

2023
**NACHHALTIGKEITS
BERICHT**

RAFI GRUPPE





NACHHALTIGKEITSBERICHT

INHALT 2023

1. Unternehmens- und Berichtsprofil	6	5.2.3 Entwicklung von Führungskräften durch POS	43
1.1 RAFI im Überblick	7	5.2.4 Stufenweise Mitarbeiterqualifizierung mit RIMA	43
1.2 Unser Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung	9	5.2.5 Persönlichkeitsentwicklung mit „PEP“	44
1.3 Die SDG-Schwerpunkte	11	5.2.6 Digitale Schulungsplattform	44
		5.2.7 Schulungszentrum zur elektrotechnischen Fachqualifizierung	45
2. Governance	12	5.2.8 Perspektiven und Zielsetzungen	46
2.1 Organisation und unternehmerische Verantwortung	13	5.3 Innovationsfähigkeit und -förderung	46
2.1.1 Führungsstruktur und Kommunikation	13	5.3.1 Interner Innovationswettbewerb	47
2.1.2 Unternehmenspolitik und Strategie	14	5.3.2 Innovationsworkshop i24	47
2.1.3 Ethik im Unternehmen	14		
2.1.4 Compliance	15	6. Arbeitgeberattraktivität	48
2.1.5 Datenschutz und Informationssicherheit	16	6.1 Beschäftigungsmodelle und Zusatzleistungen	49
2.1.6 Perspektiven und Zielsetzungen	16	6.1.1 Vergütung, Zuschüsse und Bonifikationen	49
2.2 Beschaffung, Lieferketten- und Obsoleszenz-Management	16	6.1.2 Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	50
2.2.1 Beschaffung	17	6.1.3 Unterstützung gemeinnütziger und ehrenamtlicher Aktivitäten	50
2.2.2 Lieferantenaudits und -bewertung	18	6.1.4 Arbeitszeitmodelle, Zeitkonten, mobiles Arbeiten	50
2.2.3 Life-Cycle- und Obsoleszenz-Management	18	6.1.5 Beschäftigtenzufriedenheit	51
2.2.4 Perspektiven und Zielsetzungen	19	6.1.6 Perspektiven und Zielsetzungen	52
2.3 Soziales, lokales Engagement in der Region	20	6.2 Gesundheitschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz	52
2.3.1 Förderung von Sport, Kultur und Brauchtum	20	6.2.1 Sicherheit am Arbeitsplatz	52
2.3.2 Perspektiven und Zielsetzungen	20	6.2.2 Unfallmanagement und Brandschutz	53
		6.2.3 Gesundheitsförderung und Wiedereingliederung	53
3. Umweltmanagement und Klimaschutz	22		
3.1 Kriterien und Maßnahmen	23	7. Chancengleichheit und Diversität	54
3.2 Energieeffizienz und Verbrauchseinsparung	24	7.1 Geschlechterstruktur und Frauenförderung	55
3.2.1 Regenerative Energiegewinnung und Fremdbezug	24	7.1.1 Frauenförderung und Karriereentwicklung	56
3.2.2 Ressourcenmix, Energieintensität und Verbrauchsreduktion	26	7.1.2 Elternzeit, Eingliederung und Betreuungshilfen	56
3.3 Emissionsaufkommen und -minderung	28	7.2 Diversität und Chancengleichheit	56
3.3.1 Erfasste Treibhausgas-Emissionen	28	7.2.1 Internationalität und Nicht-Diskriminierung	56
3.3.2 Emissionsintensität und Senkung	29	7.2.2 Altersstruktur und Maßnahmen zur Alterssicherung	57
3.3.3 Ausstoß anderer Schadstoffe	30	7.2.3 Innerbetriebliche und kooperative Inklusionsleistungen	57
		7.2.4 Perspektiven und Zielsetzungen	57
4. Entsorgung, Mehrweg und Recycling	32	8. Anhang	58
4.1 Abfall- und Gefahrstoff-Management	33	8.1 Leitbild	59
4.1.1 Recycling, Verwertung und Beseitigung	33	8.2 Code of Conduct	60
4.1.2 Umgang mit Chemikalien und kritischen Stoffen	34	8.3 Index der GRI-Berichtsstandards	62
4.2 Nachhaltigkeit im Verpackungswesen	35	8.4 Impressum und Kontakt	64
4.2.1 Verpackungsaufkommen und Wiederverwertung	36		
4.2.2 Pendelverpackungen im Warenverkehr	37		
4.2.3 Perspektiven und Zielsetzungen	37		
5. Aus- und Weiterbildung	38		
5.1 Ausbildung und Nachwuchsförderung	39		
5.1.1 Struktur und Evaluierung der Ausbildung	40		
5.1.2 Aktivitäten und Projekte im Ausbildungszeitraum	40		
5.1.3 Kooperationen und Initiativen zur Berufsorientierung	40		
5.1.4 Perspektiven und Zielsetzungen	41		
5.2 Weiterbildung, Qualifizierung und Umschulung	41		
5.2.1 Kompetenzaufbau und Flexibilisierung	42		
5.2.2 Weiterbildungsprogramme: Upskilling, Reskilling, Cross Skilling	43		



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

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

RAFI ist in über 100 Jahren Geschichte zu einem internationalen High-Tech-Unternehmen gewachsen. Das haben wir zum einen natürlich unserem Gründer Ernst Bucher zu verdanken, zum anderen den Menschen, die seit 1900 in Berg und allen anderen Standorten ihren Beitrag geleistet haben. Durch die gemeinsame Arbeit sind immer wieder Innovationen entstanden, die uns als Unternehmen und die Branche an sich entscheidend vorangebracht haben. Ob bei Tastern, komplexen HMI-Systemen oder EMS-Lösungen – RAFI ist es immer wieder gelungen, neue Standards zu definieren und dabei gleichzeitig Verantwortung zu übernehmen – für unsere Produkte und Projekte, aber auch für die Umwelt und die Gesellschaft.

Nachhaltigkeit war und ist bei RAFI immer schon ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Eine hohe Fertigungstiefe, eine außerordentlich umfangreiche Branchendiversifikation unseres Kundenportfolios und der hohe Einsatz unserer Mitarbeitenden haben auch in den aktuellen Krisen dazu beigetragen, dass unsere Angestellten einen sicheren und verlässlichen Arbeitsplatz haben und unsere Kunden zuverlässig beliefert werden.

Unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten sind fest in unseren Organisations- und Managementsystemen integriert.

Bereits im Jahr 2021 haben wir die strategische Initiative „Responsibility“ gestartet, um die Verantwortung für die Nachhaltigkeit der RAFI Gruppe zu übernehmen. Verantwortung definieren wir als positiven Einfluss unserer unternehmerischen Tätigkeit auf unser ökologisches, ökonomisches und soziales Umfeld.

Entlang der gesamten Wertschöpfungskette achten wir auf einen sorgfältigen Einsatz von Ressourcen, den Schutz von Umwelt und Klima, gute Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit sowie die Einhaltung der Menschenrechte.

Wir sind außerordentlich erfreut darüber, dass unsere Bemühungen nun auch von Ecovadis mit einer silbernen Medaille honoriert wurden.

Mit dem vorliegenden Bericht möchten wir, unter Berücksichtigung der 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen, den Sustainable Development Goals (SDGs), über die Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsinitiativen in der RAFI Gruppe informieren.

Lassen Sie sich von unserem Inhalt begeistern und helfen Sie uns dabei, die Welt nachhaltiger zu gestalten! Wir freuen uns auf Ihr Feedback.



Dr. Lothar Seybold
CEO



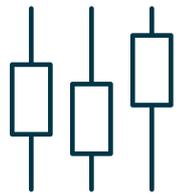
Lothar Arnold
CFO





UNTERNEHMENS- UND BERICHTSPROFIL

[GRI 102-32, -50, -52→] In unserem zweiten, das Geschäftsjahr 2022 betreffenden Nachhaltigkeitsbericht stellen wir die gesamte RAFI Gruppe in ihrer Vielfalt dar. Dies sind sieben Standorte in sechs Ländern auf drei Kontinenten in verschiedenen Wertesystemen. Zudem unterscheiden sich die Standorte nach Größe und Fokus der Aufgaben. Trotz dieser Unterschiede arbeitet die gesamte RAFI Gruppe vereint unter dem Slogan „ONE RAFI“ unter einem einheitlichen Leitbild am Nutzen ihrer Kunden, dem Wohl der Mitarbeiter und der Zukunftsfähigkeit der Firmengruppe. Diese Zukunftsfähigkeit beinhaltet neben dem finanziellen, geschäftlichen Erfolg auch die Nachhaltigkeitsziele zum Erhalt eines lebenswerten Planeten. Hierzu gibt der vorliegende Bericht zunächst einen Überblick über die Unternehmen der RAFI Gruppe. Im Folgenden erläutern wir zudem die Grundlagen und Kriterien unserer Berichterstattung, ihre Zuordnung zu den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen (SDGs) und die Gewichtung der von uns umgesetzten und beabsichtigten Maßnahmen.



ÜBERLINGEN



BERG



BAD WALDSEE



MEZÖTÚR



RAFI

SHANGHAI



CAMBIAGO



SEATTLE



ZIELONA GÓRA

1.1 RAFI im Überblick

[GRI 102-1 – 102-9→] Die RAFI GmbH & Co. KG mit Stammsitz in Berg bei Ravensburg ist ein mittelständisches Unternehmen mit ca. 2.200 Beschäftigten und sieben Tochtergesellschaften in Deutschland, Europa, China und den USA. Zur RAFI Gruppe gehören die RAFI Eltec GmbH (Überlingen), die RAFI Systec GmbH & Co. KG (Bad Waldsee), die RAFI Hungaria Kft. (Mezőtúr, Ungarn), die RAFI Italia S.r.l. (Cambiago, Italien), die RAFI Poland sp. z o.o. (Zielona Góra, Polen), die RAFI Electronics Ltd (Shanghai, China) und die RAFI USA Inc. (Lynnwood, USA).

Der RAFI-Stammsitz in Berg bei Ravensburg

Historie

RAFI hat sich in seiner bald 125-jährigen Unternehmensgeschichte zu einem führenden Hersteller von elektromechanischen Bauteilen und Bediensystemen für den Industrieinsatz entwickelt und mit vielfältigen Innovationen bei Befehlsgeräten, HMI-Technologie sowie seinen Engineering- und Manufacturing-Services (E2MS) neue Standards gesetzt. Das Unternehmen wurde im Jahr 1900 von Ernst Bucher unter der Firmenbezeichnung „Optisches, mechanisches & elektrotechnisches Institut“ in Ravensburg gegründet. 1908 übernahm der Elektrotechniker Raimund Finsterhölzl den auf die Herstellung von Schaltern und Lichtzufanagen spezialisierten Betrieb und benannte ihn 1912 nach seinen Initialen in Rafi um. Von 1987 bis 1994 gehörte RAFI zum Hoesch-Konzern, wurde dann von privaten Gesellschaftern übernommen und ist seit 2020 im Besitz der US-amerikanischen Investmentgesellschaft Oaktree Capital Management L.P.

Branchen, Lieferanten und Kundenkreise

[GRI 201, 202→] Die RAFI Gruppe hat im Geschäftsjahr 2022 einen Umsatz von 498 Mio. Euro erwirtschaftet, davon 316 Mio. am Standort Berg. Unsere Hauptgeschäftsfelder und Kunden stammen aus dem Maschinen- und Anlagenbau, der Robotik und Automation, der Telekommunikation, Medizintechnik und dem Nutzfahrzeugbau. Zu unserem breitgefächerten Produkt- und Angebotsspektrum zählen maßgeblich modulare Plattformlösungen für kundenspezifische Systeme, Standardkomponenten wie Kurzhubtaster oder Befehls- und Meldegeräte, digitale Lösungen zur einfachen Prozessoptimierung sowie E2MS-Leistungen. Zur Evaluierung und Einstufung unserer Zulieferer haben wir ein Scoring-System etabliert. Die Beurteilung erfolgt durch ein eigenständiges Lieferantenmanagement. In regel-

mäßigen Audits werden neben den Qualitätsanforderungen auch die ISO 14001-Zertifizierung sowie vorhandene Compliance Guidelines und Regelungen zu Konfliktmaterialien abgefragt.

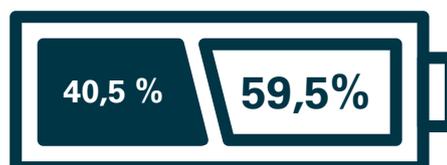
Umweltmanagement und Ressourcenschonung

[GRI 302, 305→] Wir betreiben an allen unseren Standorten ein umfassendes, nach den DIN EN ISO-Richtlinien zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem. An den größeren Standorten mit Produktion existiert zudem ein Umweltmanagement nach ISO 14001. Wir arbeiten zudem an all unseren Standorten aktiv an verschiedenen, kontinuierlichen Maßnahmen, für eine nachhaltigere Versorgung mit Strom, Wärme, Kälte, Wasser sowie einer sachgerechten Entsorgung. Am Standort Berg betreiben wir seit langem eine Kraft-Wärme-Kälte-Kopplung, welche eine Nutzungsgrad optimierte Strom Wärme- und Kältegewinnung ermöglicht. Zur Eigenenergieerzeugung tragen zudem Photovoltaikanlagen an den Standorten Berg und Überlingen bei. Damit leisten wir einen signifikanten Beitrag zum Klimaschutz und zum verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen. Der Anteil selbsterzeugten Stroms über die gesamte Gruppe gerechnet betrug 2022 40,5%. An den deutschen Standorten wird zudem der externe Bedarf an elektrischer Energie seit 2019 komplett aus regenerativen Quellen bezogen. Seit 2022 investieren wir zudem einen zweistelligen Millionenbetrag in die energetische Erneuerung der Gebäudestruktur am Standort Berg.



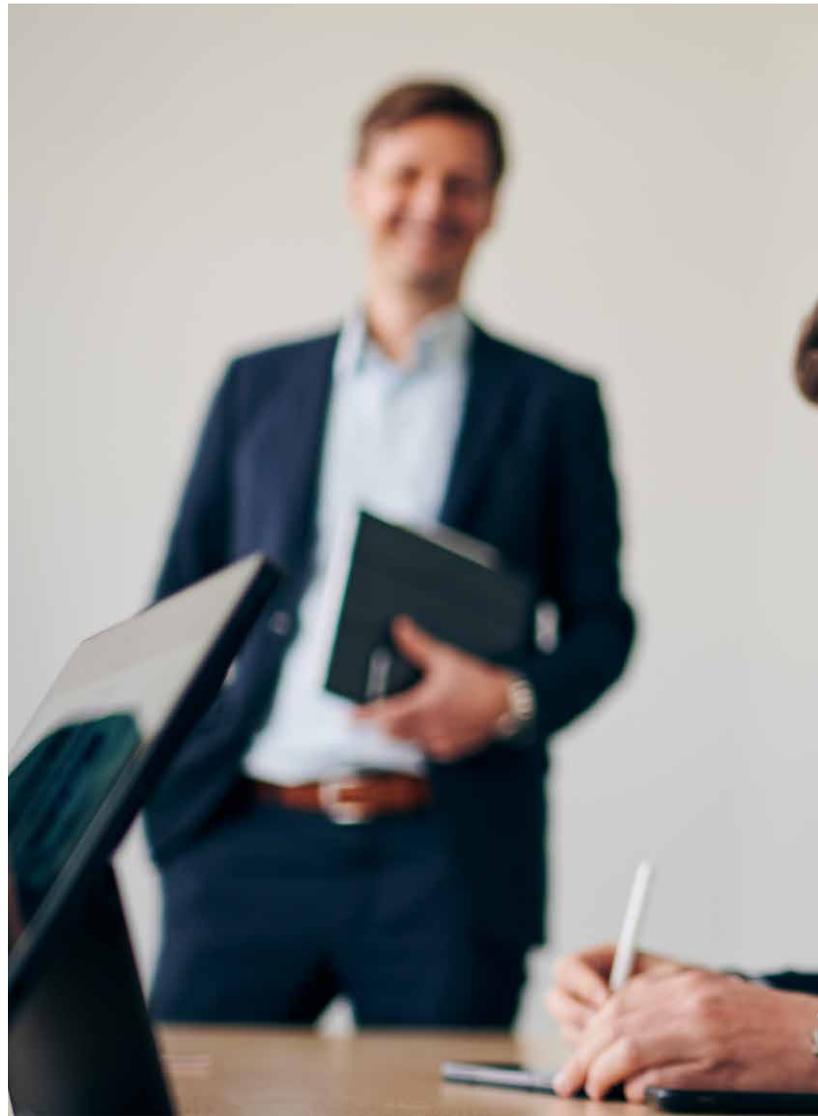
Zertifikate Qualitätsmanagement

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



Beschäftigungskultur und Personalentwicklung

[GRI 401→] RAFI bietet seinen Beschäftigten eine abwechslungsreiche, zukunfts- und bedarfsorientierte Aus- und Weiterbildung mit attraktiven Sozialleistungen, ein modernes Arbeitsumfeld und flexible Arbeitszeiten. In über 4.000 Qualifizierungsmaßnahmen pro Jahr können sich unsere Mitarbeitenden auf dem aktuellen Stand des Wissens halten. Mit unserem mit dem deutschen Bildungspreis ausgezeichnetem RIMA-Modell zur internen Fachkräfteförderung bieten wir angeleiteten Mitarbeitenden eine Firmeninterne Fachkräfteausbildung an. Dank unserer Potenzialsichtung für Nachwuchs Führungskräfte verschaffen wir unseren eigenen Beschäftigten beste Aufstiegs- und Karrierechancen. In unserer gesamten Unternehmensgruppe befinden sich weltweit aktuell 67 Auszubildende, Teilnehmende an Umschulungsmaßnahmen und dual Studierende in Ausbildung und werden für verschiedene Berufsfelder qualifiziert. In Deutschland kooperieren wir mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) bei der Durchführung dualer Studiengänge. Zudem ermöglichen wir Studierenden der deutschen Standorte den Praxiseinstieg als Werksstudierende oder Praktikanten und bieten die Möglichkeit, Abschlussarbeiten zu schreiben. Im hauseigenen Schulungszentrum in Weingarten werden gemeinsam mit dem Ausbildungsverbund Löttechnik Elektronik (AVLE) auf die heutigen Anforderungen der Elektronikproduktion zugeschnittene Lehrgänge veranstaltet.



