### PRODUKTE

Diese SDGs haben wir im Bereich Produkte als für uns wesentlich definiert.

# UNSERE PRODUKTE UND IHR BEZUG ZU NACHHALTIGKEIT

Kunststoffe sind künstlich hergestellte Materialien aus organischen Rohstoffen wie Erdöl, Erdgas und Kohle oder aus nachwachsenden Rohstoffen wie Soja, Mais oder Zuckerrohr.

Dabei haben alle Kunststoffe eines gemein: Sie bestehen aus langen Molekülketten, den Polymeren. Die vielfältigen Eigenschaften des Kunststoffes, ob er beispielsweise biegsam oder hart ist, hängen von den Zuschlagstoffen ab, die ihm in der Herstellung beigemischt werden. Aus den unterschiedlichen Formeln entsteht die facettenreiche Produktwelt von RENOLIT.

Die vielfältigen Anwendungen zeigen, dass Produkte aus Kunststoff ein selbstverständlicher Teil unseres Lebens sind. In vielen Bereichen tragen Kunststoffe dazu bei, dass Energie gespart wird, weniger Treibhausgase ausgestoßen und natürliche Ressourcen geschont werden. Mit der intensiven Nutzung entstehen jedoch auch einige Herausforderungen: Insbesondere durch unzureichend funktionierende Entsorgungs- und Verwertungsstrukturen können Kunststoffabfälle in die Umwelt gelangen. Obwohl die Produkte von RENOLIT in technisch anspruchsvollen Industrien zum Einsatz kommen und

so nicht im alltäglichen Haushaltsmüll landen, übernehmen auch wir für das Abfallproblem Verantwortung. Hierfür sind Ressourceneffizienz und ein effektives Abfallmanagement unabdingbar. Als Teil der Kunststoffindustrie arbeiten wir außerdem intensiv an der Erhöhung von Recycling- und Wiederverwendungsquoten (mehr dazu im → [Kapitel Produktion auf Seite 49](#)).

## LANGLEBIGER KORROSIONSSCHUTZ FÜR DIE WINDKRAFT

Der Schutzfolie RENOLIT CP können widrige Wetterverhältnisse nicht so leicht etwas anhaben: Sie hält Wind und Niederschlägen bis zu zehn Jahren stand. Zudem kann sie anders als Lacke bei jeder Witterung an Windenergieanlagen angebracht werden. Für deren Betreiber sinken damit Aufwand und Kosten für die Wartung. Sie sparen mit unserer Produktlösung im Vergleich zu Lacken rund 40 Prozent der Reparaturzeit ein. Wir haben RENOLIT CP gemeinsam mit unserem Partner WP Energy in einem Windpark nahe Köln getestet. Der Servicedienstleister für Windkraftanlagen vertreibt die Schutzfolie exklusiv (mehr dazu in unserem Nachhaltigkeitsmagazin auf den Seiten 12 und 13).



# VERANTWORTUNGSVOLLE FERTIGUNG UND BESCHAFFUNG

Bei unseren Produkten setzen wir auf Eigenfertigung – sowohl in der Entwicklung als auch in der Herstellung.

Das Beschaffungsvolumen zugekaufter Halbfertigprodukte liegt seit mehreren Jahren konstant unter zehn Prozent. Als Halbfertigprodukte beziehen wir beispielsweise Gummi- und Kunststoffformteile sowie technische Textilgewebe aus Kunststofffasern.

Grundsätzlich legen wir Wert auf lokale Beschaffung. Konkret bedeutet dies für uns, dass wir Lieferanten bevorzugen, die ihre Produktionsstätte auf demselben Kontinent haben wie das jeweils verarbeitende RENOLIT Werk. Wir streben einen hohen lokalen Anteil an, das heißt einen hohen Anteil des Liefervolumens desselben Kontinents im Verhältnis zum gesamten Liefervolumen. So wollen wir die lokale Wirtschaft fördern und Transportemissionen reduzieren. Bereits seit einigen Jahren ist der lokale Anteil in allen unseren Regionen sehr hoch. So erreichten wir 2020 in Asien einen

lokalen Anteil von 99 Prozent (2019: 98 Prozent) und in Amerika von 98 Prozent (2019: 90 Prozent). In Europa werden 93 Prozent (2019: 92 Prozent) des Liefervolumens auf dem europäischen Kontinent produziert, circa zwei Prozent (2019: zwei Prozent) werden aus Nordamerika und fünf Prozent (2019: sechs Prozent) werden aus Asien importiert.

Selbstverständlich achten wir in der Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern auch auf die Einhaltung unserer in den Einkaufsbedingungen festgelegten Standards. Die Einkaufsbedingungen der RENOLIT SE formulieren ausdrückliche Vorgaben für Lieferanten zur Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften im Bereich Arbeitsbedingungen und Sicherheitsstandards. Wir sprechen uns eindeutig gegen jegliche Form von Zwangs- und Kinderarbeit aus und

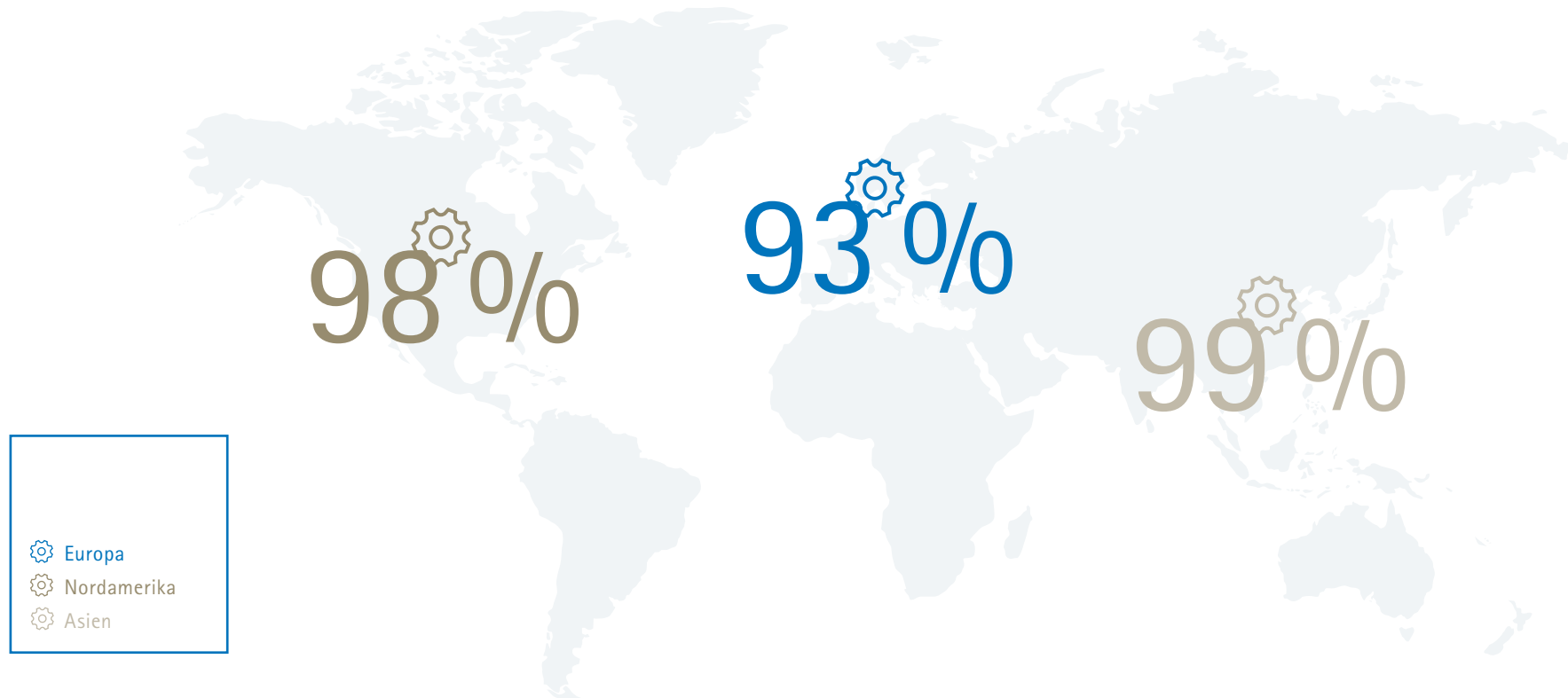
verpflichten unsere Lieferanten zur Wahrung der Individual- und Kollektivarbeitsrechte von Arbeitnehmenden sowie zur Zahlung des jeweils gültigen Mindestlohns. Wir überarbeiten unsere Einkaufsbedingungen regelmäßig, für das Jahr 2020 waren jedoch nur geringfügige Änderungen erforderlich. Im Rahmen der letzten grundlegenden Überarbeitung im Jahr 2017 haben wir die Vorgaben für den Umgang mit Gefahrstoffen und Chemikalien (Gefahrstoffverordnung und REACH<sup>1</sup>-Verordnung) und die Verpflichtung zur Entrichtung der Beiträge zur Sozialversicherung aufgenommen.

<sup>1</sup> REACH (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals) ist eine Chemikalienverordnung der EU (1907/2006), die 2007 in Kraft getreten ist und in allen Mitgliedsstaaten Gültigkeit besitzt. Nach dem Prinzip „no data, no market“ dürfen innerhalb des Geltungsbereiches nur noch chemische Stoffe in Verkehr gebracht werden, die vorher registriert worden sind.