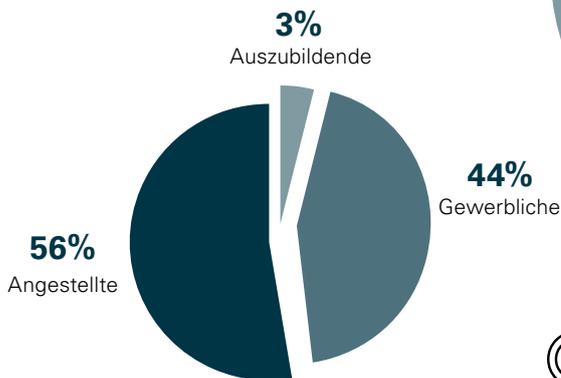
1054

weibliche Beschäftigte



1137

männliche Beschäftigte



2000 Qualifizierungsmaßnahmen pro Jahr



67

Auszubildende, Umschüler und dual Studierende in Ausbildung



1.2 Unser Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung

[GRI 101, 102-20, -29, 103→] Für uns gehört Nachhaltigkeit zu den zentralen Aufgaben einer zukunftsgerichteten Unternehmenspolitik, die sich den sozialen und ökologischen Herausforderungen unserer Zeit stellt. Als weltweit agierender Hersteller und Technologieführer für innovative HMI-Lösungen engagieren wir uns für ein nachhaltiges, ressourcen- und klimaschonendes Wachstum in sozialer Verantwortung. Bei unseren Zielsetzungen und Maßnahmen sowie ihrer Dokumentation orientieren wir uns an den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen und den Berichtsstandards der Global Reporting Initiative (GRI).



Zielbestimmung und Methodik

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

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

Berichterstattung

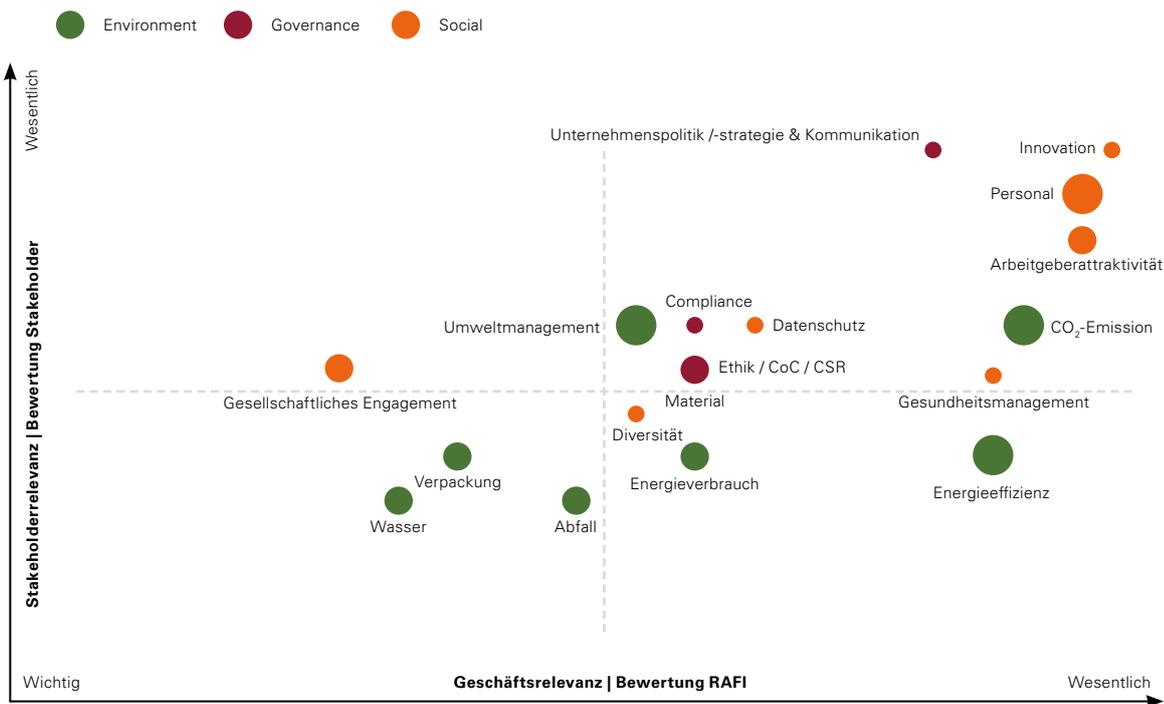
[GRI 102-46,-54→] In Anlehnung an die SDGs und die Standards der Global Reporting Initiative, Option „Kern“, veröffentlichen wir für das Geschäftsjahr 2022 den ersten Nachhaltigkeitsbericht für die gesamte RAFI Gruppe. Unseren Bericht haben wir weitgehend in gendergerechter bzw. geschlechtsneutraler Sprache formuliert. Abweichungen davon sollen keine Zurücksetzung bedeuten, sondern dienen allein dem sprachlichen Fluss. Auf den folgenden Seiten machen wir unsere aktuellen Leistungen für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung in ökonomischer, ökologischer und sozialer Hinsicht für alle Anspruchsgruppen (Stakeholder) transparent und stellen unsere Projekte und Zielsetzungen für die kommenden Jahre vor. Wir begreifen Nachhaltigkeit als einen ganzheitlichen Prozess gelebter Unternehmenskultur, den wir ausgehend von den Kernbereichen unserer Unternehmenstätigkeit kontinuierlich

vorantreiben und fest verankern wollen. Zu diesem Zweck haben wir ein Gremium aus Mitarbeitenden verschiedener Abteilungen eingerichtet, das für die Bestimmung, Durchführung und Dokumentation der gesetzten Ziele verantwortlich ist.

Wesentlichkeitsanalyse und Stakeholder

[GRI 102-42, -43, 203→] Im Rahmen eines Workshops haben wir anhand der GRI-Standards die für RAFI wichtigsten Indikatoren und ihre Auswirkungen auf maßgebliche Stakeholder gewichtet. Auswahl und Priorisierung sind in unserer Wesentlichkeitsmatrix dargestellt und strukturieren unseren Nachhaltigkeitsbericht. Die Größe und Positionierung der einzelnen Punkte spiegeln sowohl den Grad ihrer Auswirkung auf Umwelt und Gesellschaft als auch ihre Relevanz für unsere Geschäftsausübung und Stakeholder wider. Als wesentliche Stakeholder haben wir die Gruppen der Investoren, Kunden und Beschäftigten sowie die Öffentlichkeit identifiziert.

Wesentlichkeitsmatrix



1.3 Unsere Schwerpunkte

Mit Blick auf die unterschiedlichen Einflussmöglichkeiten der RAFI Gruppe wurden aus dem gesamten Spektrum der SDGs vier Themenschwerpunkte herausgefiltert, die für die nachhaltige Entwicklung unseres Unternehmens unter Einbeziehung von Stakeholdern aus Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt zentral sind.

SDG 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur

[GRI 102-46→] Innovation und Entwicklergeist gehören zur DNA von RAFI und stellen seit jeher die Triebkräfte des geschäftlichen und gesellschaftlichen Erfolgs unseres Unternehmens dar. Mit unseren innovativen, kundenspezifischen HMI-Lösungen ermöglichen wir eine besonders anwenderfreundliche Maschinen-Bediener-Interaktion. Die hierdurch verkürzten Reaktions- und Einstellzeiten tragen zu einem einfacheren und energieeffizienteren Einsatz der Endprodukte bei. Zusammen mit unseren Kunden arbeiten wir an wirkungsgradoptimierten Elektronikbaugruppen für die Elektromobilität. Darüber hinaus prüfen wir gegenwärtig alternative Werkstoffe für die Gehäusefertigung und arbeiten noch immer an unserem gesetzten Ziel der Substitution erdölbasierter Kunststoffe mit recycelten Rohstoffen bei gleichbleibenden oder verbesserten Produkteigenschaften. (2.2.3→) Als Mitglied der Component Obsolescence Group Deutschland (COGD) engagieren wir uns für ein nachhaltiges Obsoleszenz-Management, um mit einer verbesserten Verfügbarkeit von Bauteilen und Werkstoffen die Langlebigkeit von Elektronikprodukten zu erhöhen und die Produktentwicklung insgesamt ressourcensparender zu gestalten.

9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE



SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz

Die systematische Erneuerung unserer Produktionsmittel und unseres Gebäudebestandes führt zu einer deutlichen Reduktion der aufgewendeten Primärenergie. An unserem Hauptsitz in Berg nutzen wir seit 2013 Kraft-Wärme-Kälte-Kopplung als ressourcenschonende Heiz- und Energiequelle. Zudem erzeugen wir an mehreren Standorten jährlich insgesamt ca. 330 MWh regenerativen Strom mit unseren Photovoltaikanlagen. Diese werden im Zuge der laufenden Modernisierungsarbeiten und CO2 Reduktionsstrategie laufend erweitert. Die Energie-Restversorgung haben wir an unseren deutschen Standorten 2019 zu 100 % auf regenerativen Strom aus Wasserkraft umgestellt. Unsere gesamte Produktentwicklung und Fertigung ist auf einen verantwortungsbewussten, effizienten Energie- und Materialeinsatz ausgerichtet.

13 CLIMATE ACTION



SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum bilden das universelle Fundament für sozialen Fortschritt. In diesem Sinne achtet RAFI an allen Standorten auf die Einhaltung der gültigen arbeitsrechtlichen Vorgaben und auf eine faire Entlohnung aller Mitarbeitenden. Mit unserer nachhaltigen, auf die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens fokussierten Wachstumsstrategie engagieren wir uns in der Ausbildung und Qualifizierung von Nachwuchskräften und unterstützen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Des Weiteren haben wir zusätzliche soziale und dem gesundheitlichen Wohlergehen förderliche Angebote für alle RAFI-Beschäftigten aufgelegt. Über die internen Strukturen hinaus gilt unser Augenmerk auch den vorgelagerten Lieferanten, die von uns mithilfe eines systematischen Lieferantenmanagements unter anderem nach den Gesichtspunkten der Integrität, Umweltverträglichkeit und Einhaltung sozialer Standards bewertet werden.

Momentan erarbeiten wir die Strukturen und Prozesse um als Gruppe ab 2024 dem deutschen „Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten“ gerecht zu werden. Darin wird eine Systematik zur Überwachung unserer unmittelbaren Lieferanten enthalten sein, die im Bedarfsfall auch auf mittelbare Lieferanten ausgreift.

SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen

Saubere Umwelt, gesunde Lebensführung und eine gute medizinische Versorgung haben entscheidenden Einfluss auf das menschliche Wohlergehen. Als Hersteller und Lieferant von Qualitätslösungen für die Medizintechnik sind wir unmittelbar an der Produktentwicklung beteiligt und insbesondere im Bereich der medizinischen Bildgebung für Ultraschall, Röntgen, Computertomographie und Magnetresonanz stark positioniert. Auch Beatmungsgeräte, Hochfrequenz-Chirurgie-Geräte und Operationstische werden mit Technologien von RAFI bedient und gesteuert. In Kooperation mit Kunden und Anwendern treiben wir die technologische Entwicklung unserer medizintechnischen Produkte konsequent weiter voran. Durch die Bereitstellung erhöhter Produktionskapazitäten für Beatmungsgeräte trugen wir dazu bei, akute Versorgungsengpässe in kritischen Covid19-Phasen zu beheben.

8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING





GOVERNANCE

[GRI 103→] Als regional verankerter, international aufgestellter Konzern zeichnet sich die RAFI Gruppe durch standardisierte Führungsmaßstäbe und proaktives Handeln aus. Ergebnisorientiertes und wirtschaftliches Denken und Agieren werden durch das Management vorgelebt und von unseren Mitarbeitenden an unsere Partner transferiert. Dabei behalten wir stets Ziele, Budget und Qualität im Blick. Wir RAFIler verstehen uns als Teil eines Ganzen und sind bestrebt, persönlichen und unternehmerischen Erfolg zu vereinen. Dieses gemeinschaftliche Grundverständnis spiegelt sich in unserer Unternehmenspolitik, flachen Hierarchien, vielen Mitwirkungsoptionen und der Geschäftsethik wider. Die in unserem Leitbild formulierten Werte und Richtlinien prägen auch unser Verhältnis zu unseren Geschäftspartnern sowie unser standortbezogenes soziales Engagement.





2.1 Organisation und unternehmerische Verantwortung

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

2.1.1 Führungsstruktur und Kommunikation

[GRI 102-18, -19, -20, -22, -23, -24, -26, -28→] RAFI legt großen Wert auf eine flache und transparent strukturierte Hierarchie. Für deren Umsetzung haben wir im Sinne von ONE RAFI an allen Produktionsstandorten ein einheitliches Organisationsmodell implementiert, das auf den drei Säulen Zentralbereich, Produkt-Entstehungs-Prozess (PEP) und Produkt-Herstellungs-Prozess (PHP) fußt. Die einzige Ausnahme stellt unser Standort in Polen dar, wo keine Produktion angesiedelt ist. Seit 2019 wird die RAFI Gruppe von den Geschäftsführern Dr. Lothar Seybold und Lothar Arnold geleitet. Gruppenweit gültige Entscheidungen werden vom am Hauptstandort Berg ansässigen Management Team getroffen. Als höchstes Entscheidungsorgan be-



steht es aus den beiden Geschäftsführern und den vier Prokuristen der RAFI GmbH & Co. KG. Vorschläge von Beschäftigten können über Team- und Abteilungsleitende oder auch direkt an das Management Team adressiert werden. In regelmäßigen Abständen berichten CEO Dr. Lothar Seybold und CFO Lothar Arnold an den Aufsichtsrat. Dieser umfasst als höchstes Kontrollorgan neben zwei Vertretern des Eigentümers, der Investmentgesellschaft Oaktree Capital Management L.P., zwei weitere Industrieexperten.

Die Geschäftsführung pflegt den regelmäßigen Kontakt zu den Mitarbeitenden und informiert die Belegschaft zum Beispiel in Videobeiträgen über strategische Entscheidungen und Perspektiven. Zu den weiteren Kommunikationswegen zählen insbesondere das Intranet der RAFI Gruppe sowie die dreimal im Jahr erscheinende Mitarbeiterzeitung „RAFI News“. Um die Vorgaben und Zielsetzungen des Managements auf sämtlichen Ebenen zu verankern, werden alle Führungskräfte der RAFI Gruppe systematisch in ihren fachlichen Kompetenzen und der Personalführung fortgebildet.



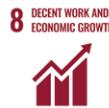
2.1.2 Unternehmenspolitik und Strategie

[GRI 102-26, -27→] Innovationskraft und wirtschaftlicher Erfolg unseres Unternehmens gründen im Engagement unserer Beschäftigten. [GRI 102-16→] Deshalb fordern und fördern wir Eigeninitiative, Kreativität und Qualitätsstreben zur Erzielung optimaler Resultate. Mit unseren Beschäftigten treffen wir individuelle Zielvereinbarungen, die in mindestens einmal jährlich stattfindenden Mitarbeitergesprächen im Rahmen der Optimierungsmöglichkeiten des Arbeitsumfelds evaluiert werden. Unsere Unternehmenskultur ist über alle Hierarchieebenen hinweg vom persönlichen Einsatz sowie von Offenheit, Geradlinigkeit und Ehrlichkeit im Miteinander geprägt. Die Relevanz dieser Werte zeigt sich in der Beständigkeit unseres Leitbilds, das seit seiner Erstellung 2007 nahezu unveränderte Gültigkeit besitzt (→ Anhang 8.1).

[GRI 102-15→] Um unsere Unternehmenskultur standortübergreifend noch stärker zu verankern, hat unsere Geschäftsführung 2019 die Initiative ONE RAFI ins Leben gerufen. Mit der damit initiierten Vereinheitlichung der Organisationsstruktur, der Standardisierung von Prozessen und einer intensivierten Zusammenarbeit mit unseren Unternehmenstöchtern wollen wir Stärken bündeln und neu identifizierte Synergieeffekte nutzen. Durch die engere Verflechtung aller Unternehmen der RAFI Gruppe wächst der Bedarf an einer gemeinsamen Gruppenstrategie, die den Ansprüchen der einzelnen Geschäftsstellen nach Eigenständigkeit und Flexibilität ebenso gerecht wird wie unserem Bestreben, als einheitliche Unternehmensgruppe aufzu-

treten. [GRI 102-19→] Deshalb haben wir 2021 ein Gesamtkonzept entworfen, das die Leitplanken für unsere lokalen Strategien setzt.

Ein Leitgedanke unserer neuen Unternehmensstrategie 2026, die neben einer erstmalig entworfenen Gruppenstrategie auch eine neue Strategie für die RAFI GmbH & Co. KG impliziert, ist, dass sich alle RAFI Beschäftigten aktiv beteiligen und darin wiederfinden können. Da sich eine Strategie nur als gelebte Praxis erfolgreich umsetzen lässt, haben wir uns für die agile Methode Objectives and Key Results (OKR) entschieden und diese an die Gegebenheiten bei RAFI adaptiert. Pro Zyklus werden neue Ziele festgelegt, die herausfordernd, aber erreichbar sind. Durch die Kombination aus messbaren Ergebnissen, herausfordernden Zielen und kurzen Umsetzungszyklen stellen wir sicher, dass alle RAFI Beschäftigten im Sinne unserer strategischen Ausrichtung agieren. Unserer Zielsetzungen basieren auf den in der Strategie 2026 für die RAFI GmbH & Co. KG festgelegten Maßnahmen, die eine kontinuierliche, äußere Faktoren berücksichtigende Strategieumsetzung gewährleisten.



2.1.3 Ethik im Unternehmen

[GRI 102-16, -17, 205, 206→] Unseren Anspruch an die Geschäftsethik haben wir in gruppenweit gültigen Verhaltensrichtlinien als Code of Conduct definiert (→ vgl. 8.2). Diese ethischen Richtlinien regeln die Zusammenarbeit innerhalb der Unternehmensgruppe sowie das Verhältnis zu Lieferanten, Kunden



und Mitbewerbern. [GRI 205-2→] Bei Unklarheiten bezüglich Geltung und Anwendung oder zur Meldung potenzieller Verstöße sind alle RAFI Beschäftigten dazu angehalten, sich an ihre direkten Vorgesetzten, Vertrauenspersonen – oder in schwerwiegenden Fällen – unmittelbar an den für ihren Standort zuständigen Compliance Manager (CM) zu wenden. Gemäß unserer Whistleblowing Policy besteht überdies die Möglichkeit, gravierende Verfehlungen auch anonym einer internen oder externen Stelle anzuzeigen. Verstöße gegen die Richtlinien zur Geschäftsethik werden sanktioniert.

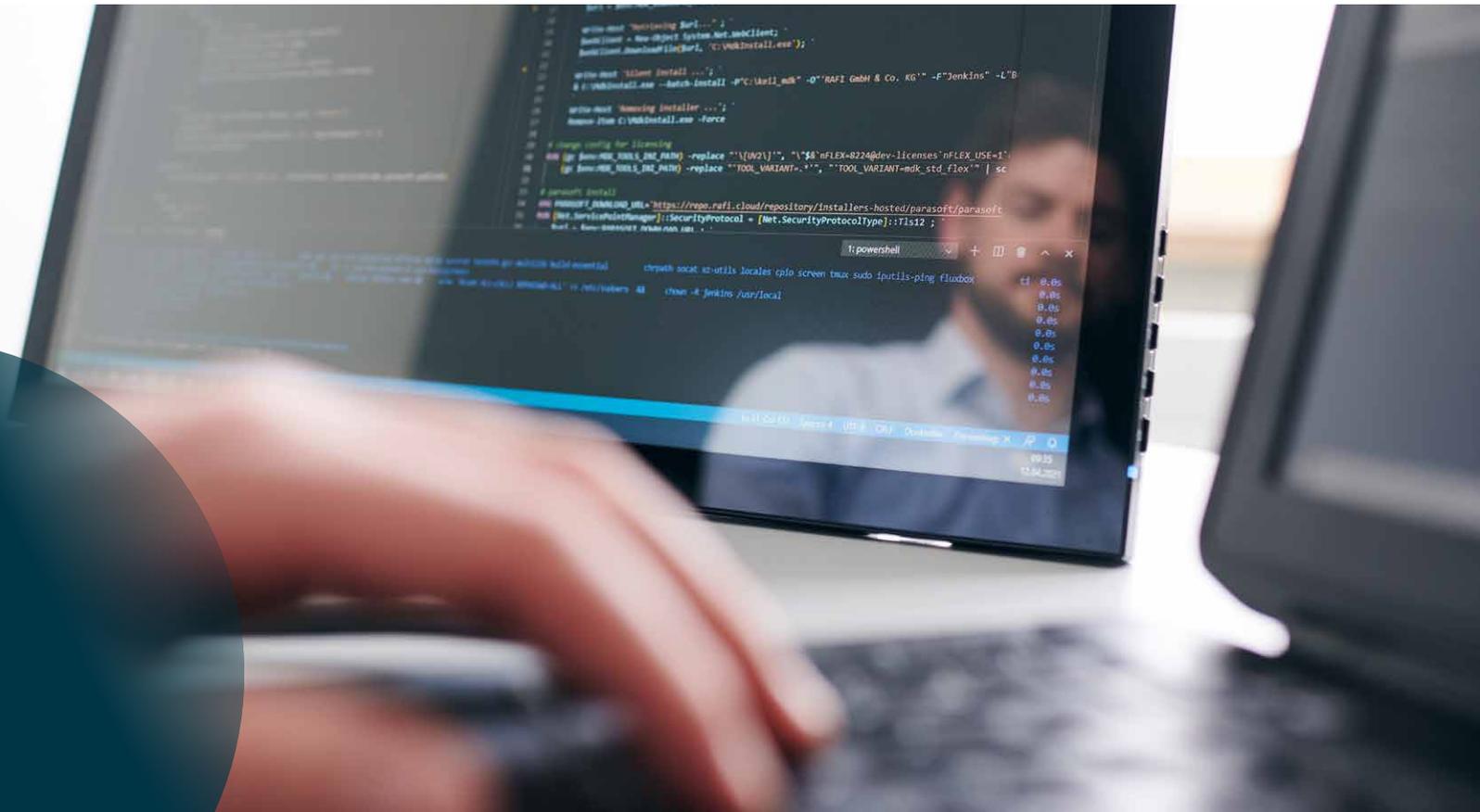
[SDG 8; GRI 102-16, 207, 407, 408, 409, 410→] Grundlage der ethischen Ausrichtung unseres Unternehmens ist die Einhaltung aller am Geschäftsstandort gültigen Gesetze. Bedingt durch den Hauptsitz unseres Unternehmens in Deutschland bilden deutsche Rechtsnormen die Basis unserer unternehmensinternen Richtlinien. Die Unternehmen der RAFI Gruppe erfüllen bei all ihren Unternehmensaktivitäten die geltenden lokalen und internationalen Rechtsnormen. In unseren Geschäftsbeziehungen achten wir auf die Rechtschaffenheit, starke Institutionen und die Transparenz unseres Gegenübers. Dies kommunizieren wir ebenfalls mittels unseres umfassenden Verhaltenskodex in unsere Beziehungen nach außen. Als Arbeitgeber sprechen wir uns ausdrücklich gegen Kinderarbeit, Zwangsarbeit, physische und seelische Disziplinarmaßnahmen sowie gegen Diskriminierung jeglicher Art aus. Überdies treffen wir präventive Maßnahmen zur Arbeitssicherheit

und überprüfen diese regelmäßig auf Aktualität und Effektivität. RAFI erkennt die Grundsätze der internationalen Menschenrechtskonvention wie die UN-Menschenrechtserklärung in vollem Umfang an und respektiert das Recht aller Mitarbeitenden, Gewerkschaften zu bilden oder sich diesen anzuschließen, sofern dies im Rahmen der lokalen Gesetze und Bestimmungen erfolgt.

[GRI 413-1, 419→] Auch in der Außenwirkung nimmt RAFI seine finanzielle, soziale und ökologische Verantwortung als global agierendes Unternehmen wahr. Wir engagieren uns für die positive Entwicklung in standortnahen Gemeinden, achten lokale, kulturelle Besonderheiten und respektieren Bräuche und Traditionen (→ vgl. 2.3).

2.1.4 Compliance

[GRI 205, 207, 307, 410, 412, 419→] RAFI betreibt ein strukturiertes Compliance-Management mit definierten Regelungen, Maßnahmen und Kontrollinstanzen zur präventiven und aktiven Befolgung geltender Gesetze und Verordnungen. Zur Organisation und Kontrolle der Compliance-Aufgaben haben wir in den vergangenen Jahren eine umfassende Rollenstruktur etabliert. Alle Gesetze und Verordnungen, die einen der deutschen Standorte der RAFI Gruppe betreffen, wurden gesammelt und in einem Rechtskataster den entsprechenden Rollen im Unternehmen zugewiesen. Das Kataster wird turnusmäßig aktualisiert und die Anwendung auf weitere Standorte überprüft. Die zugewiesenen Rollen sind mit fachlichen Expertinnen und Ex-



perten besetzt, die sich regelmäßig über Rechtsänderungen und deren Konsequenzen für unsere Unternehmensgruppe informieren. Die Beauftragten werden mindestens alle drei Jahre in ihrem Rechtsgebiet fortgebildet. Mindestens einmal im Jahr findet eine Abstimmung mit der Compliance-Organisation der gesamten Gruppe statt, um Rechte und Pflichten zu besprechen und bei Bedarf rechtliche Beratung anzumelden.

Für die Einhaltung der geltenden Gesetze und Verordnungen ist an jedem Unternehmenssitz ein Compliance Manager (CM) verantwortlich. Um die Vollständigkeit und Wirksamkeit der lokalen Compliance-Organisation zu bewerten und entsprechende Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten, wird seit 2021 mit jedem Standort der RAFI Gruppe ein jährliches Risiko-Assessment durchgeführt. Die umgesetzten Maßnahmen und ihre abschließende Bewertung haben die umfassende Wirksamkeit der Compliance-Strukturen in der gesamten Gruppe belegt. [GRI 102-30, -34→] Im Zwei-Jahres-Turnus wird RAFI im Rahmen eines externen Rechtsaudits geprüft. Darüber hinaus auditieren uns größere Kunden in unregelmäßigen Abständen. Die durchweg positiven Resultate dieser Audits bestätigen die Effektivität unseres Compliance-Managements.

[GRI 102-33, 205-2, 206→] Neben der Gesetzeskonformität zählt die Prävention zu den zentralen Compliance-Aufgaben. Um die Belegschaft dafür zu sensibilisieren, führen wir auf unserer firmeneigenen E-Learning-Plattform entsprechende Pflichtschulungen wie eine Compliance-Basischulung sowie Kurse zu Themen wie Kartell- und Wettbewerbsrecht, Anti-

Korruption oder unserer Whistleblower-Richtlinie durch (→ vgl. 5.2.6).

2.1.5 Datenschutz und Informationssicherheit

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

Die Maßnahmen im Einzelnen:

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

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

2.1.6 Perspektiven und Zielsetzungen

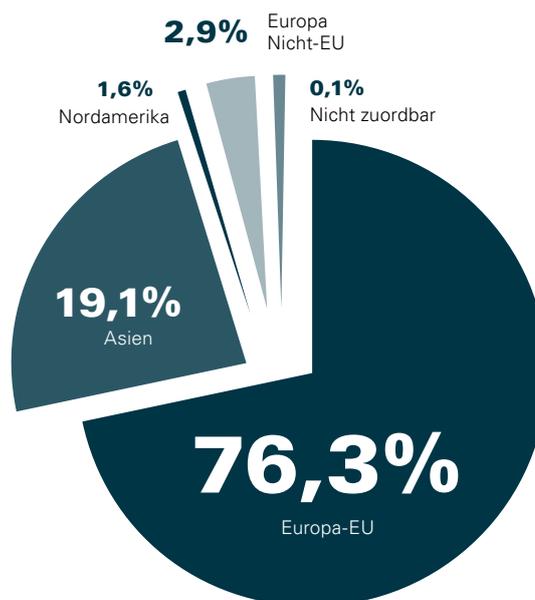
Mit der vertieften Integration und strategischen Ausrichtung der gesamten Unternehmensgruppe stärken wir unsere zukunftsichere Positionierung am Markt. Im Rahmen des RAFI ab 2024 betreffenden „Gesetzes über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten“ haben wir begonnen, unseren Lieferantenstamm mittels einer hierfür angelegten Risikoanalyse zu bewerten. Die als kritisch beurteilten Zulieferer werden wir künftig zu entsprechenden Präventions- sowie Abhilfemaßnahmen beraten (→vgl. 2.2.2). Zudem bereiten wir uns auf die neuen, für uns ab 2025 geltenden Standards für EU-weit vereinheitlichte Berichtsvorschriften vor und überarbeiten kontinuierlich unsere Ziele und Maßnahmen im Bereich der nachhaltigen Entwicklung. Am Hauptstandort Berg sowie bei RAFI Eltec treiben wir mit Hochdruck die Erstzertifizierung unseres systematischen Energiemanagements voran, das Mitte 2023 erstmalig nach ISO 50001 erfolgen soll. Weitere Zertifizierungen gemäß Informationssicherheitsnorm ISO 27001 sind 2023 an unseren Standorten in Polen und Ungarn vorgesehen.

2.2 Beschaffung, Lieferketten- und Obsoleszenz-Management

[GRI 102-9, -10, -43, 204, 308→] Die Beschaffung hat wesentlichen Anteil an den Geschäftsaktivitäten unseres Unternehmens und macht mit einem Volumen von 376 Mio. € etwa zwei Drittel des jährlichen Umsatzes der RAFI Gruppe aus. Einkauf und Beschaffung sind global strukturiert und erfolgen sowohl im Direktbezug von Produzenten als auch per Distribution, insbesondere im großen Segment der Elektronikkomponenten. Als international agierendes, primär im B2B-Bereich tätiges Unternehmen tragen wir innerhalb der Lieferkette Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft. Dieser Verantwortung stellen wir uns durch ein aktives Lieferantenmanagement auf Grundlage einer langfristig angelegten Zusammenarbeit mit renommierten, verlässlichen Partnern, die unsere Anforderungen sowie möglichst auch die Ansprüche und Erwartungen unserer Kunden kennen. Um trotz der vor allem bei Elektronikkomponenten immer kürzeren Produktlebenszyklen eine dauerhafte Verfügbarkeit unserer Produkte zu gewährleisten, betreiben wir als Mitglied der Component Obsolescence Group Deutschland (COGD) ein proaktives Obsoleszenz-Management und sind seit 2019 auch im COGD-Vorstand vertreten.

2.2.1 Beschaffung

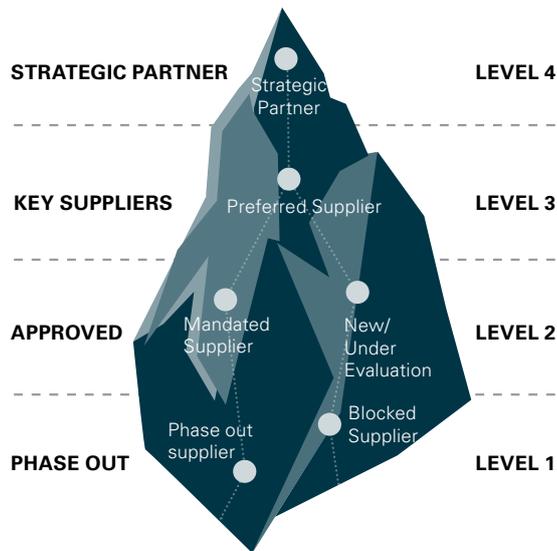
[GRI 104, 308, 414→] Die RAFI Gruppe unterhält Geschäftsbeziehungen zu einer Vielzahl von Lieferanten. Nach geografischer Herkunft der Bezugsquellen verteilt sich unser Auftragsvolumen zu über 75 % auf den EU-Wirtschaftsraum sowie zu knapp 3 % auf europäische Nicht-EU-Länder. In der gruppenweiten Betrachtung stammen etwa 20 % der Lieferanten aus Asien und etwa 1,6 % haben ihren Sitz in Nordamerika. Bezüglich der Materialherkunft weist eine klare Tendenz Richtung Asien. Gemessen an der Herkunft der Rohstoffe, Materialien und Bauteile ergibt sich folgende Verteilung:



Wir streben langfristige, vertrauensvolle Lieferantenbeziehungen auf Basis geltender Normen und der vertraglichen Regelungen aus unseren Liefer- und Qualitätssicherungsvereinbarungen sowie weiterführenden Vertragswerken wie Werkzeugverträgen und Geheimhaltungsvereinbarungen an. Von unseren Zulieferern verlangen wir Nachweise für ein zertifiziertes Qualitäts- und Umweltmanagement gemäß ISO 9001, IATF 16949, DIN EN ISO 13485 oder DIN ISO 14001. Die sich aus der geplanten Erstzertifizierung nach DIN EN ISO 50001 am Hauptsitz Berg ergebenden Verpflichtungen werden künftig ebenfalls bei unseren Zulieferern abgefragt. Des Weiteren fordern wir von den Lieferanten die Einhaltung unseres Code of Conduct. Mit standardisierten Vorlagen fragen wir bei unseren Vertragspartnern die Herkunft von Konfliktmineralien ab. Von uns beauftragte Hersteller und Zulieferer verpflichten sich zur Befolgung der RoHS- und REACH-Kriterien und werden von uns darauf stichprobenartig überprüft. Bei Anhaltspunkten für einen Verstoß gegen die genannten Prinzipien veranlassen wir ein Audit, bei Mängeln werden mit dem Lieferanten adäquate Korrekturmaßnahmen vereinbart. Lieferanten, welche die abgesprochenen Korrekturmaßnahmen nicht fristgemäß umsetzen, werden von RAFI aus der Versorgungskette ausgeschlossen. Wir dokumentieren die RoHS- und REACH-Konformität der zugelieferten Einzelkomponenten in unserer Bauteildatenbank und

führen Substitutionsprüfungen zum Ersatz umweltbelastender Materialien und Werkstoffe durch. In unseren Fertigungsprozessen setzen wir auf zertifizierte Materialien und umweltschonende Verfahren beispielsweise bei unseren zahlreichen Lötprozessen, die wir – soweit technisch möglich und kundenseitig freigegeben – auf ökologische, wasserbasierte Flussmittel umgestellt haben sowie fast vollständig mit fair gehandelten Lötmitteln und Weichloten durchführen. Bei der Vergabe von Maschinen- und Investitionsgütern haben Nachhaltigkeitsaspekte im Rahmen von Nutzwertanalysen entscheidenden Einfluss auf die Vergabeentscheidung. In unseren Bedingungen zur Auftragserteilung für Arbeiten auf dem RAFI Betriebsgelände legen wir großen Wert auf qualitativ hochwertige und umweltverträgliche Dienst- und Bauleistungen und verpflichten die Auftragnehmer zur Einhaltung unserer CSR-Richtlinien.