## Lokaler Anteil der Liefervolumens 2020



Neben lokal produzierenden Lieferanten bevorzugen wir solche, die ein zertifiziertes Umwelt- oder Energiemanagementsystem vorweisen können. Für unsere deutschen Standorte hatten wir uns das Ziel gesetzt, mindestens 85 Prozent des Einkaufsvolumens von Zulieferern zu beziehen, die mit einem nach ISO 14001 oder einem

mindestens gleichwertigen Standard zertifizierten Umweltmanagementsystem arbeiten<sup>1</sup>; dieses Ziel haben wir bereits 2017 übertroffen. Im Jahr 2020 platzierten wir wie im Vorjahr 95 Prozent unseres Rohstoff-Einkaufsvolumens bei Lieferanten, die dieses Kriterium erfüllen. Auch unser angestrebtes Ziel, dass 60 Prozent unseres

Rohstoff-Einkaufsvolumens von Lieferanten stammen, die nach der Energiemanagementnorm ISO 50001 zertifiziert sind, konnten wir im Jahr 2020 um circa 21 (2018: 20) Prozentpunkte übertreffen.

<sup>1</sup>Bewertet werden alle Rohstofflieferanten ab einem Einkaufsvolumen von 200.000 Euro pro Jahr.

# PRODUKTVERANTWORTUNG

Wir tragen eine große Verantwortung für unsere Produkte, da diese weltweit in die weiterverarbeitende Industrie fließen.

Unser Anspruch ist es, sichere und qualitativ hochwertige Produkte herzustellen. Dies gewährleisten wir durch regelmäßige Produktkontrollen, den Austausch bedenklicher Stoffe durch Alternativen und natürlich durch die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften. Die Kontrollen gelten für 100 Prozent unserer Produkte. Wir kennen jede Rezeptur und somit alle Bestandteile unserer Produkte. Es erfolgt eine sorgsame Überprüfung hinsichtlich der Sicherheit für Mensch und Umwelt. Daher kommen bei uns nur sorgfältig ausgewählte Rohstoffe zum Einsatz.

Zu unserem Verständnis von Produktverantwortung gehört es auch, stetig an der Verlängerung der Lebensdauer unserer Produkte und der Einsparung von Ressourcen zu arbeiten. Selbstverständlich halten wir uns an die gesetzlichen Regelungen hinsichtlich des Vertriebs unserer Produkte und verkaufen keine Produkte, deren Anwendung verboten ist.

In diesem Sinne geht RENOLIT beispielsweise mit der Verarbeitung von Titandioxid um: Die EU-Kommission hat das Weißpigment als „vermutlich krebserregend durch Einatmen“ eingestuft. Dies betrifft jedoch nur pulverförmiges Titandioxid; bei der Einbindung des Pigments in einer Matrix, wie zum Beispiel in einer Kunststoffolie,

soll diese Einstufung nicht gelten. Aktuell befindet sich der Vorgang in der 18-monatigen Übergangszeit, in der die entsprechende Handhabung noch festgelegt wird.

Die gesetzlich erlaubte Konzentration von Titandioxid in der Luft ist je nach Land unterschiedlich geregelt. Die bestehenden Arbeitsschutzmaßnahmen in den RENOLIT Werken weltweit ermöglichen, dass die vorgeschriebenen Grenzwerte stets eingehalten werden. Zusätzliche Schutzmaßnahmen aufgrund der Neueinstufung sind nach offiziellen Einschätzungen nicht notwendig. Falls die gesetzlichen Grenzwerte sich verändern, werden wir selbstverständlich Maßnahmen ergreifen, um diese zu erfüllen und unsere Beschäftigten zu schützen.

Um unseren hohen Qualitätsansprüchen gerecht zu werden, gilt mit der erstmaligen Zertifizierung des Standorts Guangdong RENOLIT Citiking New Material Co., Ltd. in Foshan, an insgesamt 17 Produktionsstandorten ein nach ISO 9001 zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem. Das Managementsystem unterstützt uns dabei, die Prozesse kontinuierlich zu verbessern und ein gleichbleibendes Qualitätsniveau zu erreichen. Da die Qualität unserer Produkte auch durch die von uns bezogenen Rohstoffe beeinflusst

wird, erwarten wir von unseren Zulieferern einen ebenso hohen Qualitätsanspruch. Durch rechtzeitige Einbindung der Zulieferer in den Entwicklungs- und Qualitätsplanungsprozess erreichen wir einen lückenlosen Informationsfluss, der für eine fehlerfreie Fertigung und eine prozesssichere Belieferung essenziell ist.

An den Produktionsstandorten unserer Geschäftseinheit Healthcare bauen wir das Qualitätsniveau noch weiter aus. Dort haben wir uns das Ziel gesetzt, die Good Manufacturing Practice (GMP) umzusetzen. Damit möchten wir die Kundenerwartungen im Medizinbereich und die Anforderungen der FDA<sup>1</sup> erfüllen. Wir haben eine Bewertung der ISO-Normen 15378, 13485 und 9001 durchgeführt, um sicherzustellen, dass das richtige Qualitätssystem für unsere Anwendungen gewählt wird. Im Ergebnis wird der Standard ISO 13485, der bereits an allen Healthcare-Standorten implementiert ist, beibehalten.

<sup>1</sup>Die FDA (Food and Drug Administration) ist die Lebensmittel- und Arzneimittelüberwachungsbehörde der Vereinigten Staaten.





Die Norm ISO 15378, die sowohl die ISO 9001 als auch die GMP-Vorgaben abdeckt, löste die ISO 9001 ab und wurde an allen für unsere Medizinprodukte relevanten Produktionsstandorten eingeführt. Die Zertifizierung des letzten Produktionsstandortes fand im Oktober 2020 statt.

Im gesamten Unternehmen halten wir selbstverständlich alle relevanten Verordnungen zum Thema Produktsicherheit ein. Im Fokus steht diesbezüglich vor allem die Einhaltung der REACH-Verordnung. RENOLIT verwendet ausschließlich registrierte beziehungsweise vorregistrierte Rohstoffe und arbeitet an einem sukzessiven Austausch gefährlicher Stoffe durch Alternativen. Dies ist abhängig von der Verfügbarkeit adäquater Ersatzprodukte. Durch die REACH-Verordnung unterliegen wir einer Informationspflicht, die Verbraucherinnen und Verbrauchern die Möglichkeit bietet, Informationen zu den enthaltenen gefährlichen Stoffen und zur sicheren Handhabung zu erfragen. Darüber hinaus stellen wir unseren Kunden alle relevanten Informationen zur Verfügung. Dieses Vorgehen steigert nicht nur die Transparenz und die Sicherheit im Umgang mit Chemikalien, sondern stärkt zudem unsere Produktsicherheit.

### Impulse für Innovation

RENOLIT vereint zwei Grundsätze: Die Kompetenz aus langjähriger Erfahrung und Produkttradition sowie den Willen zu steter Innovation. Als einer unserer Markenwerte steht deshalb „Innovationskraft“ im Fokus unseres unternehmerischen Handelns. Wir sind Fortschritt und Entwicklung verpflichtet, um auch in Zukunft durch unsere Produkte die Lebensqualität vieler Menschen zu erhöhen. Wir haben

den Anspruch, Innovationsführer zu sein – dafür ermöglichen wir aktiv eine innovationsfreundliche Unternehmenskultur. RENOLIT will für seine Beschäftigten Freiräume zum Mitdenken schaffen, Wissen und Ressourcen verfügbar machen und teilen. So gelingt uns gemeinsam die Erarbeitung praxisnaher Lösungen mit einem hohen Kundennutzen.

Mit unserem internen Inkubator „Future Factory“ haben wir einen eigens dafür vorgesehenen Raum für neue Ideen geschaffen. Werden diese von der oberen Führungsebene als aussichtsreich erachtet, setzen wir sie um und erproben sie auf dem Markt. Dabei haben die Beschäftigten die Gelegenheit, die Errungenschaften und Ergebnisse, die aus den eigenen Ideen entstanden sind, Vorstandsmitgliedern zu präsentieren und sich mit ihnen zu beraten. Zudem erhalten sie von der Innovationsabteilung mit Methoden und Werkzeugen Unterstützung. Aktuell wichtige Innovationsthemen für RENOLIT kommunizieren wir über Ideenkampagnen an ausgewählte Zielgruppen, um in diesen Bereichen Ideen zu sammeln.

Die Future Factory ist zu einem etablierten Innovationstreiber im Unternehmen geworden. Im Jahr 2020 wurden insgesamt 2.722 Arbeitsstunden (2019: 4.597) und über 250.000 Euro (2019: 177.575 Euro) in die Future Factory investiert; 18 Manager (2019: 25) haben ihre Beschäftigten an insgesamt acht Standorten (2019: zehn) gefördert. Elf Projekte bekamen insgesamt Raum zur Ausarbeitung, wobei 34 Beschäftigte aus acht Ländern beteiligt waren (2019: zehn Projekte, 30 Beschäftigte aus neun Ländern).

Ein wichtiger Schritt auf dem Weg, unsere Innovationsprozesse zu strukturieren, zu harmonisieren und Synergien zu schaffen, ist die weltweite Einführung des Innovationsmanagementsystems „InnoView“: Über das System haben unsere Beschäftigten weltweit die Möglichkeit, Aufgabenpakete zu verteilen, Informationen zu sammeln und Entscheidungsprozesse zu koordinieren. Damit schaffen wir Transparenz über unser Innovationsportfolio und vernetzen Aktivitäten an unterschiedlichen Standorten.