2.2.2 Lieferantenaudits und -bewertung



[GRI 308, 414→] Zur Evaluierung der Geschäftsbeziehungen betreibt RAFI ein aktives Lieferantenmanagement, das die Zulieferer in vier Kategorien klassifiziert. Auf die Level von 2 bis 4 werden Neu- oder Standardlieferanten, „Preferred Supplier“ bzw. „Strategic Partner“ eingestuft, auf Level 1 gesetzte Geschäftsbeziehungen werden nicht weiter fortgeführt. Die Verantwortung für die Lieferantenauswahl trägt der strategische Einkauf, der anhand unseres Anforderungsprofils die Eignung in Abstimmung mit der Entwicklungsabteilung, dem Qualitätsmanagement und der Logistik prüft. Für die objektive Bewertung unserer Lieferantenbeziehungen haben wir ein Scoring System sowie

eine für das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz erstellte Risikoanalyse implementiert. Es werden neben Qualitätsanforderungen, Zuverlässigkeit und anderen Wirtschaftsfaktoren auch eine gültige Zertifizierung gemäß DIN ISO 14001, vorhandene Compliance Guidelines und Regelungen zu Konfliktmaterialien abgefragt. Die Überprüfung erfolgt durch unser eigenständiges Lieferantenmanagement, das in regelmäßigen Intervallen weltweit Lieferantenbeurteilungen und Audits vor Ort durchführt. Die Ergebnisse dieser Evaluierungen werden zusammen mit den Informationen zur Zertifizierung in unserem ERP-System hinterlegt und sind aufgrund von Reglementierungen der DSGVO nur teilweise standortübergreifend zugänglich. RAFI Electronics verfolgt einen weitgehend eigenen Ansatz zur Beurteilung und Qualifizierung seiner Lieferanten.

2.2.3 Life-Cycle- und Obsoleszenz-Management

[GRI 301→] Als namhafter Elektronikhersteller sieht sich RAFI bei elektronischen Komponenten und Baugruppen mit immer kürzer werdenden Produktlebenszyklen konfrontiert. Wegen der schnellen Abkündigung älterer Komponenten erhöht sich der Aufwand, um baugleiche Systeme über längere Zeit liefern und mit kompatiblen Ersatzteilen versorgen zu können. Bei zulassungspflichtigen Produkten der Automobilindustrie oder der Medizintechnik müssen Bauteiländerun-



gen den Kunden oder Zulassungsstellen angezeigt werden und erfordern gegebenenfalls umfangreiche, kostspielige Validierungen bis hin zu einer kompletten Neuzulassung. Weitere Einschränkungen der Verfügbarkeit zeichnen sich durch restriktivere Materialzulassungen ab. Mit der SCIP-Verordnung hat die EU nach RoHS und REACH die Anforderungen weiter verschärft. Hersteller werden verpflichtet, die Verwendung besonders besorgniserregender Stoffe in einer europaweiten Datenbank anzuzeigen. Das betrifft nicht nur Elektronikkomponenten, sondern auch Kunststoffe, Metalle, Farben und vieles mehr. Schließlich haben Pandemiebedingte Produktionsausfälle die traditionellen Lieferketten stark beeinträchtigt und zu fortdauernden Versorgungsengpässen geführt, welche die Komponentenverfügbarkeit auf dem zuvor schon fragilen Beschaffungsmarkt zusätzlich einschränken.

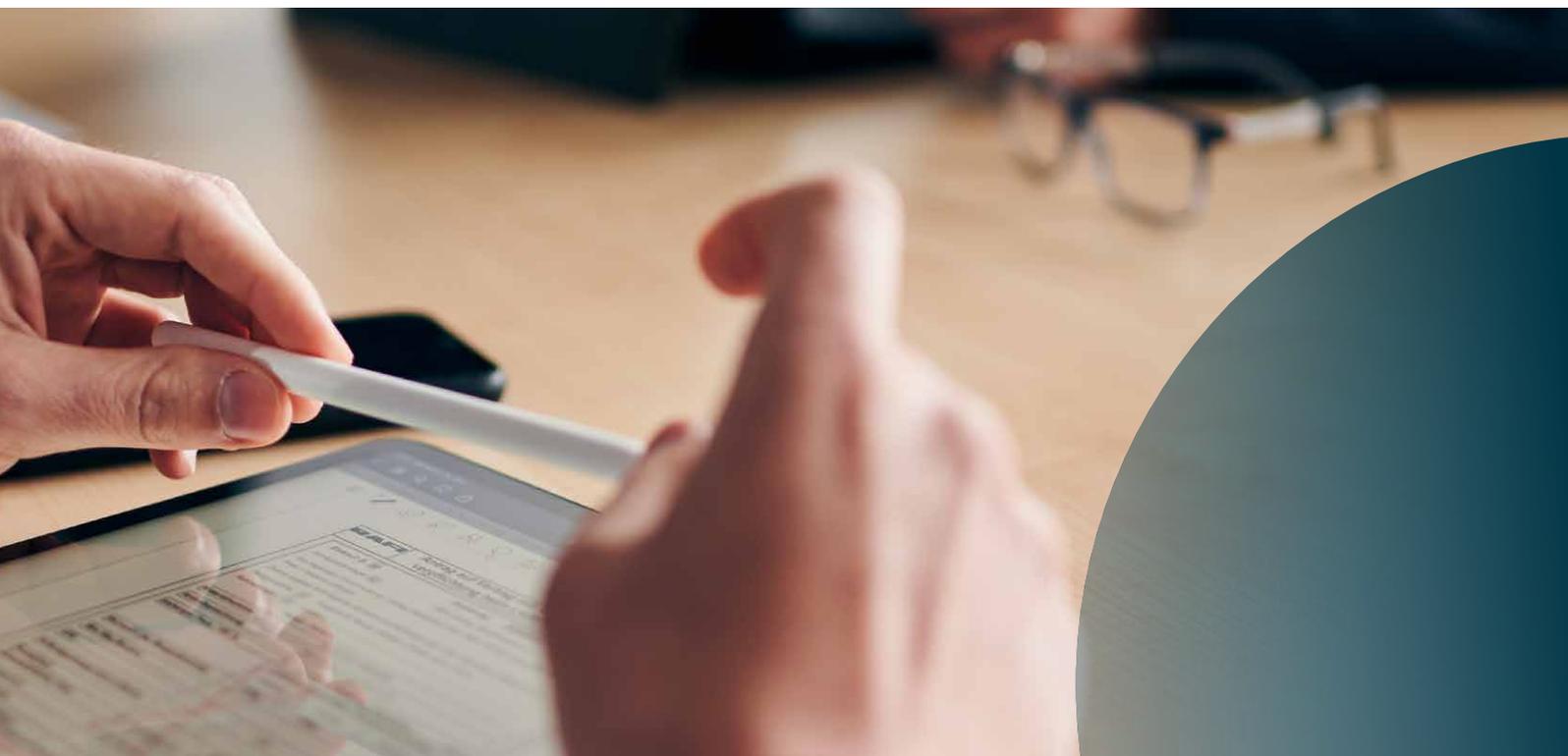


Um Obsoleszenz-Risiken proaktiv begegnen zu können und eine dauerhaft hohe Verfügbarkeit unserer Produkte zu gewährleisten, sind wir 2017 der Component Obsolescence Group Deutschland (COGD) beigetreten und seit 2019 mit unserem Life Cycle Manager

im Vorstand der COGD vertreten. Im Kontext der COGD, der über 160 Industrieunternehmen, Komponentenfertiger und Distributoren angehören, entwickeln wir koordinierte Verfahren für ein proaktives Obsoleszenz-Management. Dies ermöglicht uns, Produkte und Produktionsprozesse bei auslaufenden, abgekündigten Komponenten frühzeitig anzupassen und Alternativen verfügbar zu machen. Dabei setzen wir auf nachhaltige Lösungen, die der beschleunigten Abkündigung von Komponenten und Materialien durch eine vorausschauende Auswahl möglichst langlebiger, dauerhaft verfügbarer Werkstoffe und Bauteile entgegenwirken. So können wir im Verbund mit anderen Wirtschaftsakteuren die Bedingungen und Strukturen für ein nachhaltiges Obsoleszenz-Management mitprägen und die Produktentwicklung insgesamt umwelt- und ressourcenschonender gestalten.

2.2.4 Perspektiven und Zielsetzungen

Zur besseren Koordinierung wird der bisher von den einzelnen RAFI Gesellschaften unabhängig organisierte Einkauf künftig unter der Devise ONE RAFI zentral vom Standort Berg geleitet. Bis Mitte 2023 ist die Überarbeitung der allgemeinen Einkaufsrichtlinien unter Berücksichtigung der Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes vorgesehen. In diesem Rahmen werden wir unsere Lieferantenklas-



sifizierung um zusätzliche Kriterien für Umweltmanagement, Energiemanagement und Menschenrechte erweitern und diese in die Standardaudits für unsere Kernlieferanten und strategische Partner übernehmen. Wir möchten unsere Zulieferer bei der Entwicklung einer nachhaltigen Wertschöpfung unterstützen und Veränderungen vorantreiben. Um dieses Bewusstsein auch in unserer Unternehmensgruppe weiter zu festigen, haben wir am Standort Berg ein Team für Nachhaltigkeit im Ressort Einkauf einberufen, das die dortigen Belange koordiniert und im zweiten Schritt standortübergreifend bearbeiten soll. Bis Mitte 2023 werden wir vorfristig die Auflagen des neuen Lieferkettengesetzes erfüllen (→ vgl. 2.1.6). Ein Recycling- und Mehrweg-Konzepte zur nachhaltigen Reduzierung von Verpackungsabfällen entlang der gesamten Lieferkette wird derzeit erarbeitet (→ vgl. 4.2).

2.3 Soziales, lokales Engagement an unseren Standorten

[GRI 413-1, 419→] Als Traditionsunternehmen mit starker regionaler Verankerung engagieren wir uns über unsere wirtschaftlichen Aktivitäten hinaus auch für das gesellschaftliche Miteinander. Deshalb unterstützen wir an unseren Standorten im Sinne der CSR verschiedene regionale Projekte, Initiativen und Vereine primär durch Spenden und Sponsoring. Zudem beteiligt sich die RAFI Werkfeuerwehr des Standorts Berg an der Brandbekämpfung und dem Katastrophenschutz auch über die Werksgrenzen hinaus (→ vgl. 6.2.2).

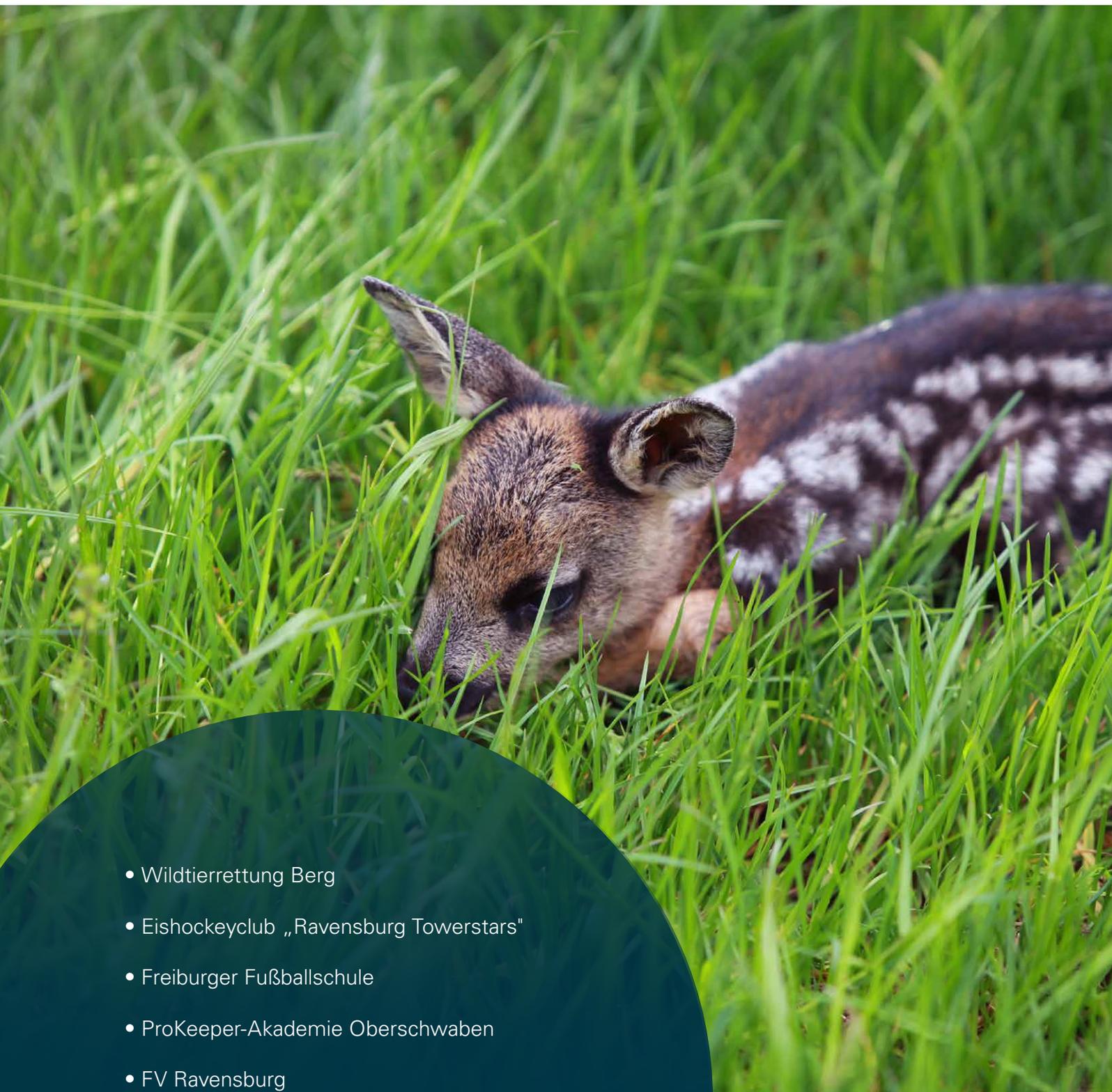
2.3.1 Förderung von Sport, Kultur und Brauchtum

Ein Schwerpunkt unseres sozialen Engagements besteht in der Sportförderung. RAFI Berg ist Sponsor des VfB Stuttgarts, des SC Freiburgs und der Freiburger Fußballschule. Zudem erhalten standortnahe Vereine wie der SV Deggenhausertal eine jähr-

liche Unterstützung. Des Weiteren sind wir Sponsoring-Partner der „ProKeeper-Akademie Oberschwaben“ (ProKA), die junge Torhüter und Torwarttrainer ausbildet. Wir fördern den Eishockeyclub Ravensburg Towerstars, den Fußballverein FV Ravensburg und sind mit dem „RAFI Stadion“ Namenssponsor der Spielstätte des TSV Berg. Da uns die Kinder- und Jugendförderung besonders am Herzen liegt, unterstützen wir Aktionen von verschiedenen Kindergärten sowie die Organisation „Help for Children“. Außerdem leisten wir intern finanzielle Unterstützung für RAFI Beschäftigte, die – wie jüngst aufgrund des Erdbebens in Syrien und der Türkei – Hilfe für dort lebende Familienangehörige benötigen. Einen weiteren Akzent legen wir auf die Förderung von regionaler Kultur und Brauchtum durch Zuschüsse für örtliche Musik- und Narrenvereine. Unter anderem beteiligen wir uns an der Veranstaltung des jährlichen Ravensburger Rutenfestes, das wir mit einer Geldspende und durch Fertigung der traditionellen Rutenfest-Abzeichen in hohen Stückzahlen unterstützen. Darüber hinaus bezuschussen wir auf Anfrage auch direkt einzelne Initiativen und Aktivitäten mit regionaler und jugendfördernder Ausrichtung. Ein drittes Kernanliegen ist uns die Nachwuchsförderung und Berufsorientierung im Bildungs- und Ausbildungssektor (→ vgl. 5.1).