---

**PRODUKTION**

## Nachhaltigkeit in der Wertschöpfung

In der Produktion arbeiten wir an vielen Stellen, um unsere negativen Auswirkungen auf die Umwelt zu reduzieren. Schließlich verfügen wir dort über den größten Spielraum – etwa durch die Einsparung von Rohstoffen und Energie oder durch die Senkung von Emissionen. Damit nehmen wir unsere Verantwortung für die Umwelt ernst und entwickeln unser traditionelles Geschäft stetig weiter.



# BETRIEBLICHER UMWELTSCHUTZ

Angesichts des Klimawandels und knapper werdender Ressourcen stehen produzierende Unternehmen vor der Herausforderung, ihre Produktion ressourcenschonend zu gestalten.

Um den komplexen Anforderungen unserer ökologischen Verantwortung gerecht zu werden, definiert unser gruppenweiter Umweltstandard Mindestanforderungen im Bereich Umweltmanagement. Dieser gilt für alle unsere Werke weltweit.

Zehn unserer Standorte sind nach den international anerkannten Normen ISO 14001 und EMAS zertifiziert. Bei der jährlichen Überprüfung – intern sowie extern durch renommierte Kontrollorgane wie den TÜV, Bureau Veritas und Lloyd's – konnten alle Werke vorweisen, dass ihre Managementsysteme den Anforderungen der Standards entsprechen und einem funktionierenden kontinuierlichen Verbesserungsprozess unterliegen.

An allen Produktionsstandorten wurden Verantwortlichkeiten in Bezug auf Umweltthemen definiert. Zusätzlich werden unsere Standorte kontinuierlich durch externe Behörden überwacht, die uns bei der Umsetzung gesetzlicher Regelungen und der Aktualisierung vorliegender Genehmigungen unterstützen. Die nationalen Be-

hörden der jeweiligen Standorte haben bei ihrer Überprüfung 2020 keine beziehungsweise marginale Verstöße festgestellt. Monatliche Behördeninspektionen zeigen die rasante Entwicklung der Gesetzgebung in China, für deren Umsetzung in der Regel sehr wenig Zeit bleibt. Der Umgang mit gefährlichen Abfällen, Staub, Lärm und Anlagenemissionen sowie die technische Ausstattung bezüglich Explosions- und Brandschutz sind an den chinesischen Standorten in Guangzhou und Peking Kernthemen, die bei den Behörden im Fokus stehen.

Darüber hinaus ist jeder Produktionsstandort verpflichtet, einen jährlichen Umweltbericht zu erstellen, der potenzielle Umweltrisiken und Maßnahmen zu deren Minimierung aufzeigt. Seit 2016 gibt es eine Standardberichtsform in den Werken, um die Vergleichbarkeit der Daten zu gewährleisten. Die Umweltberichte der Produktionsstandorte zeigen, dass die Vielseitigkeit und Komplexität umweltrelevanter Themen und Regelungen zu den zentralen Herausforderungen unseres Umweltmanagementsystems gehören. Um den





Informationsfluss zu verbessern, haben wir daher Elemente des internen Umweltstandards in die Prüfungskriterien der Audits der Internen Revision eingebunden. Im Ergebnis decken sich die Audits mit den vorher genannten behördlichen Inspektionen – kein Standort hat signifikant gegen nationales Umweltrecht verstoßen.

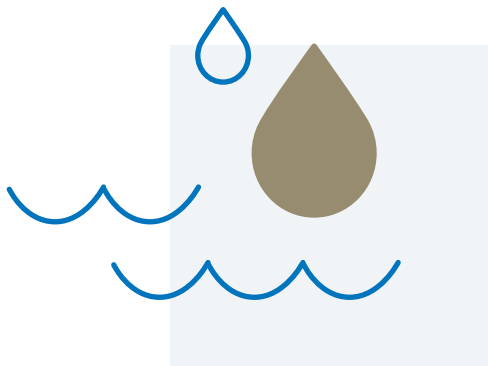
Nach Auswertung aller Berichte gab es im Berichtszeitraum nur wenige Nachbarschaftsbeschwerden zu Lärm und Geruch. Darüber hinaus gab es weder wesentliche Beschwerden über unser Umweltverhalten noch bedeutsame umweltrelevante Vorfälle.

Selbstverständlich gehen wir allen Beschwerden gewissenhaft nach, identifizieren Ursachen und leiten bei Bedarf notwendige Maßnahmen ein. Im Falle erkannter Umweltrisiken wurden die Behörden umgehend informiert und entsprechende Maßnahmen zur Beseitigung eingeleitet, die sukzessive umgesetzt werden. Beispielhaft hierfür sind Standorte mit historisch gewachsenen Bodenkontaminationen. Betroffen sind die Werke in La Porte, Mailand, Buriasco, Commerce, Thansau, München, Worms, Enkhuizen und Chevigny. Alle Standorte sind behördlich überwacht, sind teilweise bereits vollständig saniert oder haben Sanierungsmaßnahmen angestoßen.

Ein Erfolg durch Sanierung wurde in La Porte erzielt. Hier haben die Behörden aktuell zugestimmt, die Sanierung einzustellen, da die Bodenkontamination über die letzten Jahre auf ein Minimum gesunken ist und der Standort infolgedessen nur noch dem Monitoring unterliegt. Des Weiteren ist positiv zu verzeichnen, dass am Standort in Chevigny ein Pilotprojekt zur biologischen Dekontamination gestartet wurde. Ein weiterer Fortschritt erfolgte am Standort Thansau: RENOLIT erstellte nach zahlreichen Boden- und Grundwasseruntersuchungen ein Sanierungskonzept, das behördlich genehmigt wurde. Da noch Vorbereitungsmaßnahmen zu treffen sind, planen wir den Sanierungsbeginn im Jahr 2022.

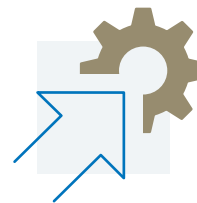


# UMWELTKENNZAHLEN AUF EINEN BLICK



SPEZIFISCHER  
WASSERVERBRAUCH

**9,57**  
m<sup>3</sup>/t Produkt



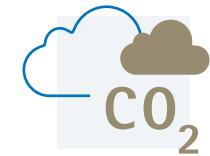
SPEZIFISCHER  
MATERIALEINSATZ

**1,08** ↓  
t/t Produkt



SPEZIFISCHER  
ENERGIEVERBRAUCH

**2,317** ↓  
MWh/t Produkt



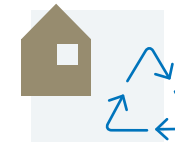
SPEZIFISCHE  
CO<sub>2</sub>-EMISSIONEN

**0,89** ↓  
t/t Produkt



SPEZIFISCHE  
RESTSTOFFMENGE KUNSTSTOFFE

**154** ↓  
kg/t Produkt



INTERNE  
RECYCLINGQUOTE

**54,30** →  
Prozent



SPEZIFISCHE  
GEFÄHRLICHE ABFÄLLE

**6,79** ↓  
kg/t Produkt

# MATERIALIEN UND ROHSTOFFE

Der effiziente Einsatz von Materialien ist ein zentraler Hebel.

Künftig wird die Bedeutung von Recycling und von nachwachsenden Rohstoffen zunehmen.

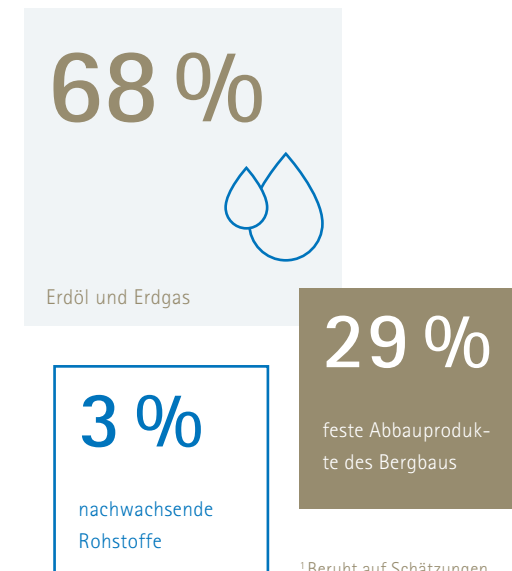
Bei den von RENOLIT eingesetzten Materialien handelt es sich im Wesentlichen um Polymere (Kunststoffe), Ester, Additive, Farbpigmente, Füllstoffe sowie Druckfarben, die von Firmen der internationalen Großchemie und deren Distributoren bezogen werden. Diese werden als feste Schüttgüter oder in flüssiger Form zur weiteren Verarbeitung angeliefert und bestehen zum Großteil aus Erdgas, Erdöl und festen Abbauprodukten des Bergbaus sowie zu einem kleinen Anteil aus nachwachsenden Rohstoffen. Auf die Zusammensetzung der Ausgangsstoffe hat RENOLIT keinen nennenswerten Einfluss.

Aus Wettbewerbsgründen wird auf eine genaue Aufschlüsselung der Materialien verzichtet. Der verstärkte Einsatz nachwachsender Rohstoffe innerhalb der Produktionskette wird intensiv überprüft und getestet. Dabei stehen wir mit unseren Kunden im engen Austausch; in den Gesprächen stellen wir ein wachsendes Interesse an

nachwachsenden Rohstoffen fest, auch wenn die damit einhergehenden höheren Kosten noch als große Herausforderung wahrgenommen werden. RENOLIT setzt daher den Fokus auf die Steigerung der Materialeffizienz, die insbesondere durch den Ausbau der Recyclingaktivitäten erreicht werden soll. Jedoch fragen unsere Kunden weiterhin nur zögerlich Produkte mit einem bestimmten Recyclinganteil nach.

2020 wurden insgesamt 251.118 Tonnen (2019: 269.577 Tonnen) Material im Produktionsprozess eingesetzt (basierend auf den Zukaufen von Rohstoffen und Halbzeugen innerhalb des Berichtsjahres). Die Senkung um rund 6,8 Prozent (2019: 2,9 Prozent) steht im Einklang mit der gesunkenen Produktionsgutmenge. Die Materialeffizienz, also das Verhältnis zwischen absolutem Materialeinsatz und Jahresproduktion, ist 2020 mit einem Wert von 1,08 gegenüber dem Vorjahr leicht gesunken (2019: 1,11).

## Zusammensetzung der Ausgangsstoffe<sup>1</sup>



## Sicherer Einsatz von Rohstoffen und Chemikalien

Im Rahmen des Produktionsprozesses verwenden wir unterschiedliche Rohstoffe und Chemikalien. Nur durch einen verantwortungsbewussten Umgang kann sichergestellt werden, dass die Verunreinigungen der Luft, des Wassers und des Bodens sowie Feuerrisiken und eine Gesundheitsgefährdung der Beschäftigten ausgeschlossen sind. Aus diesem Grund führen wir an allen Standorten regelmäßige Betriebsbegehungen und Unterweisungen zum Einkauf und Transport sowie zur Lagerung und Handhabung von Stoffen durch. Darüber hinaus müssen Betriebsanweisungen für alle relevanten Stoffe an den Lager- und Einsatzorten prominent ausgehängt sein. An jedem Standort gibt es mindestens eine fachkundige Person, die dafür verantwortlich ist, dass alle relevanten Gesetze und Vorschriften im Umgang mit Stoffen, insbesondere gefährlichen Rohstoffen, eingehalten werden. Wie schon im Vorjahr gab es auch 2020 keine Fälle, in denen die genannten Vorschriften nicht eingehalten wurden.

## Mit Gefahrstoffen sicher umgehen

Die Lagerung von Gefahrstoffen ist eine Herausforderung, die viele RENOLIT Produktionsstandorte betrifft. Ein wichtiger Aspekt ist dabei die überwiegend alte Bausubstanz mancher Werke – eine regelkonforme Lagerung wassergefährdender Stoffe wird dadurch erschwert. Um den sicheren und umweltgerechten Umgang mit Gefahrstoffen sicherzustellen, hat RENOLIT die betroffenen Bereiche erfasst und entsprechende Maßnahmen eingeleitet. Dazu wurden unter anderem an einigen Standorten Dichtflächen geschaffen, die das Abfließen von Flüssigkeiten in das Erdreich und die Gewässer verhindern.

Darüber hinaus verfügen einige Standorte über Gefahrstofflager. Im Gegensatz zur dezentralen Lagerung können dort neben unterschiedlichen Gefahrstoffen auch Abfälle zur Entsorgung zentral gelagert werden. Zwar verfügt nicht jeder Standort über ein separates Gefahrstofflager, jedoch wurden in Absprache mit den Kontrollinstanzen vorschriftsgemäße Bereiche geschaffen, die das Risiko eines Umweltschadens minimieren. Des Weiteren haben wir durch

bauliche Maßnahmen die Voraussetzungen geschaffen, um im Brandfall kontaminiertes Löschwasser zurückzuhalten. Damit kann das Wasser nicht in die Umgebung ablaufen, was eine Belastung von Boden und Grundwasser zur Folge hätte. Am Standort Worms plant RENOLIT eine neue Mischerei mit moderner Rohstoffversorgung. Dadurch können Rohstoffe ausgelagert und im erweiterten Gefahrstofflager für die Produktion bereitgehalten werden. Die Risiken bezüglich Brand- und Gewässerschutz werden damit in Zukunft erheblich minimiert.

## Spezifischer Materialeinsatz in t/t Produkt<sup>1</sup>

| 2018 | 2019 | 2020 |
|------|------|------|
| 1,09 | 1,11 | 1,08 |

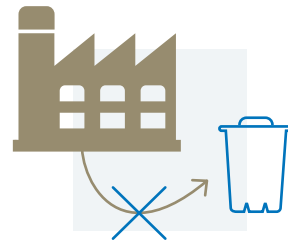
<sup>1</sup>RENOLIT Belgium N.V. (Oudenaarde) und Joint Ventures nicht enthalten.



# ABFALL UND RECYCLING

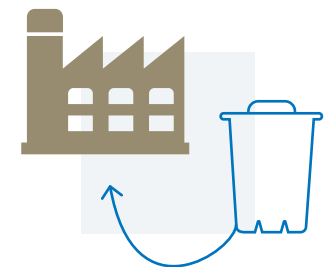
Bedingt durch unser Kerngeschäft fokussieren wir unsere Bemühungen vor allem auf die Vermeidung von Kunststoffreststoffen, die bei der Produktion anfallen können.

Unvermeidbare Reststoffe werden primär intern rezykliert, um somit den Wert der Reststoffe zu erhalten und den Bedarf an Primärrohstoffen zu senken. Dafür trennen wir unsere Kunststoffreststoffe bereits beim Anfall in der Produktion nach Material, Farbe und Härte und führen diese anschließend als Rezyklate wieder in den Produktionsprozess zurück. Vorzugsweise setzen wir die Reststoffe direkt am Entstehungsort wieder ein. Sollte dies nicht möglich sein, wird der Wiedereinsatz an anderen Standorten innerhalb der Gruppe geprüft und nach Möglichkeit durchgeführt. Der Transport dieser Reststoffe erfolgt selbstverständlich auf der Grundlage der gesetzlich vereinbarten Dokumentation und Transparenz. Ist ein internes Recycling aufgrund der Materialbeschaffenheit nicht möglich, fließen die Kunststoffreststoffe in Recyclingprozesse außerhalb der RENOLIT Gruppe ein.



## UNSERE ZIELE BIS 2025

Im Rahmen unserer Mitgliedschaft der Circular Plastics Alliance (CPA) wollen wir eigene Ziele umsetzen, um zur Kreislaufwirtschaft in der Kunststoffindustrie beizutragen. Bis zum Jahr 2025 verpflichten wir uns in unserer sogenannten CPA Pledge<sup>1</sup> zur Erreichung folgender Ziele: Wir möchten 100 Prozent der Kunststoffabfälle innerhalb der RENOLIT Gruppe recyceln. 50 Prozent der Verpackungen sollen bis dahin aus Recyclingmaterial oder nachwachsenden Rohstoffen bestehen. Zudem wollen wir bis 2025 keine Wertstoffe an Dritte mehr verkaufen. Außerdem beabsichtigen wir, zehn Projekte zur Rücknahme von Kundenabfällen zu realisieren.



<sup>1</sup> CPA Pledge; mehr Informationen unter: [www.renolit.com/fileadmin/renolit/sustainability\\_2021/Voluntary\\_Pledge\\_RENOLIT\\_Group.pdf](https://www.renolit.com/fileadmin/renolit/sustainability_2021/Voluntary_Pledge_RENOLIT_Group.pdf)



90 Prozent unseres konzernweiten Abfallaufkommens entstehen aus Kunststoffreststoffen, fünf Prozent sind gefährlicher Abfall. Bei den restlichen fünf Prozent handelt es sich um hausmüllähnlichen Gewerbeabfall wie Holz, Glas, Metall und gemischte Verpackungen. Eine alternative Betrachtung liefert die Unterscheidung der Abfälle nach Verwertung (intern sowie extern) beziehungsweise Beseitigung. RENOLIT führt etwa 95 Prozent des gesamten Abfallaufkommens einer Verwertung und rund fünf Prozent einer Beseitigung zu. Die Beseitigung ungefährlicher Abfälle liegt faktisch bei null, während die gefährlichen Abfälle zur Hälfte beseitigt oder verwertet werden.<sup>1</sup> Da Bauabfälle eher diskontinuierlich anfallen, wurden diese bei der Betrachtung nicht berücksichtigt.

Im Jahr 2020 lag die absolute Menge an Kunststoffreststoffen bei 36.262 Tonnen (2019: 38.943 Tonnen) und war somit um 6,9 Prozent niedriger als im Vorjahr. Die spezifische Reststoffmenge an Kunststoffen (in kg/t Produkt) ist entsprechend um 3,8 Prozent im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Die interne Recyclingquote im Berichtsjahr blieb mit rund 54 Prozent auf demselben Niveau wie im Vorjahr. Auch die externe Abfallquote änderte sich mit 45,7 Prozent im Vergleich zum Vorjahr nur geringfügig (2019: 46 Prozent).

Wir bleiben bestrebt, die Recyclingquote in Zukunft stetig zu erhöhen und durch verbesserte operative Prozesse die Reststoffmengen zu reduzieren. Auch die externe Abfallquote wollen wir durch die Entwicklung neuer Produkte senken. Im Geschäftsjahr 2021 werden wir ein Projekt zur verbesserten Aufbereitung von Produktionswertstoffen am Standort Worms umsetzen, welches zu einer Erhöhung der internen Recyclingquote beitragen wird.