2.3.2 Perspektiven und Zielsetzungen

In den kommenden Jahren wollen wir unsere CSR-Aktivitäten auf Basis einer neuentwickelten Unternehmensstrategie für Spenden und Sponsoring verbreitern, um die öffentliche Wahrnehmung von RAFI als Sozialpartner über die bisherigen Kooperationen mit Sportvereinen auszuweiten. Hierzu werden wir unseren Einsatz für die Jugendförderung intensivieren, verstärkt soziale Projekte unserer Beschäftigten sowie den Tierschutz unterstützen.



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



3.

UMWELTMANAGEMENT UND KLIMASCHUTZ



[GRI 103→] Das Management ist sich seiner Verantwortung vollumfänglich bewusst, die mit der Geschäftstätigkeit der RAFI Gruppe verbundenen Umweltbeeinträchtigungen wirkungsvoll und nachhaltig zu reduzieren. Deshalb hat die Unternehmensführung vor rund zehn Jahren ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 implementiert. RAFI unterzieht sich regelmäßigen Zertifizierungen und leitet daraus die kurz- und mittelfristigen Umweltziele ab. Bei allen Investitionen und dem Betrieb unserer Anlagen achten wir auf die systematische Verbesserung der Energieeffizienz und evaluieren unsere Maßnahmen durch regelmäßige Überprüfungen. Hierzu führen wir 2023 an unseren europäischen Produktionsstandorten ein nach ISO 50001 zertifiziertes Energiemanagementsystem ein. Wir bekennen uns zu den Klimaschutzzielen und ergreifen wirksame Initiativen zur nachhaltigen Reduktion von uns emittierter Treibhausgase. Ein strategisches Nahziel besteht in der Aufstellung eines realistischen Fahrplans zur CO₂-Neutralität. Die Gesamtverantwortung für Umweltschutz, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz liegt beim Zentralbereich unter der unmittelbaren Leitung des kaufmännischen Geschäftsführers (CFO), um einen direkten Informationsfluss von und zur Geschäftsführung sicherzustellen.

3.1 Kriterien und Maßnahmen



[SDG 13, GRI 307→] Der Schutz unserer Umwelt und die Vermeidung von Umweltbelastungen besitzt für RAFI einen sehr hohen Stellenwert. Daher stellen ökologische Verantwortung, nachhaltiges Wirtschaften und ein kontinuierlich reduzierter Ressourcenverbrauch zentrale Kriterien für unsere unternehmerischen Entscheidungen dar. Um diese Leitgedanken im täglichen unternehmerischen Handeln zu verankern sowie mess- und überprüfbar zu machen, haben wir weltweit an unseren Produktionsstandorten ein Umweltmanagement nach ISO 14001 implementiert. In diesem Rahmen legen wir jährlich die materiellen Umweltziele fest und ordnen sie den betreffenden Abteilungen zu (→ vgl. 3.2). Zur systematischen Erfassung und effizienteren Nutzung der Energieflüsse führen wir 2023 an unseren europäischen Produktionsstandorten ein nach ISO 50001 zertifiziertes Energiemanagementsystem ein. Umweltaspekte werden sowohl bei der Entwicklung von Eigenprodukten als auch bei beauftragten kundenspezifischen Produktentwicklungen berücksichtigt und abgefragt. Wo immer es möglich ist, setzen wir in der Produktion recycelte oder wiederverwertbare Materialien ein (→ vgl. 4.1). In Abstimmung mit unse-

ren Stakeholdern wollen wir zusätzliche Einsparpotenziale bei Transport und Verpackung heben. Dafür beziehen wir unsere Lieferanten und nach Möglichkeit auch Kunden und Auftraggeber in die Einrichtung ressourcensparender Transport- und Verpackungssysteme ein (→ vgl. 4.2).

Zur Evaluierung der definierten Umweltziele erfasst RAFI Daten zu Erzeugung und Verbrauch von Energie, Wärme und Kälte sowie die Recyclingquote und das Abfallaufkommen (→ vgl. 3.2 u. 4.1.1). Die Datenermittlung erfolgt standortbezogen anhand geeichter Messsysteme der Ver- und Entsorgungsunternehmen. Zur Detailerfassung und konkreten, lokalen Auswertung, setzen wir zusätzlich standortinterne Messsysteme ein. [GRI 302-4 →] Um die Energiebilanz unserer Gebäude und Produktionsstätten zu verbessern, lassen wir Neubauten nach modernen Energiegesichtspunkten gestalten und die Bestandsgebäude mit verbrauchsreduzierenden Lösungen – etwa durch Umstellung der Beleuchtungssysteme auf energiesparende LED-Technik – ausstatten. Bei der Auswahl und Qualifizierung unserer zahlreichen Lieferanten orientieren wir uns an nachprüfbar Anforderungen wie den ESG-Standards für eine nachhaltige Unternehmensführung (→ vgl. 2.2.2).



3.2 Energieeffizienz und Verbrauchseinsparung

[SDG 13, GRI 302-4→] Mit Einführung eines ISO 50001-konformen Energiemanagement wird die gesamte Energiemesstechnik modernisiert, um eine



noch detailliertere und validere Datenerfassung zu gewährleisten. Zur Verbesserung der internen Energieeffizienz stellen wir die eigenen Fertigungsprozesse auf

den Prüfstand und gewichten den Energiebedarf als ein maßgebliches Beschaffungskriterium für neu installierte Maschinen und Anlagen. Ziel ist es, mittelfristig jeden energieintensiven Produktionsschritt zu erfassen und dem jeweils gefertigten Produkt zuzuordnen, um eine Aussage über den CO₂-Fußabdruck bzw. die produktspezifischen Energiekosten zu erhalten. [GRI 302-1→] Neben der bereits bestehenden, 99kWp erzeugenden PV-Anlage in Berg nehmen wir dieses Jahr eine weitere PV-Anlage mit 79,6 kWp Leistung in Betrieb. Insgesamt haben wir im Jahr 2022 gruppenweit 335 MWh PV Strom in die firmeneigenen Niederspannungsnetze eingespeist. Die Grundversorgung unseres Werks in Berg wird weiterhin durch unser Blockheizkraftwerk (BHKW) gedeckt.

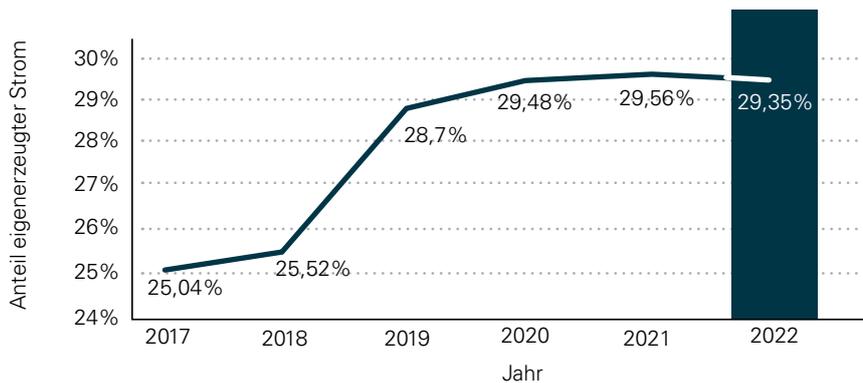
3.2.1 Regenerative Energiegewinnung und Fremdbezug

[GRI 302-1, -4→] In der gesamten RAFI Gruppe wurden 2022 rund 40,5% des benötigten Stroms intern generiert. Übersteigt die aktuell selbsterzeugte Strommenge den werkseigenen Bedarf, speisen wir den Überschuss in das öffentliche Versorgungsnetz ein. Der zur Deckung des Gesamt-Strombedarfs in allen deutschen Werken benötigte Fremdbezug stammt seit 2019 komplett aus regenerativen Quellen, so dass der hierfür zugeordnete CO₂-Ausstoß auf null gesunken ist. Seit 2021 wird der zugelierte Strom zu 100 % durch österreichische Wasserkraft erzeugt.

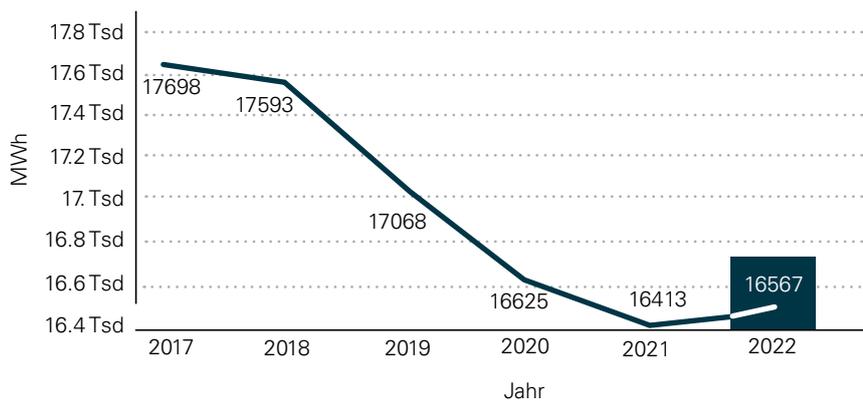
Die vom Blockheizkraftwerk in Berg generierte Überschusswärme wird von einer Absorptionskältemaschine zur Kälteerzeugung genutzt. Zusätzliche überschüssige Wärme wird in einem Pufferspeicher mit 100 m³ Inhalt zwischengespeichert und im Bedarfsfall für Heiz- oder Kühlzwecke verwendet. Zur Deckung des restlichen Kühlbedarfs dient ein stromgetriebener, magnetisch gelagerter Turboverdichter.



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



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



3.2.2 Ressourcenmix, Energieintensität und Verbrauchsreduktion

[GRI 302-1→] Wie aus den Zahlen ersichtlich ist, deckt die RAFI Gruppe fast ihren gesamten Energiebedarf durch Erdgas und Elektrizität. Die Substitution des Energieträgers Erdgas durch regenerative Quel-

len gehört zu den zentralen Aufgabenstellungen unserer sich in Ausarbeitung befindlichen Strategie zur Klimaneutralität.

Jahr	Gasverbrauch (MWh)	Ölverbrauch (MWh)	Stromverbrauch Fremdbezug (MWh)	Stromverbrauch PV (MWh)	Stromverkauf BHKW (MWh)	Gesamter Energieverbrauch (MWh)
2017	13.639		13.266	342	-125	27.122
2018	13.928		13.104	350	-124	27.258
2019	15.367		12.170	344	-175	27.706
2020	15.577		11.724	340	-212	27.429
2021	15.755		11.560	316	-126	27.505
2022	14.964		11.786	335	-92	26.993



[GRI 302-3→] Die Energieintensität der RAFI Gruppe umfasst den dargestellten Gesamtenergieverbrauch, der sich aus dem Gasverbrauch, fremdbezogenem Strom sowie genutztem selbsterzeugtem PV-Strom zusammensetzt. Der Quotient der Energieintensität wird durch die Formel „gesamter Energieverbrauch“/„organisationsspezifischer Parameter“ berechnet.¹ Aufgrund der Vielzahl verschiedener Produkte und den dadurch bedingten häufigen Produktwechsel haben wir für eine einheitliche Berechnungsgrundlage den organisationsspezifischen Parameter „Umsatz“ gewählt. Damit wird der Energieintensitätsquotient anhand der Maßeinheit **MWh / t €** bestimmt.²

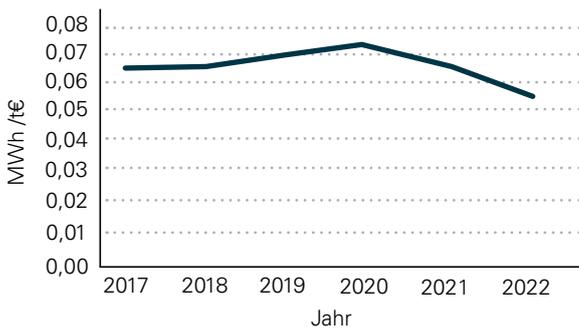
[GRI 302-4→] Bei der Berechnung des Energieverbrauchs werden nur Maßnahmen einbezogen, welche die Energiearten elektrischer Strom, Heizung oder Kühlung betreffen. Da RAFI in Deutschland seit 2019 zertifizierten Ökostrom bezieht, würden sich aufgrund des CO₂-Faktors von 0 g/kWh Stromeinsparmaßnahmen nicht mehr reduzierend auswirken. Daher berechnen wir die erreichte Stromeinsparung seit 2019 gemäß dem „Dual Reporting“ des Greenhouse Gas Protocol (GHG) anhand der Werte des „CO₂-Emissionsfaktors Strommix [g/kWh]“ des Umweltbundesamtes.

¹ Als „organisationsspezifische Parameter“ gelten beispielsweise:

- Produkteinheiten
- Produktionsvolumen (Tonne, Liter, MWh)
- Größe (z.B. Bodenfläche in m²)
- Zahl der vollbeschäftigten Angestellten
- Monetäre Einheiten (z.B. Einnahmen oder Umsatz).

² Die Umsatzzahlen sind die internen ad hoc generierten Daten aus dem ERP-System und können eventuell vom handelsrechtlichen Abschluss abweichen.

GRI 302-3: Energieintensitätsquotient



GRI 302-4: Verringerung des Energieverbrauchs (MWh)

Zuordnung	Wirksamkeitsjahr	Energieeinsparung (MWh)
Flächenreduktion	2020	88
LED-Beleuchtung	2017	31
LED-Beleuchtung	2019	28
LED-Beleuchtung	2020	56
Optimierung Druckluftherzeugung	2020	328
Optimierung Druckluftherzeugung	2021	5
Optimierung Druckluftherzeugung Eltec	2021	240
LED-Beleuchtung Eltec	2021	140
Optimierung IT-Hardware	2020	40
Optimierung Prozesskühlung	2020	30
Sanierung A Gebäude	2022	350

Jahr	Umsatz (t €)	Gesamter Energieverbrauch (MWh)	Energieintensitätsquotient (MWh / t €)
2017	411.192	27.122	0,066
2018	408.482	27.258	0,067
2019	396.261	27.706	0,070
2020	373.975	27.429	0,073
2021	418.929	27.505	0,066
2022	498.675	26.993	0,054

3.3 Emissionsaufkommen und -minderung



[SDG 13→] Die stetige Verringerung klimaschädlicher Emissionen ist uns ein wichtiges Anliegen. Unsere Maßnahmen für den Klimaschutz tragen wesentlich zum wirtschaftlichen Erfolg von RAFI bei und lassen sich durch die umfassende Erhebung und kontinuierliche Verbesserung der Ökobilanz als Wettbewerbsvorteil darstellen. Der überwiegende Anteil des von RAFI verursachten und gemäß dem Greenhouse Gas Protocol in sogenannten Scopes ausgewiesenen CO₂-Ausstoßes resultiert aus dem Unternehmens- und Produktionsbetrieb. Im ersten Scope werden die direkten Emissionen aus eigenen oder kontrollierten Quellen erfasst, der zweite Scope betrifft die indirekten Emissionen aus der Erzeugung von gekauftem Strom und Dampf sowie fremdbezogener Wärme und Kühlung. Im dritten Scope werden alle anderen indirekten Emissionen aufgeführt, die in der ganzen Wertschöpfungskette des Unternehmens über den gesamten Lebensweg der Produkte anfallen. Der vorliegende Bericht verzeichnet das Scope 1 und 2 betreffende Emissionsaufkommen in der gesamten RAFI Gruppe anhand der vom Umweltbundesamt definierten Standards und Methoden zur Bestimmung der CO₂-Emissionsfaktoren von Strommix, Erdgas und leichtem Heizöl.³ Für eine Berichterstattung und Erfassung der

Emissionen der vorgelagerten, durch Lieferanten verursachten Emissionen gemäß Scope 3 lag 2022 noch keine belastbare Datengrundlage vor.