Insgesamt wurden 2020 rund 0,7 Mio. Euro in die Initiative „RENOLIT goes Circular“ investiert. Die Investitionen an den verschiedenen Standorten umfassen dabei hauptsächlich Maßnahmen zur internen Prozessverbesserung, wie zum Beispiel die Mikronisierung und die Regranulierung.

Den gruppeninternen Recyclingstrom haben wir im Berichtszeitraum nicht auf dem Vorjahresniveau halten können. Ursächlich für den 436 Tonnen geringeren Recyclingstrom waren neben der pandemiebedingten, schwer einzuschätzenden wirtschaftlichen Lage auch die sehr niedrigen Rohstoffpreise, welche den Einsatz von Rezyklat unter ökonomischen Gesichtspunkten in Frage stellen. Wir prüfen, ob wir auch zukünftig im Werk Sant Celoni in der Lage sein werden, mehr Recyclingmaterialien ohne Produktionswachstum aufzunehmen. Gegebenenfalls ist weiterhin geplant, das Volumen des nach Sant Celoni überführten Recyclingmaterials der Geschäftseinheit Visual Communication zu erhöhen, auch wenn die Kosten für den Transport erheblich gestiegen sind. Darüber hinaus haben wir am Standort in Chevigny eine neue Produktionslinie errichtet, die es ermöglicht, auch Reststoffe in der Produktion einzusetzen.

Wir sind zudem dabei, unsere PVC-Wertstoffe aus Italien, Nordspanien und dem Vereinigten Königreich zu analysieren, um diese künftig in Worms zu verarbeiten. Das gewonnene Rezyklat soll an anderen deutschen oder europäischen Standorten wieder in der Produktion eingesetzt werden. So kann eine gleichbleibende Produktqualität für alle RENOLIT Produkte gesichert werden.

RENOLIT hat sich als Konsortialpartner nominieren lassen, um gemeinsam neue Möglichkeiten zur Trennung von Verbundfolien im Bereich der Fensterfolien zu entwickeln. Dieses Verfahren hat zum Ziel, sauberes PVC für Recyclingzwecke zu gewinnen. Das Verfahren ist kostenintensiv und soll bis Ende 2022 industrialisiert werden.

In unseren Werken in La Porte (USA) und Cramlington (UK) haben wir zusammen mit Partnern Lösungen entwickelt, um eigene und postindustrielle Abfälle eines Kunden zur Herstellung neuer Verpackungselemente zu verwenden, die wir an den Kunden zurückverkaufen oder selbst als Verpackungsmaterial verwenden können. Dieses Verfahren wollen wir künftig industrialisieren, wenn die finanziellen Mittel dafür genehmigt werden.

<sup>1</sup>Die angegebenen Daten beziehen sich vorrangig auf die Standorte in der EU, da dort aufgrund der einheitlichen EU-Gesetzgebung nur geringe Unterschiede im Umgang mit dem Abfallaufkommen auftreten können. Außerhalb der EU unterliegen die RENOLIT Standorte ähnlichen Vorgaben, jedoch können die Daten an manchen Standorten abweichen.







Neben unternehmensinternen Recyclingaktivitäten engagiert sich die RENOLIT Gruppe auch bei verschiedenen externen Initiativen. Als Gründungsmitglied der Vinyl Foundation hat sich RENOLIT dem freiwilligen Nachhaltigkeitsprogramm VinylPlus verpflichtet. Die Initiative der europäischen PVC-Industrie setzt sich für eine verstärkte nachhaltige Produktion und Anwendung des Kunststoffes PVC ein mit dem Ziel, ab 2020 eine registrierte Recyclingmenge von 800.000 Tonnen PVC pro Jahr, ab 2025 eine Menge von 900.000 Tonnen und ab 2030 eine Menge von 1 Mio. Tonnen zu erreichen. Im Jahr 2020 wurde aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie das festgesetzte Ziel von 800.000 Tonnen nicht erreicht. RENOLIT engagiert sich im Vorstand von VinylPlus sowie im Vorstand der Vinyl Foundation. Teil der Initiative VinylPlus ist das Recyclingprogramm Recovynyl, das die Basis für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen recycelnden und verarbeitenden Unternehmen schaffen soll. Die von Recovynyl registrierten Recyclingmengen konnten in den vergangenen Jahren stetig gesteigert werden. Seitens RENOLIT wurden im Jahr 2020 insgesamt 12.925 Tonnen registriert. An das Zertifizierungssystem angebunden sind insgesamt zehn RENOLIT Standorte in Deutschland, Großbritannien, Italien, Frankreich und Spanien.

### Verantwortungsbewusster Umgang mit gefährlichem Abfall

Der bewusste Umgang, insbesondere mit gefährlichen Abfällen und Kunststoffreststoffen, hat für uns eine hohe Bedeutung. Das beinhaltet insbesondere die Entwicklung leistungsfähiger Recyclingkreisläufe, die sowohl ökologische als auch finanzielle Vorteile mit sich bringen.

In Bezug auf gefährliche Abfälle halten wir uns strikt an die Vorgaben des jeweiligen nationalen Abfallrechts. Die Sortierung erfolgt gemäß unserem gruppenweit gültigen Abfallhandbuch. Es enthält detaillierte Erläuterungen zu verschiedenen Trennungsmaßnahmen für diverse im Unternehmen anfallende Abfälle und ist in den für alle Standorte gültigen Umweltstandard eingebunden. Die zuständigen Abfallbeauftragten an den Produktionsstandorten sind für die Einhaltung der Vorschriften und die Mengenerfassung verantwortlich.

Im Berichtsjahr belief sich die Menge der gefährlichen Abfälle auf 1.597 Tonnen und ist somit im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken (2019: 1.680 Tonnen). In Relation zur Jahresproduktion lag der Anteil gefährlicher Abfälle 2020 bei rund 6,79 Kilogramm je Tonne produzierter, verkaufsfertiger Folie (2019: 7,12 Kilogramm je Tonne). Diesen Wert halten wir damit seit 2012 auf einem niedrigen Niveau.

### Absolute Reststoffmenge Kunststoffe in t



<sup>1</sup> RENOLIT Belgium N.V. (Oudenaarde) und Joint Ventures außer APPL GOR Plastics India Ltd. nicht enthalten.

### Spezifische Reststoffmenge Kunststoffe in kg/t Produkt



<sup>1</sup> RENOLIT Belgium N.V. (Oudenaarde) und Joint Ventures außer APPL GOR Plastics India Ltd. nicht enthalten.

### Gefährliche Abfälle<sup>1</sup>

|  | 2018  | 2019  | 2020  |
|--|-------|-------|-------|
| Absolute gefährliche Abfälle gesamt (t)        | 1.723 | 1.680 | 1.597 |
| Spezifische gefährliche Abfälle (kg/t Produkt) | 6,82  | 7,1   | 6,79  |

<sup>1</sup> RENOLIT Belgium N.V. (Oudenaarde) und Joint Ventures außer APPL GOR Plastics India Ltd. nicht enthalten.



# ENERGIE UND EMISSIONEN

Unser Anspruch ist es, den bewussten Umgang mit Energieträgern zu fördern, Verluste so weit wie möglich zu vermeiden und umweltbelastende Emissionen zu reduzieren.

## Reduktion des Energieverbrauchs

Bei Gesamtenergiekosten der Unternehmensgruppe von 3,1 Prozent (2019: 3,2 Prozent) hat das Thema Energieeffizienz gemessen am Umsatz nicht nur ökologische, sondern auch wirtschaftliche Relevanz. Aufgrund des hohen Energieverbrauchs reagieren wir sensibel auf Energiekostensteigerungen, ganz gleich, ob diese aus höheren Energiepreisen oder anderweitigen Abgaben resultieren.

An allen deutschen Standorten ist ein Energiemanagementsystem nach DIN ISO 50001 integriert. International ist unser Werk in Cramlington, UK, erfolgreich nach DIN ISO 50001 zertifiziert. Unser Werk in Guangzhou, China, konnte 2019 erfolgreich ein Energieaudit der lokalen Behörden absolvieren.

Im Rahmen unserer globalen Energiepolitik verfolgen wir das Ziel, alle energetischen Maßnahmen, die sowohl aus Umweltgesichtspunkten als auch wirtschaftlich sinnvoll sind, an unseren Standorten zeitnah zu realisieren. Der bewusste und sorgsame Umgang mit Energie bildet eine feste Größe im Tagesgeschäft. Für die Umsetzung der RENOLIT Energiepolitik sind die Werke verantwortlich; die

Koordination liegt bei der Zentraleinheit Corporate Social Responsibility. Sie übernimmt auch die unternehmensweite Anwendung von Best-Practice-Lösungen, die in den Werken erarbeitet wurden. Auf Basis der prognostizierten Rahmenbedingungen hatten wir das Ziel, den spezifischen Energieverbrauch innerhalb der RENOLIT Gruppe bis Ende 2020 um zehn Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2013 zu reduzieren. Dieses Ziel konnten wir leider nicht erreichen; die Gründe dafür werden weiter unten aufgeführt. Bis Ende des Jahres 2025 verfolgen wir nun das neue Ziel, den spezifischen Energieverbrauch um fünf Prozent im Vergleich zum Bezugsjahr 2020 zu reduzieren.