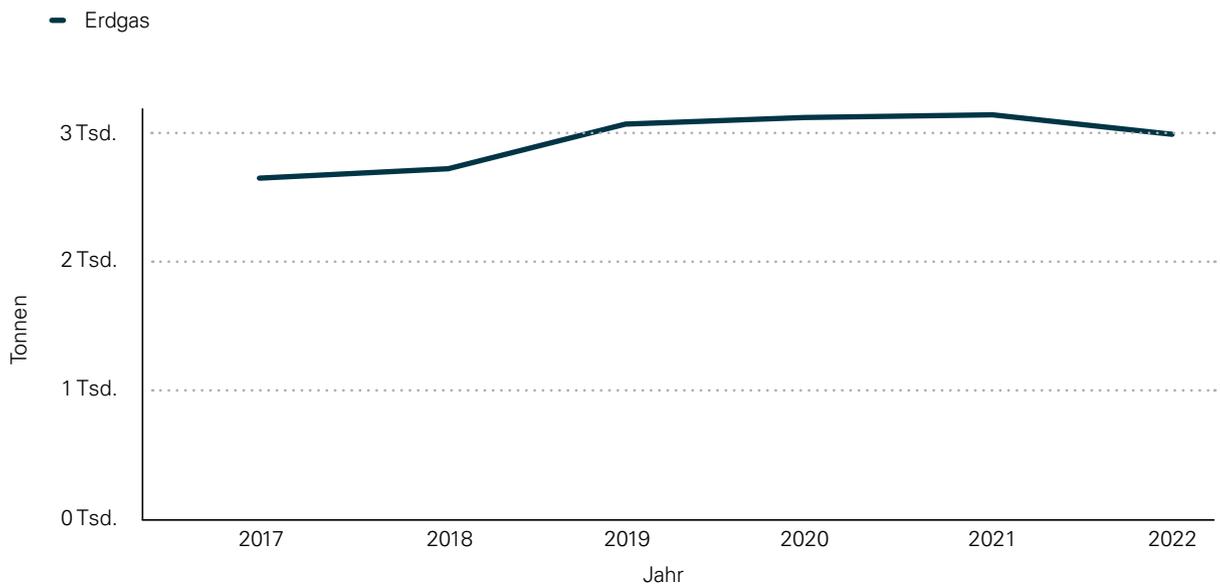
3.3.1 Erfasste Treibhausgas-Emissionen

[GRI 305-1→] Die direkten, für Scope 1 relevanten Emissionen innerhalb der RAFI Gruppe beinhalten den entstandenen Ausstoß von Treibhausgasen aus der Verbrennung von fossilen Brennstoffen in den Gaskesseln zur Wärmeerzeugung sowie dem erdgasbetriebenen Blockheizkraftwerk für die Strom- und Wärmeerzeugung. Anfallende Überschusswärme wird mittels einer Absorptionskältemaschine zur Kälteerzeugung verwendet. Eine Erhebung der vom firmeneigenen Fuhrpark und durch sonstige Reisetätigkeiten verursachten

GRI 305-1: Direkte THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂

Jahr	Medium	CO ₂ -Ausstoß Scope 1 gesamt
2017	Erdgas	2.742
2018	Erdgas	2.800
2019	Erdgas	3.089
2020	Erdgas	3.131
2021	Erdgas	3.167
2022	Erdgas	3.008

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



³ In der Zehnjahresbilanz ist die aus der Verwendung von Ökostrom resultierende Senkung des Emissionsintensitätsquotienten am Standort Berg deutlich erkennbar

Emissionen wird für unseren nächsten Nachhaltigkeitsbericht erwogen.

[GRI 305-2→] Als indirekte Emissionen in Scope 2 führen wir den CO₂-Ausstoß auf, der zur Erzeugung zugekauften Stroms am jeweiligen Standort anfällt. Die zur Berechnung verwendeten CO₂-Emissionsfaktoren wurden von der Internationalen Energieagentur (IEA) übernommen. Da RAFI in Deutschland seit 2019 nur zertifizierten Ökostrom zukaufte und seit 2021 ausschließlich Ökostrom aus 100 % österreichischer Wasserkraft bezieht, ist der für fremdbezogenen Strom berechnete CO₂-Ausstoß für diesen Zeitraum mit null zu beziffern.

[GRI 305-3→] Für die sonstigen indirekten Emissionen in Scope 3, die beispielsweise die Endnutzung von RAFI-Produkten betreffen, liegen keine validen Werte vor. Belastbare, aus produktbezogenen Cradle-to-Gate Berechnungen generierte Daten sind aufgrund unseres Bezugs von intensiv vorbearbeiteten Zulieferprodukten ebenfalls nicht verfügbar.

GRI 305-2: Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂

Jahr	Medium	CO ₂ -Ausstoß Scope 2 gesamt
2017	Strom	5.533
2018	Strom	5.325
2019	Strom	1.608
2020	Strom	1.581
2021	Strom	1.485
2022	Strom	2.038

3.3.2 Emissionsintensität und Senkung

[GRI 305-4→] Wie zur Bestimmung des Energieintensitätsquotienten (→ vgl. 3.2.2) setzen wir auch zur Berechnung des Emissionsintensitätsquotienten den Umsatz als organisationsspezifischen Parameter an. Die gesamten Treibhausgas-Emissionen aus Scope 1 und 2 werden durch diesen Parameter geteilt, so dass die Bestimmung des Emissionsintensitätsquotienten in der Einheit „Tonnen pro Tausend € Umsatz“ (t / t €) erfolgt.

[GRI 305-5→] Zur Senkung der Treibhausgas-Emissionen trägt neben der Verringerung des Energieverbrauchs die Umstellung des Energiebezugs auf emissionsärmere oder gänzlich klimaneutrale Quellen bei. Durch unseren seit 2019 komplett aus emissionsfreien Quellen fremdbezogenen Strom (→ vgl. 3.2.2) würden sich in diesem Bereich keine Reduktionsmaßnahmen mehr positiv auf die Klimabilanz auswirken. Mit unserem kombinierten Ansatz legen wir dennoch bei allen Neuanschaffungen und Modernisierungsmaßnahmen großen Wert auf Nachhaltigkeit und Verbrauchseinsparung. Fokussiert auf die Emissionseinsparung durch den umgestellten Strombezug (Scope 2) ergibt sich in Relation zum Basisjahr 2017 eine CO₂-Reduktion von 39,2 %.⁴ Verringerte CO₂-Einsparungen im Jahr 2022 ergeben sich aus dem Umzug der RAFI Electronics in China in eine neue Werkhalle mit doppelter Nutzfläche.

Jahr	Umsatz (t €)	Emissionsintensitätsquotient (t / t €)	CO ₂ -Ausstoß gesamt (t)
2017	411.192	0.020	8.257
2018	408.482	0.020	8.125
2019	396.261	0.012	4.697
2020	373.975	0.013	4.712
2021	418.929	0.011	4.652
2022	498.675	0.010	5.046

GRI 305-5: Senkung der THG-Emissionen

Jahr	CO ₂ -Einsparung gegenüber 2017 (t)	CO ₂ -Ausstoß gesamt (t)	CO ₂ -Einsparung %
2017	0	8.275	0,00 %
2018	150	8.125	1,81 %
2019	3.578	4.697	43,24 %
2020	3.563	4.712	43,06 %
2021	3.623	4.652	43,78 %
2022	3.229	5.046	39,02 %

⁴ Zur Berechnung der THG-Emissionen wurden wie zuvor die CO₂-Emissionsfaktoren des Umweltbundesamtes für den deutschen Strommix verwendet.

3.3.3 Ausstoß anderer Schadstoffe

[GRI 305-7→] Sonstige umweltbeeinträchtigende Emissionen am Standort Berg resultieren aus dem BHKW-Betrieb. Die beim Verbrennungsprozess entstehenden Abgase werden regelmäßig von einer unabhängigen Messstelle auf die Einhaltung der gesetzlich vorgegebenen Grenzwerte für die Luftschadstoffe Kohlenmonoxid (CO), Stickstoffoxid (NO₂), Formaldehyd (CH₂O) und Schwefeloxid (SO₂) überprüft. Zusätzlich haben wir einen NO_x-Sensor verbaut, der die Emissionen an Stickstoffoxiden im Abgas überwacht und kontinuierlich als Tagesmittelwert registriert.

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

Messwerte der beauftragten unabhängigen Messstelle vom August 2022

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

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

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

3.3.4 Perspektiven und Zielsetzungen

Für 2022 hatten wir uns das strategische Ziel gesetzt, einen realistischen Fahrplan zur mittelfristigen Erreichung der CO₂-Neutralität am Standort Berg aufzustellen. Daraus leitet die RAFI Unternehmensgruppe die Aufgabe ab, bis 2030 in den Scopes 1 und 2 Klimaneutralität zu erreichen, wobei noch un-

vermeidbare Restmengen an Treibhausgasen kompensiert werden können, und strebt für 2045 eine durchgängige Klimaneutralität in allen drei Scopes an. In diesem Rahmen fokussieren wir zunächst auf das von RAFI direkt beeinflussbare Emissionsaufkommen, d.h. die unter Scope 1 fallenden, vom Unternehmen selbst verursachten Emissionen sowie den Scope 2 betreffenden, mit unserem Energiebezug verbundenen Treibhausgasausstoß. In weiteren Schritten sollen die unter Scope 3 fallenden Emissionen der vorgelagerten Lieferkette erfasst werden. Hierfür gilt es zunächst, in Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten eine valide Berechnungs- und Datengrundlage zu schaffen. Den Abschluss werden die Scope 3 zugeordneten Emissionen des weiteren Produktlebenszyklus der von uns gefertigten Produkte bilden.

Im Frühjahr 2022 haben wir mit der energetischen Modernisierung des RAFI-Campus in Berg einen wichtigen Schritt bei der CO₂-Reduktion eingeleitet. Die Durchführung der Arbeiten erfolgt in mehreren Bauabschnitten über einen Zeitraum von drei Jahren. Im ersten Bauabschnitt wurde 2022 das Gebäude A saniert sowie mit neuer Außendämmung und einer hinterlüfteten Metallfassade aus zertifiziertem recyceltem Aluminium versehen. Aktuell wird das Modernisierungsprojekt mit dem Gebäude F fortgesetzt. Sämtliche Bauteile sind unter energetischen Gesichtspunkten für eine höchstmögliche CO₂-Einsparung ausgelegt. Die nachhaltig verbesserte Wärmedämmung der Gebäudehülle steigert zugleich die Arbeitsplatzqualität. Erste Vorausberechnungen der bauphysikalischen Effekte lassen Energieeinsparungen bis zu 45 % und eine signifikante Senkung der CO₂-Emissionen um ca. 340 Tonnen pro Jahr erwarten.

Als weiteres Bauprojekt haben wir Anfang Mai 2023 mit der Errichtung eines neuen Werks in Bad Waldsee mit energieeffizienter und verbrauchsarmer Gebäudeinfrastruktur begonnen. Der voraussichtlich 2025 bezugsfertige Neubau integriert ein modernes Verwaltungs- und Fertigungsgebäude sowie ein Schulungszentrum. Am neuen Standort werden die Betriebsstätten für die Kunststoff- und Automatenfertigung, die Metallverarbeitung sowie den Werkzeugbau und die Werkzeugentwicklung angesiedelt.







4. ENTSORGUNG, MEHRWEG UND RECYCLING

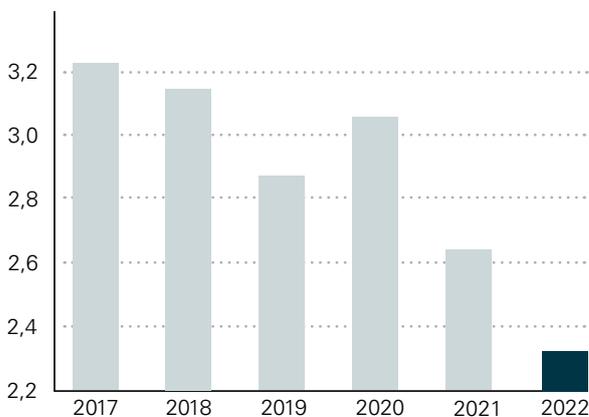
[GRI 103→] RAFI misst dem Recycling und der fachgerechten Entsorgung von Abfällen einen hohen Stellenwert bei, wobei unser primäres Ziel der Abfallvermeidung gilt. In diesem Zusammenhang arbeiten wir mit Kunden und Lieferanten an Konzepten, die das Abfallaufkommen durch Einsparung von Verpackungsmaterialien sowie durch den Einsatz von Pendelverpackungen oder wiederverwendbaren Verpackungen verringern. Um bereits bei der Entwicklung neuer Produkte auf die Reduzierung des Abfallaufkommens hinzuwirken, sorgen wir zum Beispiel für eine optimale Flächennutzung der Fertigungspanels in der Leiterplattenherstellung sowie für die Minimierung von Kunststoffabfällen im Spritzguss und achten auf die Vermeidung gefährlicher Stoffe bei der Materialauswahl. Durch die exakte Planung unserer Folienzuschnitte erreichen wir einen besonders effizienten Materialeinsatz und können den Abfall in der Folienproduktion verringern.

4.1 Abfall- und Gefahrstoff-Management

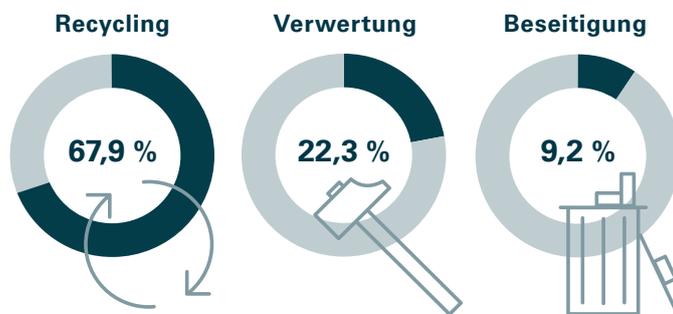
[GRI 306→] Mit unseren Maßnahmen zur Abfallvermeidung und Wiederverwertung haben wir 2022 in der RAFI Gruppe das Abfallaufkommen im Verhältnis Tonnen je 1 Mio. € Umsatz auf ca. 2,3 t reduziert. Der verbliebene Abfall wird durch Recycling, stoffliche oder – falls nicht anders möglich – thermische Verwertung oder Beseitigung entsorgt.

4.1.1 Recycling, Verwertung und Beseitigung

[GRI 301-2, 306-5→] Die Recyclingquote lag 2022 in der Stoffmengenbetrachtung bei 67,9 %. Der Prozentsatz der stofflichen Verwertung belief sich auf 22,3%. 9,2% der Stoffmenge gingen in die Beseitigung. In der Abfallsortierung haben wir seit 2020 die Anforderungen der Gewerbeabfallverordnung übertroffen und auch 2022 eine Getrennthaltungsquote von über 97 % erreicht. Vom Gesamtvolumen des bei RAFI erzeugten Abfalls werden 6 % als gefähr-



Entstandenes Abfallaufkommen in Tonnen je 1 Mio. € Umsatz



Gewichtung der Verwertungs- und Entsorgungsverfahren am RAFI-Standort Berg

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

4.1.2 Umgang mit Chemikalien und kritischen Stoffen

[SDG 3, GRI 416→] Aufgrund der ausgeprägten Fertigungstiefe von RAFI kommen Gefahrenstoffe vorwiegend in unseren Produktionsbereichen zur Anwendung. Dabei sind wir bestrebt, den Einsatz gefährlicher Stoffe weitestgehend zu reduzieren, um die Belastung von Mensch und Umwelt zu senken. Bereits in der Produktentwicklung achten wir auf die Vermeidung kritischer Stoffe gemäß den Kriterien der EU-Chemikalienverordnung (REACH) sowie der EU-Richtlinie zur Verwendung gefährlicher Stoffe in Elektro- und Elektronikgeräten (RoHS). Zudem haben wir eigene, über die REACH- und RoHS-Vorgaben hinausgehende Richtlinien etabliert, um die Verwendung kritischer Stoffe sowohl bei der Herstellung als auch in den Produkten selbst möglichst zu vermeiden. Unser Gefahrstoffmanagement überwacht alle eingesetzten Stoffe und führt in Abstimmung mit den zuständigen Fachbereichen regelmäßige Prüfungen auf Alternativen durch. So konnten wir in den letzten drei Jahren die Anzahl der Gefahrstoffe um ca. 12 % senken, und das trotz einer steigenden Anzahl vormals als unbedenklich, aber heute als gefährlich beurteilter Stoffe. Vor der Einführung neuer gefährlicher Stoffe führen wir Substitutionsprüfungen durch, um frühzeitig alternative Lösungen zu entwickeln.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Getrennthaltungsquote	81,8%	81,54%	81,15%	92,88%	91,38%	92,11%

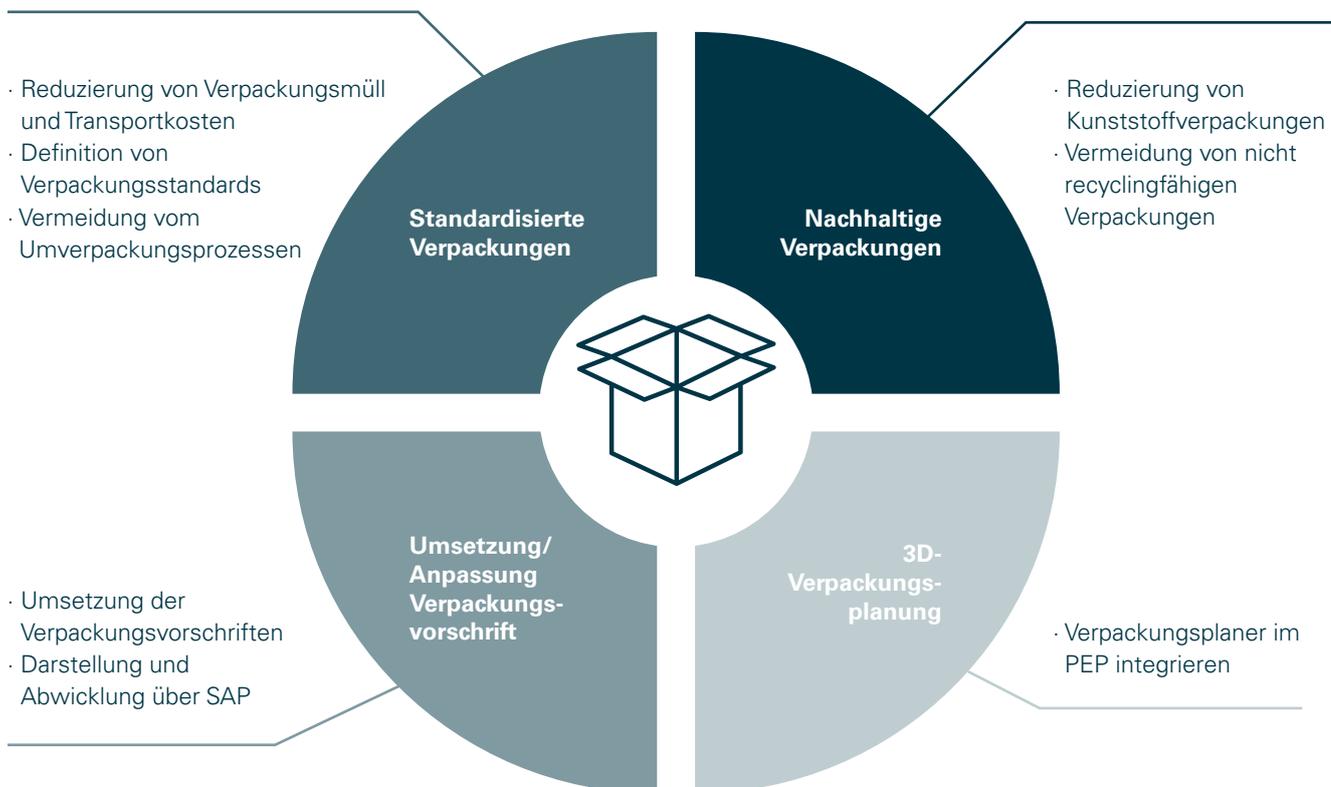
	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Abfall gesamt	1.326,88	1.291,95	1.144,41	1.138,91	1.108,62	1.157,38
· gefährlich	69,27	75,20	72,26	73,99	74,99	73,66
· nicht gefährlich	1.257,60	1.221,94	1.072,17	1.064,91	1.033,87	1.083,93
· Anteil gefährlich	5,5 %	6,2 %	6,7 %	6,9 %	7,2 %	6,8 %
Abfall für Recycling	1.021,40	968,50	850,82	785,14	724,39	785,35
· gefährlich	8,50	13,02	14,19	13,55	19,86	13,59
· nicht gefährlich	1.021,91	948,65	836,49	771,56	704,52	779,47
Abfall zur Verwertung	212,64	247,07	218,64	276,52	290,24	258,23
· gefährlich	43,09	41,41	37,71	37,49	35,86	37,92
· nicht gefährlich	173,64	205,65	180,92	239,02	254,38	220,51
Abfall zur Beseitigung	88,73	88,40	75,12	77,24	93,69	106,09
· gefährlich	17,68	20,77	20,36	22,95	18,72	22,15
· nicht gefährlich	71,05	67,64	54,76	54,30	74,97	83,94

Anteile gefährlichen Abfalls unterteilt nach Verwertungsverfahren in Tonnen

4.2 Nachhaltigkeit im Verpackungswesen

[GRI 301-3→] Bei den von RAFI gefertigten und vertriebenen Produkten handelt es sich überwiegend um komplexe mechatronische Bedieneinheiten für die Mensch-Maschine-Interaktion, die aus einer Vielzahl von Komponenten bestehen. Daher bedarf es sowohl für die Anlieferung der Einzelteile als auch für den Transport der Fertigprodukte geeigneter Verpackungen, die den Schutz des Transportguts und ein sicheres, einfaches Handling gewährleisten. Unser Ziel ist es, den Verbrauch von Verpackungsmaterialien bezogen auf die Umsatzentwicklung in allen Lieferströmen weiter zu verringern. Hierzu haben wir Maßnahmen zur Reduzierung des Verpackungsvolumens, für die Mehrfachnutzung von Verpackungen

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



4.2.1 Verpackungsaufkommen und Wiederverwertung

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

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

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

Jahr	Anzahl Rollen Füllmaterial Papier in ST	Kosten in T €	Umsatz in T €	Prozentualer Verbrauch bezogen auf den Umsatz	Einsparung des Füllmaterials
2019	996	40,28	264.259	0,015 %	100 %
2020	958	38,75	253.799	0,015 %	4 %
2021	780	31,55	285.826	0,011 %	22 %
2022	768	31,55	316.400	0,010 %	20 %



4.2.2 Pendelverpackungen im Warenverkehr

[GRI 301-3→] Ein zweiter Faktor unserer nachhaltigen Materiallogistik besteht in der Umstellung auf Pendelverpackungen im Warenverkehr. Für fast alle internen Materiallieferungen zwischen unseren Standorten kommen mittlerweile wiederverwendbare Pendelverpackungen zum Einsatz. Auch im inhereuropäischen Warenverkehr auf regelmäßigen Transportstrecken verwenden wir insbesondere bei mechanischen Komponenten standardisierte Gitterboxen zur Verpackung. Für Elektronikkomponenten, die wir von Herstellern und Distributoren aus aller Welt beziehen, stellt dies allerdings keine probate Lösung dar, weil sich das vergleichsweise hohe Gewicht der Pendelverpackung im Verhältnis zum Nutzinhalt negativ auf die Energiebilanz des Warenverkehrs auswirkt.

4.2.3 Perspektiven und Zielsetzungen

Über die Materialanlieferung und den internen Warenverkehr hinaus wollen wir in Zukunft auch unsere Kunden mit angepassten Konzepten für eine vermehrte Nutzung von Pendelverpackungen gewinnen. Ausschlaggebende Kriterien hierfür sind die Regelmäßigkeit der Lieferungen, Gewicht und Abmessungen der Produkte sowie die Transportstrecken und Zielorte. Zudem sind bei der Wahl geeigneter Transportverpackungen besondere Anforderungen wie Stoß- und Sturzfestigkeit, Dichtigkeit oder EMV-Schutz sowie spezielle Kundenwünsche an das Verpackungsdesign zu berücksichtigen.





5.

5. AUS- UND WEITERBILDUNG



[GRI 103→] Im Sinne einer nachhaltigen, zukunftsorientierten Unternehmensentwicklung sind die berufliche Nachwuchsförderung, Mitarbeiterqualifizierung und Innovationsfähigkeit von höchster Relevanz für RAFI. An unseren europäischen Standorten streben wir eine jährliche Ausbildungsquote von 5 bis 10 % an, um neue Fachkräfte zu gewinnen. Damit entsprechen wir unserem gesellschaftlichen Auftrag, junge Menschen zu qualifizieren und ihnen einen erfolgreichen Einstieg in das Berufsleben zu bahnen. Als innovatives Technologieunternehmen betrachten wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als das größte Kapital. Deshalb führen wir in allen strategischen Bereichen Initiativen und Aktivitäten zur Personalentwicklung durch, die neben der Auswahl und Einstellung neuer Beschäftigter die strukturierte Personalführung, gezielte Aus- und Weiterbildung sowie die Mitarbeiterbindung auch über die Arbeitsphase hinaus umfassen. Mit unserem Innovationsmanagement fördern wir die Kreativität und Ideenfindung unserer Beschäftigten.

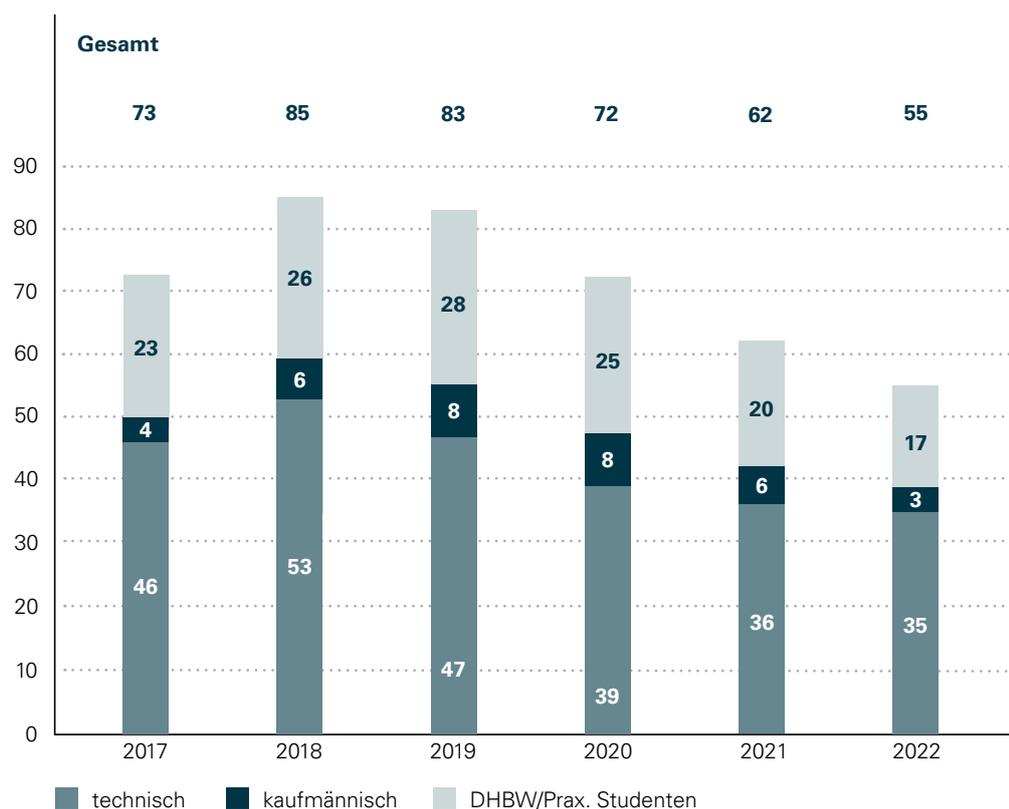
5.1 Ausbildung und Nachwuchsförderung

[GRI 102-8, 404→] Ein zentraler Aspekt unserer nachhaltigen Personalplanung besteht in der bedarfsorientierten Ausbildung. Dementsprechend variieren die Anzahl und Berufsfelder der angebotenen Ausbildungsplätze abhängig von bevorstehender Verrentung, erwarteter Fluktuation und der strategischen Ausrichtung des Unternehmens. RAFI bildet in Deutschland derzeit in 14 Ausbildungsberufen und sieben dualen Studiengängen an den Standorten in Berg und Überlingen aus. Für den Standort Berg wurde RAFI die unabhängige und neutrale Auszeichnung „Top Ausbildung 2022“ verliehen. Diese wird exklusiv an die TOP 1% der Auszubildenden verliehen und zeichnet die Qualität der Ausbildung bei RAFI aus. Zum Stichtag 31.12.2022 wurden an beiden Betriebs-

stätten 24 Auszubildende, sechs Teilnehmende an Umschulungsmaßnahmen, 15 duale und zwei praxisintegrierte Studierende aus- oder weitergebildet. Nach mehreren starken Ausbildungsjahrgängen bei RAFI Hungaria sind dort derzeit fünf Auszubildende und zwei dual Studierende beschäftigt. Gemäß unserem Anerkennungstarifvertrag wird allen erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen am Stammsitz Berg mindestens ein auf zwölf Monate befristeter Arbeitsvertrag angeboten. Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung erhalten unbefristete Arbeitsverträge.

5.1.1 Struktur und Evaluierung der Ausbildung

Die Ausbildung bei RAFI ist dezentral strukturiert. Für jeden angebotenen Beruf ist ein verantwortlicher Aus-





bilder mit der fachlichen Ausbildung betraut. Zudem stehen den Auszubildenden in jeder durchlaufenen Abteilung Ausbildungsbeauftragte als Ansprechpartner zur Verfügung. Damit sind allein am Standort Berg inklusive zweier vollzeitbeschäftigter Ausbildungsleiter insgesamt rund 75 Beschäftigte mit Ausbildungsaufgaben befasst. Unser hohes Ausbildungsniveau stellen wir durch regelmäßige interne und externe Weiterbildungsmaßnahmen sicher. Außerdem führen wir turnusmäßig Feedback- und Beurteilungsgespräche zwischen Auszubildenden bzw. Studierenden und ihren Ausbildenden sowie der Ausbildungsleitung durch.

5.1.2 Aktivitäten und Projekte im Ausbildungszeitraum

Mit unterschiedlichen Aktionen und Projekten möchten wir bereits während der Ausbildungszeit eine hohe Zufriedenheit und Unternehmensbindung bei den Auszubildenden und Studierenden erreichen. Zu Ausbildungsbeginn erleichtert ein Kennenlerntag die Kontaktaufnahme und stärkt das Teamgefüge. Jährlich stattfindende Ausflüge, Teamevents und Grillfeiern festigen den Zusammenhalt und die soziale Kompetenz. Zur Förderung der methodischen Kompetenzen führen wir verschiedene Projekte in unterschiedlichen Teamkonstellationen durch. Beim jährlich in Berg veranstalteten Azubi-Projekt arbeiten Auszubildende und Studierende – von der Ideenfindung über die Kalkulation und Machbarkeitsstudie bis zur Fertigung – gemeinsam an der Herstellung eines Werbe-

artikels, der auf Schulmessen und Marketingveranstaltungen angeboten wird. Im während des zweiten Ausbildungsjahrs am RAFI-Stammsitz durchgeführten Projektmanagement-Seminar werden konkrete Projekte entworfen und umgesetzt. Mit dem 2022 realisierten Projekt der Beschaffung und Integration eines 3D-Druckers in unsere Lehrwerkstatt Metall können unsere Auszubildenden zukunftsgerichtete Zusatzqualifikationen im Bereich additive Fertigung erlangen. 2023 wird sich die Projektgruppe mit der Planung und Durchführung einer halbtätigen Aktion zum Thema Nachhaltigkeit für alle Azubis und Studierenden am Firmensitz in Berg befassen. Im Kontext von ONE RAFI fanden 2022 wechselseitige Besuche unserer Auszubildenden und Studierenden von RAFI Berg und RAFI Eltec statt. Neben der Möglichkeit, die beiden Produktionsstätten besser kennenzulernen, wurde auch ein gemeinsames Teamevent geplant, um die gruppenübergreifende Zusammenarbeit schon während der Ausbildungszeit zu festigen. Dem Teambuilding dienen auch die 2022 neu eingeführten Azubi-Stammtische als fakultatives Angebot außerhalb der Arbeitszeit mit von RAFI bezuschussten Aktivitäten wie Lasertag oder Kegeln.

5.1.3 Kooperationen und Initiativen zur Berufsorientierung

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

Hochschulen, Bildungsträgern und der Agentur für Arbeit zusammen. Mit Ende der Pandemie konnten wir unsere Initiativen 2022 wieder deutlich aktivieren und haben am Standort Berg in Summe 72 Schülerpraktikantinnen und -praktikanten aufgenommen. Zudem waren wir auf zwölf Messen präsent, haben fünf Schulbesuche durchgeführt und vier Schulklassen zur Betriebsbesichtigung eingeladen. Des Weiteren konnten wir 2022 wieder einen Girls' Day in Berg veranstalten und uns dem beruflichen Nachwuchs am Tag der Ausbildung als attraktiver Ausbildungsbetrieb vorstellen.