Im Rahmen einer von RENOLIT ins Leben gerufenen Energieeinsparinitiative werden in unternehmensübergreifender Zusammenarbeit Zielsetzungen und Maßnahmen kommuniziert und gemeinsam erarbeitet. Als Teil des Energiemanagementsystems wird die Initiative gruppenweit umgesetzt und es finden regelmäßige Abstimmungen aller Energiemanagementbeauftragten statt. In diesem Rahmen werden Best-Practice-Lösungen ausgetauscht und Ideen effizient und standortübergreifend umgesetzt. 2020 haben wir insge-

samt eine 0,5 Mio. Euro investiert, um Maßnahmen in laufenden Projekten für mehr Energieeinsparung und Effizienzgewinne sowie Energieeinsparprojekte umzusetzen. Unsere Anstrengungen zielen gleichermaßen auf die Reduktion von elektrischer und thermischer Energie ab.

# 0,5 Mio.



Euro wurden 2020 in Energie-sparmaßnahmen investiert.



Bei der Instandsetzung von Anlagen oder bei Ersatzinvestitionen achten wir bereits bei der Beschaffung auf energieschonende Komponenten. Neuinvestitionen werden schon bei der Planung und Auslegung hinsichtlich des zu erwartenden Energieverbrauchs untersucht. Auch wird der Prozess als solcher immer wieder hinterfragt, um möglichst viele Verbesserungspotenziale nutzen zu können. Als Beispiele sind hier neu konzipierte Lüftungssysteme sowie der Austausch von veralteten Kälteanlagen durch neue und effizientere Aggregate zu nennen. Für die Produktionsprozesse von RENOLIT werden vor allem Strom und Erdgas benötigt. Elektrischer Strom wird vorrangig für die Antriebstechnik der Maschinen und zur Kälteerzeugung für Prozessmedien eingesetzt. Erdgas und zu kleinen Teilen auch Heizöl oder Biobrennstoff verwenden wir zur Erzeugung von Dampf und zur Erhitzung von Thermal-Öl als Wärmeträger für die Walzentechnik. Elektrischer Strom und fossile

Brennstoffe werden in etwa zu gleichen Teilen verwendet.

GRI 102-41

Eine besonders aussagekräftige Kennzahl für RENOLIT ist der spezifische Energieverbrauch pro Kilogramm produzierter verkaufsfertiger Folie. Dies ermöglicht den validen Vergleich mehrerer Ge-

schäftsjahre und hat mehr Aussagekraft über den bewussten und nachhaltigen Energieeinsatz des Unternehmens als der absolute Energieverbrauch. Dieser wird stark beeinflusst durch beispielsweise strukturelle Unternehmensveränderungen, neue Produktionsverfahren und die wirtschaftliche Lage, sodass sich hier teilweise deutliche Verschiebungen ergeben.

Wir hatten uns zum Ziel gesetzt, den spezifischen Energieverbrauch innerhalb der RENOLIT Gruppe bis Ende 2020 um zehn Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2013 zu reduzieren. Bis Ende 2020 konnten wir lediglich eine Senkung von insgesamt fünf Prozent im Vergleich zum Basisjahr erreichen und haben damit unser Ziel verfehlt. Die Ursachen liegen weniger in einer vernachlässigten Sensibilität für die kontinuierliche Verbesserung, sondern vielmehr in außerordentlichen Maßnahmen. Des Weiteren bedingte die Pandemie Situationen, in denen unsere Produktion stets angepasst werden musste. Zusätzliche An- und Abfahrten führten so ebenfalls zu einem höheren Energieverbrauch. Die Datenerfassung folgt einem ganzheitlichen Ansatz: Die insgesamt verbrauchte Energie wird zur Erhebung der Kennzahl des spezifischen Energieverbrauches herangezogen und ins Verhältnis zur Produktionsmenge gesetzt. Durch dieses Vorgehen fließt auch der Energiebedarf der umfangreichen Baumaßnahmen, die seit 2019 in unseren Werken Worms, München und Peking getätigt werden, in die Kennzahl ein. Ferner sind Kapazitätserweiterungen für Produktinnovationen in der Anfangsphase geprägt von Versuchsproduktionen und langsam steigenden Volumen. Produktinnovationen tragen somit anfangs ebenfalls zu einem höheren spezifischen Energieverbrauch bei. Der absolute Energieverbrauch des Jahres 2020 ist im Vergleich zu 2019 um 15.301 kWh gesunken (2019: +4.457 kWh), das sind 2,7 Prozent (2019: 0,8 Prozent) weniger als im Vorjahr.

## Absoluter Energieverbrauch in MWh<sup>1</sup>

| 2018                 | 2019    | 2020    |
|----------------------|---------|---------|
| 555.496 <sup>2</sup> | 559.953 | 544.652 |

<sup>1</sup>RENOLIT Belgium N.V. (Oudenaarde), Guandong RENOLIT Citiking New Material Co., Ltd., RENOLIT Chile SpA und Joint Ventures nicht enthalten.

<sup>2</sup>Aufgrund aktualisierter Berechnungen wurden die Werte für 2018 im Vergleich zum Vorjahresbericht angepasst.

## Spezifischer Energieverbrauch in MWh/t<sup>1</sup>

2013 (Basisjahr): 2,44

2018: 2.272<sup>2</sup>

-6,8 %

2019: 2.322

-4,8 %

2020: 2.317

-5,0 %

Energieeinsparungen der letzten Jahre (Basisjahr 2013)

<sup>1</sup>RENOLIT Belgium N.V. (Oudenaarde), Guandong RENOLIT Citiking New Material Co., Ltd., RENOLIT Chile SpA und Joint Ventures nicht enthalten.

<sup>2</sup>Aufgrund aktualisierter Berechnungen wurden die Werte für 2018 im Vergleich zum Vorjahresbericht angepasst.

## Weniger Treibhausgasemissionen

Von allen Treibhausgasen sind für RENOLIT die CO<sub>2</sub>-Emissionen, die aus der direkten und indirekten Nutzung von Energieträgern entstehen, relevant. Somit besteht eine unmittelbare Abhängigkeit der CO<sub>2</sub>-Emissionen vom Energieeinsatz. Mit der Umsetzung der Energieeinsparmaßnahmen verfolgt RENOLIT das Ziel, die Treibhausgasemissionen nachhaltig zu reduzieren und einen aktiven Beitrag zum Umweltschutz zu leisten. So produziert der Standort Worms beispielsweise seit Mitte Februar 2016 Eigenenergie – mittels einer neuen Kraft-Wärme-Kopplungsanlage, die sowohl Wärme als auch elektrische Energie erzeugt. Die Anlage produziert in erster Linie den Dampf, den RENOLIT für die Produktion der Kunststofffolien benötigt. Der Anteil der Eigenerzeugung beträgt dabei rund ein Drittel des gesamten Energieverbrauchs an elektrischer Energie und 50 Prozent der Wärmeenergie.

Unser Hauptaugenmerk liegt auf der Entwicklung der Gesamt-CO<sub>2</sub>-Emissionen. Die erzielten Einsparungen setzen sich aus der Summe aller Einzelmaßnahmen zusammen. Eine eindeutige Zuordnung ist aufgrund der vorliegenden Prozessabhängigkeiten oftmals nicht möglich, weshalb sich RENOLIT zu dieser Gesamtbetrachtung entschlossen hat. Gemäß Greenhouse Gas Protocol, dem internationalen Standard zur Bilanzierung von Treibhausgasemissionen, unterscheiden wir bei der Ermittlung der CO<sub>2</sub>-Emissionen zwischen direkten und indirekten Emissionen. Unter den direkten

CO<sub>2</sub>-Emissionen verstehen wir zum Beispiel die Emissionen, die bei der Verbrennung fossiler Brennstoffe zur Erzeugung von Prozesswärme anfallen. Zu den indirekten CO<sub>2</sub>-Emissionen zählt RENOLIT die Emissionen, die aus dem Bezug von elektrischem Strom von Kraftwerksbetreibern entstehen. Emissionen von Transportmitteln für Waren oder Personen werden nicht berücksichtigt. Für die Berechnung der CO<sub>2</sub>-Emissionen wird jeweils ein repräsentativer CO<sub>2</sub>-Faktor für Strom, Gas oder Heizöl ermittelt, festgelegt und für die CO<sub>2</sub>-Emissionsberechnung herangezogen. Hintergrund ist, dass die Datenpflege der jeweils aktuellen CO<sub>2</sub>-Faktoren für die Betriebe sehr zeit- und kostenintensiv ist und in diesem Stadium der Aufwand nicht gerechtfertigt erscheint. Der Einfluss der Energieeinsparmaßnahmen auf die Entwicklung der CO<sub>2</sub>-Emissionen kann dadurch trotzdem hinreichend identifiziert werden.

Im Vergleich zum Vorjahr ist eine Reduzierung der direkten CO<sub>2</sub>-Emissionen von 12,1 Prozent (2019: 1,3 Prozent) zu verzeichnen. Die deutliche Verbesserung beim Rückgang der direkten CO<sub>2</sub>-Emissionen ist auf erhebliche Einsparungen im Werk in Guangzhou (China) zurückzuführen. Es stellte bei der Dampferzeugung auf Gasbetrieb um. Die spezifischen CO<sub>2</sub>-Emissionen, sprich die CO<sub>2</sub>-Emissionen pro Tonne produzierter Folie, konnten wir im Vergleich zum Basisjahr 2013 um 9,3 Prozent (2019: 4,5 Prozent) senken. Unsere indirekten CO<sub>2</sub>-Emissionen waren 2020 um 5,5 Prozent niedriger (2019: +0,6 Prozent) als im Jahr 2019.

## Direkte CO<sub>2</sub>-Emissionen in t<sup>1</sup>

2018<sup>2</sup>: 63.280



2019: 62.445



2020: 54.879



## Indirekte CO<sub>2</sub>-Emissionen in t<sup>1</sup>

2018: 163.012



2019: 163.912



2020: 154.826



<sup>1</sup> RENOLIT Belgium N.V. (Oudenaarde), Guangdong RENOLIT Citiking New Material Co., Ltd., RENOLIT Chile SpA und Joint Ventures nicht enthalten.

<sup>2</sup> Aufgrund aktualisierter Berechnungen wurden die Werte für 2018 im Vergleich zum Vorjahresbericht angepasst.





## Weitere Emissionen

Durch den Einsatz von Weichmachern, Stabilisatoren, Druckfarben und Lösemitteln entstehen in der Produktion Emissionen, an deren Senkung RENOLIT stetig arbeitet. Je nach Prozess bedarf es unterschiedlicher Methoden, um die Abluft zu behandeln. So kommen an den Kalander- und Extruderanlagen mechanische und

elektrostatische Filter, fallweise in Kombination mit Aktivkohle, zum Einsatz, während die lösemittelhaltige Abluft der Druckereibereiche über regenerative Verbrennungsanlagen mit Energierückgewinnung gereinigt wird.



## Gesamte CO<sub>2</sub>-Emissionen in t<sup>1</sup>

| 2018 <sup>2</sup> | 2019    | 2020    |
|-------------------|---------|---------|
| 226.292           | 226.357 | 209.705 |

## Spezifische CO<sub>2</sub>-Emissionen in t/t Produkt<sup>1</sup>

| 2018 <sup>2</sup> | 2019 | 2020 |
|-------------------|------|------|
| 0,93              | 0,94 | 0,89 |

<sup>1</sup>RENOLIT Belgium N.V. (Oudenaarde), Guandong RENOLIT Citiking New Material Co., Ltd., RENOLIT Chile SpA und Joint Ventures nicht enthalten.

<sup>2</sup>Aufgrund aktualisierter Berechnungen wurden die Werte für 2018 im Vergleich zum Vorjahresbericht angepasst.

# WASSERVERBRAUCH

Der Großteil unseres Wasserverbrauchs entsteht in unserem Produktionsprozess im Rahmen der Dampferzeugung und Kühlung. Im Vergleich dazu werden für sanitäre Anlagen nur geringe Mengen benötigt.

GRI 102-48

Aus diesem Grund weisen wir ausschließlich den Gesamtwasserverbrauch unserer Produktionsstandorte aus. Die absolute Wasserentnahme lag 2020 bei 2.250.398 Kubikmetern (2019: 2.274.913 Kubikmeter). Die Entnahme in Relation zur Produktionsmenge ist mit 9,57 Kubik-

metern (2019: 9,64 Kubikmeter) pro Tonne im Vergleich zum Vorjahr gesunken. RENOLIT bezieht sein benötigtes Wasser aus Brunnen und der öffentlichen Wasserversorgung. Rund 25 Prozent stammen aus der öffentlichen Versorgung und rund 75 Prozent aus dem Grundwasser. Am Standort Commerce (USA) haben wir aufgrund der Wasserknappheit in Kalifornien ein Wassermanagementsystem eingeführt. Mithilfe eines Durchflussmessers kontrollieren wir dort den Wasserverbrauch der wichtigsten Prozesse. Einen Teil des Prozesswassers verwenden wir wieder und prüfen weitere Optionen zur Wassereinsparung.

Zum verantwortlichen Umgang mit Wasser gehört neben der Überwachung der Wasserentnahme auch die Überprüfung der Abwassereinleitung. Sowohl Abwassermenge als auch -qualität werden von den an den RENOLIT Standorten zuständigen Behörden

kontrolliert. Rund 20 Prozent des Abwassers leiten wir oberflächlich ab, rund 80 Prozent gelangen in die öffentliche Kanalisation. Bei Bedarf werden einschränkende Auflagen erteilt. Da unsere Geschäftsaktivitäten bislang keine Beeinträchtigungen von Gewässern, der Pflanzen- oder Tierwelt zur Folge hatten, unterliegt RENOLIT derzeit keinen behördlichen Restriktionen. Einige der RENOLIT Standorte sind gesetzlich dazu verpflichtet, ihr Abwasser im Rahmen einer Eigenkontrolle regelmäßig zu überprüfen. Dies erfolgt an definierten Einleitstellen nach den von den jeweiligen Behörden festgelegten chemischen Parametern. Die Ergebnisse werden den Behörden regelmäßig mitgeteilt. Darüber hinaus gibt es Standorte, die ihr Abwasser freiwillig kontrollieren. Um zu gewährleisten, dass belastetes Abwasser nicht in den Boden gelangen kann, arbeiten wir aktiv an der Sanierung der Kanalsysteme. Die Komplettsanierung des Werks München wurde bereits 2015 abgeschlossen, im Werk Worms wurden die Arbeiten an den kritischen Bereichen im März 2017 beendet. Die übrigen Bereiche werden sukzessive angegangen. In Frankenthal konnten wir die erste Sanierungsstufe im Berichtszeitraum abschließen. So sind die deutschen Standorte mittlerweile komplett saniert, teilsaniert oder es liegen aus bereits abgeschlossenen Bestandsaufnahmen Konzepte vor, die aufgrund der technischen Komplexität nur sukzessive umgesetzt werden können.

## Wasserentnahme

|  | 2018 <sup>1</sup> | 2019 <sup>2</sup> | 2020 <sup>3</sup> |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|
| Absolute Wasserentnahme gesamt (m <sup>3</sup> )       | 2.166.621         | 2.274.913         | 2.250.398         |
| Spezifische Wasserentnahme (m <sup>3</sup> /t Produkt) | 8,59              | 9,64              | 9,57              |

<sup>1</sup> In der Berechnung für das Jahr 2018 wurde für die Standorte RENOLIT Hispania S.A., American RENOLIT Corp. LA, Changzhou Wood-Stock Ltd. und APPL GOR Plastics India Ltd. ein Mittelwert herangezogen, da die absoluten Kennzahlen nicht vorlagen.

<sup>2</sup> RENOLIT Belgium N.V. (Oudenaarde) und Joint Ventures außer APPL GOR Plastics India Ltd. nicht enthalten.

<sup>3</sup> RENOLIT Belgium N.V. (Oudenaarde), Guandong RENOLIT Citiking New Material Co., Ltd., RENOLIT Chile SpA und Joint Ventures nicht enthalten.



# ÜBER DIESEN BERICHT

GRI 102-48

## Berichtsinhalte

Bereits seit 2011 erstellen wir jährlich einen internen Nachhaltigkeitsbericht. 2017 haben wir unseren Nachhaltigkeitsbericht erstmals auch unseren externen Stakeholdern zugänglich gemacht und die Veröffentlichung seither beibehalten.

Unser letzter Nachhaltigkeitsbericht über das Geschäftsjahr 2019 ist im Juni 2020 erschienen. Der Nachhaltigkeitsbericht 2020 entspricht, wie in den vergangenen zwei Jahren, den GRI-Standards. Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option Kern erstellt.

## Berichtsgrenzen

Wir wollen unsere Nachhaltigkeitsleistung ganzheitlich betrachten und eine umfassende Berichtsstruktur aufbauen. Deshalb beziehen wir grundsätzlich alle Standorte und Joint Ventures in die Nachhaltigkeitsberichterstattung ein. Obwohl wir bei der hierzu erforderlichen Datenerfassung bereits wesentliche Fortschritte erzielt haben, sind gegenwärtig noch nicht alle zu erhebenden Daten für jeden Standort verfügbar. Sämtliche im Kapitel Produktion aufgeführten Daten beziehen sich ausschließlich auf unsere Produktionsstandorte. Sofern Daten vom genannten Berichtsrahmen abweichen, sind diese entsprechend gekennzeichnet. Im Vergleich zum Vorjahresbericht gab es keine signifikanten Änderungen der Berichtsgrenzen. Die quantitativen Daten wurden zum Stichtag 31. Dezember 2020 erhoben; sofern vorliegend, berichten wir Kennzahlen im Dreijahresvergleich. Qualitative Daten nahmen wir bis zum Redaktionsschluss im August 2020 auf.

## Abgrenzung

**RENOLIT Gruppe:** alle Standorte und Joint Ventures  
**RENOLIT SE:** alle deutschen Standorte  
Der Nachhaltigkeitsbericht 2020 erscheint in Deutsch und in Englisch.

2021 veröffentlicht **RENOLIT** zum dritten Mal zusätzlich ein Nachhaltigkeitsmagazin, das in Deutsch und Englisch vorliegt. Das Magazin erscheint auch online auf unserer Website [www.renolit.com](http://www.renolit.com).



# GRI-INHALTSINDEX

| Angaben   | Seite/Kommentar |
|---|-----------------|
| <b>GRI 101: Grundlagen 2016</b>   |                 |
| <b>GRI 102: Allgemeine Angaben 2016</b>                                       |                 |
| <b>Organisationsprofil</b>  |                 |
| GRI 102-1: Name der Organisation  | 4               |
| GRI 102-2: Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen                 | 4, 8, 9, 42     |
| GRI 102-3: Ort des Hauptsitzes  | 8               |
| GRI 102-4: Betriebsstätten  | 4, 8            |
| GRI 102-5: Eigentumsverhältnisse und Rechtsform                               | 9               |
| GRI 102-6: Belieferte Märkte  | 4, 8            |
| GRI 102-7: Größe der Organisation   | 4, 7            |
| GRI 102-8: Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern           | 19-23, 34-40    |
| GRI 102-9: Lieferkette  | 45-48, 53       |
| GRI 102-10: Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette | 6, 9            |
| GRI 102-11: Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip                               | 12, 50, 51      |
| GRI 102-12: Externe Initiativen   | 12, 13          |
| GRI 102-13: Mitgliedschaft in Verbänden und Interessensgruppen                | 12, 13          |
| <b>Strategie</b>  |                 |
| GRI 102-14: Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers                       | 3               |
| <b>Ethik und Integrität</b>   |                 |
| GRI 102-16: Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen                 | 8-12            |



**Führung**

|  |   |
|--|---|
| GRI 102-18: Führungsstruktur   | 9 |
| GRI 102-22: Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien | 9 |
| GRI 102-23: Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans                       | 9 |

**Einbindung von Stakeholdern**

|  |    |
|--|----|
| GRI 102-40: Liste der Stakeholder-Gruppen                | 13 |
| GRI 102-41: Tarifverträge                                | 19 |
| GRI 102-42: Ermittlung und Auswahl der Stakeholder       | 12 |
| GRI 102-43: Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern   | 12 |
| GRI 102-44: Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen | 15 |

**Vorgehensweise bei der Berichterstattung**

|   |                |
|---|----------------|
| GRI 102-45: Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten                                  | 63             |
| GRI 102-46: Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen | 15, 16         |
| GRI 102-47: Liste der wesentlichen Themen   | 17             |
| GRI 102-48: Neudarstellung von Informationen  | 23, 25, 59, 60 |
| GRI 102-49: Änderungen bei der Berichterstattung                                      | 62             |
| GRI 102-50: Berichtszeitraum  | 62             |
| GRI 102-51: Datum des letzten Berichts  | 62             |
| GRI 102-52: Berichtszyklus  | 62             |
| GRI 102-53: Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht                                    | 67             |
| GRI 102-54: Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards  | 62             |
| GRI 102-55: GRI-Inhaltsindex  | 64-70          |
| GRI 102-56: Externe Prüfung   | Keine          |

**Wesentliche Themen****GRI 200: Wirtschaft****GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016**

|  |   |
|--|---|
| GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3)  | 6-8   |
| GRI 201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert                         | Zu einer genauen Verteilung der Wertschöpfung machen wir aus Gründen des Geschäftsgeheimnisses keine Angaben. |
| GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016  |   |
| GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3)  | 45-46   |
| GRI 204-1: Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten   | 45  |
| GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016  |   |
| GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)                                     | 10-12   |
| GRI 205-1: Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden                              | 11  |
| GRI 205-3: Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen                                 | 11  |
| GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016  |   |
| GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)                                     | 10-12   |
| GRI 206-1: Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung | 11  |

**GRI 300: Umwelt****GRI 301: Materialien 2016**

|  |       |
|--|-------|
| GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3)  | 50-51 |
| GRI 301-1: Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen | 53    |
| GRI 301-2: Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe            | 55-56 |

**GRI 302: Energie 2016**

|   |   |
|---|---|
| GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) | 50, 58, 59  |
| GRI 302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation      | 59, 60<br>Wir berichten aktuell den absoluten Energieverbrauch nicht aufgeschlüsselt nach erneuerbarer Energie und nicht erneuerbarer Energie oder nach Brennstoffen, da diese Daten nicht vorliegen. |
| GRI 302-3: Energieintensität                                | 59  |



|   |       |
|---|-------|
| GRI 302-4: Verringerung des Energieverbrauchs | 58-60 |
|---|-------|

#### **GRI 303: Wasser 2018**

|   |    |
|---|----|
| GRI 103: Managementansatz 2018 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) | 61 |
|---|----|

|  |    |
|--|----|
| GRI 303-1: Wasser als gemeinsam genutzte Ressource | 61 |
|--|----|

|  |    |
|--|----|
| GRI 303-2: Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung | 61 |
|--|----|

|                           |    |
|---------------------------|----|
| GRI 303-3: Wasserentnahme | 61 |
|---------------------------|----|

#### **GRI 305: Emissionen 2016**

|   |    |
|---|----|
| GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) | 58 |
|---|----|

|   |    |
|---|----|
| GRI 305-1: Direkte THG-Emissionen (Scope 1) | 60 |
|---|----|

|   |    |
|---|----|
| GRI 305-2: Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2) | 60 |
|---|----|

|  |    |
|--|----|
| GRI 305-4: Intensität der THG-Emissionen | 60 |
|--|----|

#### **GRI 306: Abfall 2020**

|   |       |
|---|-------|
| GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) | 55-56 |
|---|-------|

|  |        |
|--|--------|
| GRI 306-1: Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen | 56, 57 |
|--|--------|

|  |        |
|--|--------|
| GRI 306-2: Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen | 56, 57 |
|--|--------|

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| GRI 306-3: Angefallener Abfall | 57 |
|--------------------------------|----|

#### **GRI 307: Umwelt-Compliance 2016**

|  |              |
|--|--------------|
| GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) | 10-11, 50-51 |
|--|--------------|

|   |    |
|---|----|
| GRI 307-1: Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen | 51 |
|---|----|

#### **GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016**

|  |       |
|--|-------|
| GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) | 45-46 |
|--|-------|

|  |       |
|--|-------|
| GRI 308-2: Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen | 45-46 |
|--|-------|

#### **GRI 400: Soziales**

##### **GRI 401: Beschäftigung 2016**

|   |       |
|---|-------|
| GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) | 19-20 |
|---|-------|



GRI 401-1: Neue Angestellte und Angestelltenfluktuation

22, 36

**402: Arbeitnehmer–Arbeitgeber–Verhältnis 2016**

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3)

19, 24

GRI 402-1: Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen

Wir halten uns an das jeweilige nationale Gesetz und verpflichten uns, unsere Mitarbeiter rechtzeitig über betriebliche Veränderungen zu informieren (in Abhängigkeit vom Ausmaß der Veränderung). Dies liegt im Ermessen des Unternehmens und wird in enger Absprache mit dem Betriebsrat festgelegt.

**GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018**

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3)

28-30

GRI 403-1: Managementansatz für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

28-30

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

29-31

GRI 403-3: Arbeitsmedizinische Dienste

32

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

29

GRI 403-5: Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

29, 31

GRI 403-6: Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter

32

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

29

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

29

GRI 403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

30-31, 40

GRI 403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

31

**GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016**

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3)

25-26

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

26

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

Die Daten liegen uns derzeit nicht aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie vor.

**GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016**

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3)

20

GRI 405-1: Vielfalt in Kontrollorganen und unter Angestellten

23, 39, 40

**GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016**

|   |    |
|---|----|
| GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) | 20 |
|---|----|

|   |    |
|---|----|
| GRI 406-1: Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen | 20 |
|---|----|

**GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016**

|   |    |
|---|----|
| GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) | 20 |
|---|----|

|   |    |
|---|----|
| GRI 407-1: Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte | 20 |
|---|----|

**GRI 408: Kinderarbeit 2016**

|   |    |
|---|----|
| GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) | 20 |
|---|----|

|  |    |
|--|----|
| GRI 408-1: Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit | 20 |
|--|----|

**GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016**

|   |    |
|---|----|
| GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) | 20 |
|---|----|

|   |    |
|---|----|
| GRI 409-1: Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit | 20 |
|---|----|

**GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016**

|   |    |
|---|----|
| GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) | 20 |
|---|----|

|   |    |
|---|----|
| GRI 412-1: Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde | 20 |
|---|----|

**GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016**

|   |       |
|---|-------|
| GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) | 45-46 |
|---|-------|

|  |       |
|--|-------|
| GRI 414-2: Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen | 45-46 |
|--|-------|

**GRI 415: Politische Einflussnahme 2016**

|   |    |
|---|----|
| GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) | 33 |
|---|----|

|                          |       |
|--------------------------|-------|
| GRI 415-1: Parteispenden | Keine |
|--------------------------|-------|

**GRI 416: Kundengesundheit und Kundensicherheit 2016**

|   |       |
|---|-------|
| GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) | 48-49 |
|---|-------|

|  |       |
|--|-------|
| GRI 416-1: Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit | 48-49 |
|--|-------|



GRI 416-2: Verstöße im Zusammenhang mit den Gesundheits- und Sicherheitsauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen 20

---

**GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016**

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) 45-48

GRI 417-1: Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung 45-48

---

**GRI 419: Sozioökonomische Compliance 2016**

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) 9-11

GRI 419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich 10

---



# IMPRESSUM

## Herausgeber

RENOLIT SE  
Horchheimer Str. 50  
67547 Worms  
Deutschland  
www.renolit.com

## Projektmanagement

Dr. Michael Wobido, Head of Corporate Social Responsibility  
Elisa Wilking, Referentin Corporate Communications

## Konzept, Redaktion und Gestaltung

akzente kommunikation und beratung GmbH, München

## Bildnachweis

Cover: [gettyimages.de/@whyframestudio](mailto:gettyimages.de/@whyframestudio)  
Alle anderen Bilder © RENOLIT SE

© September 2021, RENOLIT SE