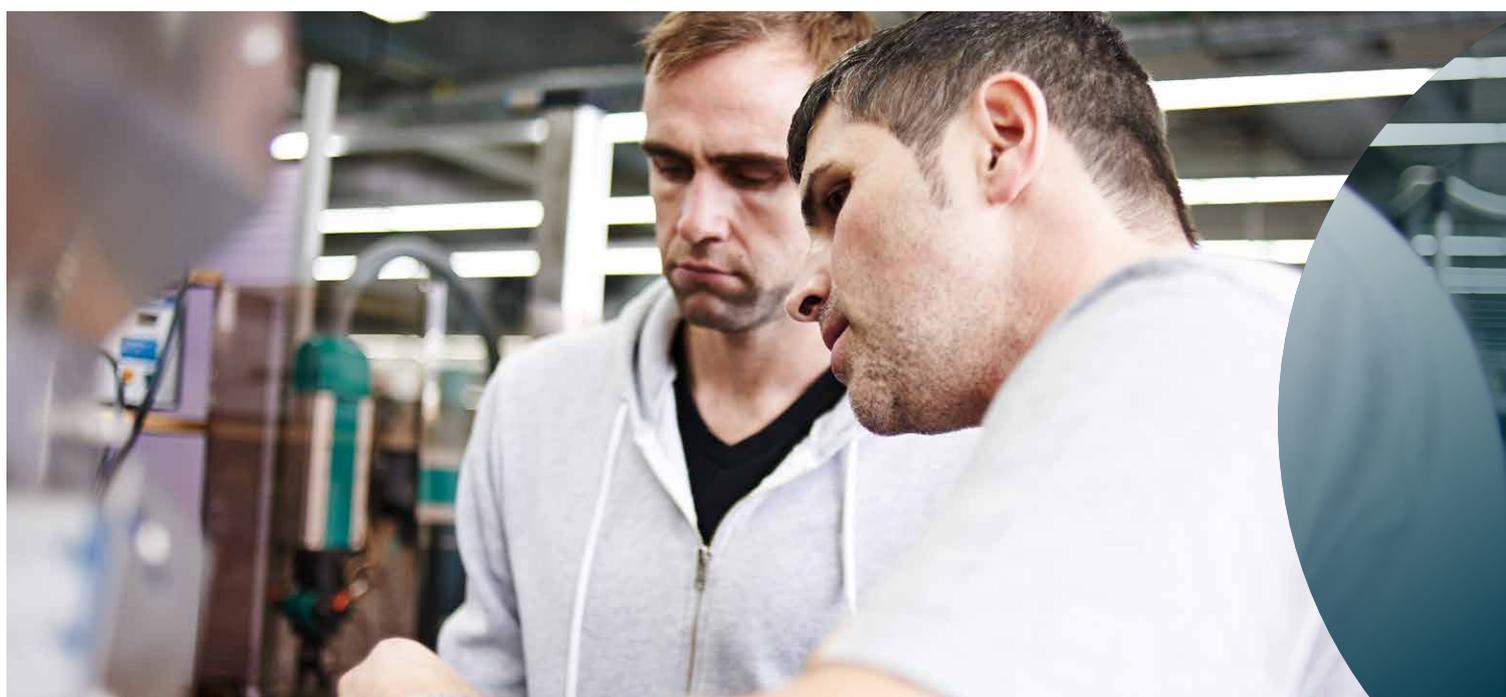
5.1.4 Perspektiven und Zielsetzungen

Damit wir unseren Qualitätsanspruch halten und angesichts des demographischen Wandels im Wettbewerb um die besten Nachwuchskräfte bestehen können, wollen wir unsere Ausbildungsquote erhöhen und das Ausbildungsprogramm insgesamt modernisieren. Für 2022 haben wir die Digitalisierung ins Zentrum unserer Ausbildung gerückt, um auf die digitalen Möglichkeiten u.a. für die Ressourceneinsparung und den Wissenstransfer zu fokussieren. Darüber hinaus werden wir unser Engagement als großes Ausbildungsunternehmen in der Region Oberschwaben weiter ausbauen, indem wir die Kooperationen mit Bildungsträgern intensivieren und uns vermehrt an sozialen Projekten beteiligen.

Außerdem wollen wir 2023 den internationalen Austausch in der Aus-bildung durch Auslandspraktika bei unserer Unternehmenstochter in den USA wieder voranbringen.

5.2 Weiterbildung, Qualifizierung und Umschulung

[GRI 102-8, 401, 402, 404→] Das Ziel unserer Personalarbeit ist es, motivierte, qualifizierte und zufriedene Beschäftigte zu gewinnen und dauerhaft an RAFI zu binden. Unsere Personalentwicklung richtet sich an unserem Leitbild und der allgemeinen Unternehmensstrategie im Hinblick auf Marktdynamiken wie Globalisierung, Digitalisierung und technologischen Wandel aus. Als innovativer Technologieführer mit höchsten Qualitätsansprüchen veranstalten wir pro Jahr mehr als 4.000 Qualifizierungsmaßnahmen, in denen wir unsere Beschäftigten kontinuierlich nach aktuellstem Wissensstand fortbilden. Durch spezielle Programme zur individuellen Karriereplanung und -förderung sichern wir unser Potenzial künftiger Führungskräfte und unsere ausgeprägte Innovationsfähigkeit. Zur agilen Personalentwicklung finden jährliche Human-Ressource-Gespräche mit Bereichs- und Abteilungsleitern statt. Die daraus abgeleiteten Maßnahmen setzen wir konsequent in Personaleinsatz, -planung und -rekrutierung um. Der Erfolg der Personalstrategie wird regelmäßig vom Per-





sonalcontrolling ausgewertet und in Mitarbeiterumfragen überprüft. Für unsere Schulungsprogramme, die wir kontinuierlich erweitern, sind wir bereits mehrfach ausgezeichnet worden.

5.2.1 Kompetenzaufbau und Flexibilisierung

[GRI 404-2→] Für den systematischen Kompetenzaufbau unserer Mitarbeitenden haben wir im 2020 entwickelten RAFII-Kompetenzmodell die für unser Unternehmen relevanten Fähigkeiten definiert. Als zusätzliches Tool geben wir unseren Führungskräften eine Weiterbildungsmatrix an die Hand, um die Zuordnung der Qualifizierungsmaßnahmen zu den jeweiligen Kompetenzen zu erleichtern. Dies vereinfacht die gezielte Auswahl von Maßnahmen, mit denen sich Kompetenzlücken schließen oder Kompetenzen neu auf- bzw. ausbauen lassen sowie die

individuelle Anpassung an den vorhandenen Bedarf.

[GRI 404-1→] Aufgrund unterschiedlicher Anforderungen und schwankender Auftragszahlen in den von RAFII belieferten Branchen kommt der Flexibilität des Personaleinsatzes und der Personalplanung hohe Bedeutung zu. Durch unsere internen und externen Qualifizierungsmaßnahmen sorgen wir für ein breitgefächertes Know-how der Beschäftigten, um ihre Einsatzfähigkeit sowohl bereichsintern an unterschiedlichen Arbeitsplätzen als auch für artverwandte Aufgaben in anderen Abteilungen zu gewährleisten. Unser internes Schulungsangebot umfasst über 300 Kurse mit unterschiedlichen Themenschwerpunkten. Die Schulungen werden sowohl von eigenen Expertinnen und Experten als auch von externen Trainerinnen und Trainern durchgeführt. Ergänzt wird

Schulungen- inhouse und extern

⁵ Die Gesamtkosten beinhalten ausschließlich Aufwendungen für externe Trainer und qualifizierungsbedingte Reisekosten ohne Berücksichtigung von Stundensätzen der Mitarbeitenden, internen Trainer, von Unterhalts- und Personalkosten des Schulungszentrums sowie Aufwendungen für die Ausbildung.

Jahr	2020	2021	2022
Anzahl Schulungen	3.033	3.175	4.474
Anzahl Stunden	11.529	16.476	16.800
Anzahl Stunden / MA	4,6	7,2	7,7
IST - Gesamtkosten	305.369,06 €	332.593,57 €	636.075,71 €

Umfang und Kosten der Schulungsmaßnahmen pro Jahr ⁵

das Angebot durch Lehrgänge, die bei spezialisierten Dienstleistern gebucht und abgehalten werden. Um die coronabedingt abgesagten Schulungen in den Jahren 2020 und 2021 zu kompensieren, haben wir zur angemessenen Qualifizierung unserer Beschäftigten zahlreiche Online-Kurse aufgelegt, die auch nach der Pandemie z. B. durch Blended Learning oder E-Learnings ausgebaut und ergänzt wurden. (→ vgl. 5.2.6).

5.2.2 Weiterbildungsprogramme: Upskilling, Reskilling, Cross Skilling

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

5.2.3 Entwicklung von Führungskräften durch POS

Bei RAFI werden über 80 % der Fach- und Führungspositionen intern besetzt. An unseren Standorten in Berg und Überlingen veranstalten wir einmal jährlich Potenzialsichtungen (POS), um potenzielle Führungskräfte im Rahmen eines Assessment-Centers zu identifizieren. Die Kandidatinnen und Kandidaten werden anschließend durch individuelle Entwicklungspläne an künftige Leitungsaufgaben herangeführt und ermöglichen RAFI eine systematische und nachhaltige Nachfolgeplanung. Für amtierende Führungskräfte bieten wir jährlich spezielle, auf die RAFI-Strategie ausgerichtete Schulungen, die aktuelle Themen und Trends wie „Führen in der VUCA-Welt“ und „Ergebnisorientiertes Führen in einer Respekt- und Leistungskultur“ aufgreifen. Unsere Führungsinstrumente werden laufend aktualisiert und an die Bedürfnisse

der Beschäftigten angepasst. Die RAFI-Führungsprinzipien und Tools haben wir in einem Leitfadens für unsere Führungskräfte zusammengefasst.

5.2.4 Stufenweise Mitarbeiterqualifizierung mit RIMA

Mithilfe unseres RIMA-Modells fördern wir bei RAFI Berg Mitarbeitende von der Anlernkraft bis zum Masterabschluss und können sie zu Experten ihres jeweiligen Fachgebiets ausbilden. Die Qualifizierung zum Experten orientiert sich am Bedarf und dem vorhandenen Potenzial. Im Qualifizierungsprozess können über die jährlichen Qualifikationsmaßnahmen hinaus auch gezielte und individuell abgestimmte Trainings, Ausbildungsprogramme und Schulungen durchgeführt werden. Die Weiterbildungsprogramme sind auf unsere Unternehmensstrategie sowie die Bedürfnisse unserer Kunden ausgerichtet. Seit 2012 wurden 100 Beschäftigte mit individuellen Qualifikationen über RIMA gefördert. Pro Jahr bieten wir im Kontext von RIMA bis zu sechs Plätze für interne Umschulungsmaßnahmen an, durch die Beschäftigte mit fachfremdem Abschluss oder ohne Ausbildung einen IHK-zertifizierten Ausbildungsberuf erlernen können und damit beschäftigungsfähig bleiben. 2022 wurden erstmals auch bei RAFI Eltec in Überlingen je ein Umschulungsplatz zur Industriekaufrau und Produktionstechnologin angeboten. Die an unseren Umschulungen Teilnehmenden profitieren von einer um ein Drittel kürzeren Ausbildungsdauer bei Fortzahlung ihres zuvor bezogenen Gehalts.

Zu den mit RIMA verbundenen Förderoptionen gehören auch eine Ruhendstellung des Arbeitsvertrages, Arbeitszeitreduzierungen, die Gewährung von Bildungsurlaub und eine finanzielle Zweidrittel-Beteiligung an Weiterbildungskosten bis maximal 5.000 €. Die Flexibilität des RIMA-Modells ermöglicht Weiterbildungsmaßnahmen in Vollzeit, Teilzeit oder berufsbegleitend. Für Weiterbildungen in Teilzeit lag die RIMA-Förder-summe 2022 bei über 18.000 € bei einer durchschnittlichen Bezuschussung von rund 2.300 € pro Person.





RIMA-Gesamtförderung

	2018	2019	2020	2021	2022
Bachelor-Studium	4	9	1	5	3
Master-Studium	1	2	7	3	5
Meister		2	1	3	
Techniker	1	1	1		
Teilqualifizierung	6	9	4	5	4
praxisint. Studium	2	1	1	2	2
Umschulung	6	4	3	2	3
davon Vollzeit	9	6	4	5	6
davon Teilzeit	11	22	14	15	11

5.2.5 Persönlichkeitsentwicklung mit PEP

RAFI legt großen Wert auf die persönliche, individuelle Weiterentwicklung seiner Beschäftigten. Mit unserem Programm „PEP me up“ bieten wir in unseren deutschen Tochterunternehmen seit 2017 mehrmals jährlich modular aufgebaute Workshops zur Stärkung von Persönlichkeit und Unternehmensbindung an. Die Schulungen, die allen Beschäftigten offenstehen, folgen der Devise „Von RAFI für RAFI“ und werden

von einem internen Projektteam konzipiert und durchgeführt. Ziel der Workshops ist die Steigerung des persönlichen Entwicklungspotenzials durch Selbstführung und Veränderungsbereitschaft. Zudem wird der Bezug zu RAFI als Unternehmen intensiviert und das „WIR“ durch Themen wie Zusammenarbeit und Kommunikation gestärkt.

5.2.6 Digitale Schulungsplattform

Seit 2020 steht unseren Beschäftigten mit der digitalen Lernplattform LEARNIE ein neues Online-Schulungsangebot zur Verfügung. Die auf der Plattform bereitgestellten Formate reichen vom E-Learning über Onlineschulungen und Webinare bis zum Blended Learning und lassen sich zeit- und ortsunabhängig abrufen und digital verwalten. Zur Aufbereitung von Themen und Inhalten für E-Learnings mit speziellem RAFI-Bezug wurden 20 Mitarbeitende zu Autorinnen und Autoren fortgebildet. Darüber hinaus beziehen wir von externen Anbietern E-Learnings zu allgemeinen Themen – darunter sowohl Pflichtkurse wie Arbeitsschutz oder IT-Security als auch breitgefä-



cherte Angebote zur freiwilligen Weiterbildung beispielsweise für gängige Software-Anwendungen. Derzeit können über LEARNIE insgesamt 306 Kurse gebucht oder abgerufen werden. Davon sind 209 als Online-Kurse und Webinare angelegt, 81 finden als Inhouse-Schulungen in Präsenz und 5 Kurse im Blended-Learning-Format statt. Die Angebote der seit 2022 auch an den Standorten RAFI Eltec in Überlingen und RAFI Hungaria verfügbaren Plattform werden schrittweise auf weitere Tochterunternehmen übertragen, um LEARNIE zu einem einheitlichen, standort- und länderübergreifenden Schulungsportal auszubauen.

5.2.7 Schulungszentrum zur elektronischen Fachqualifizierung

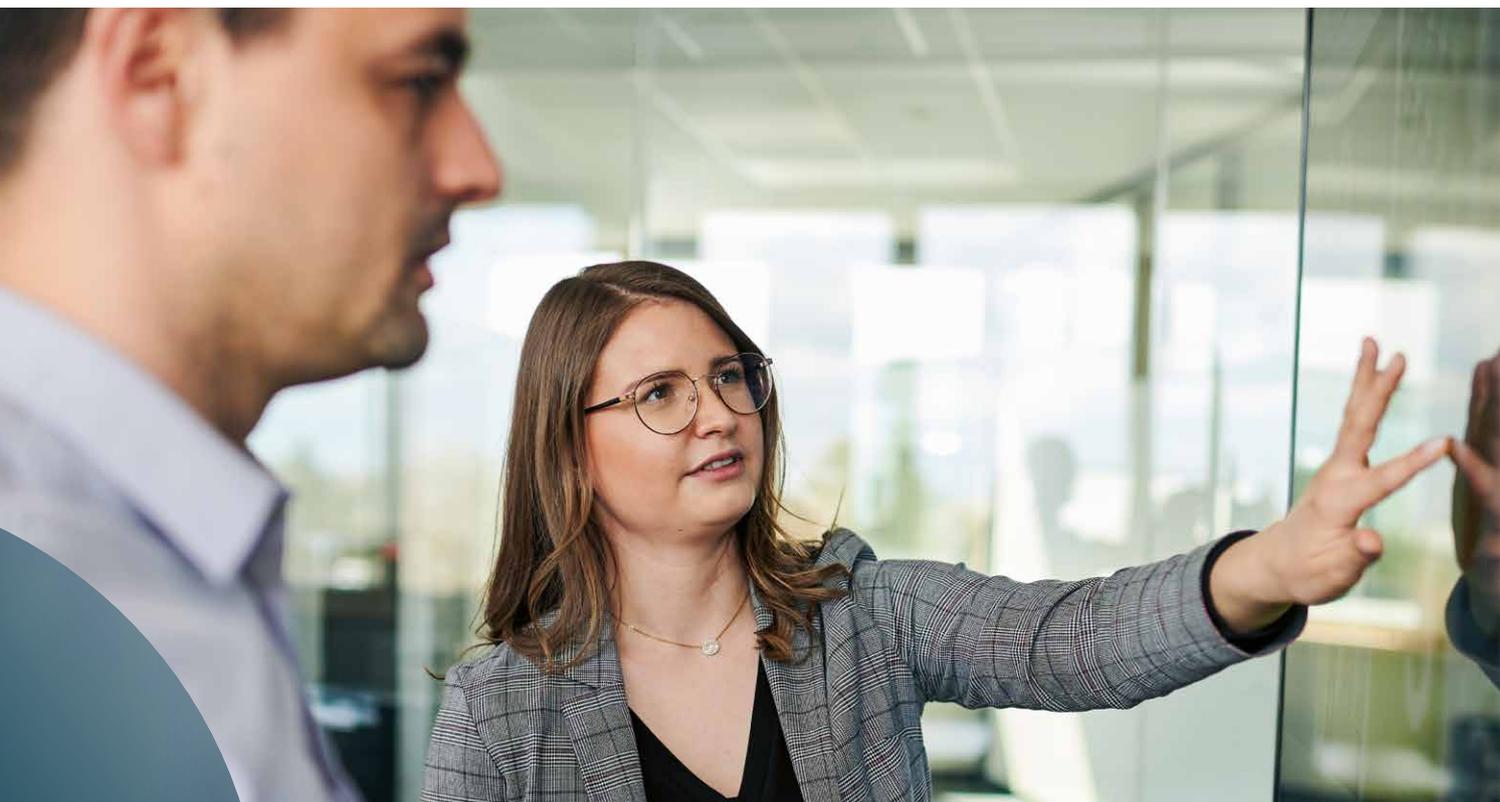
Als produzierendes Unternehmen der Elektroindustrie ist die hohe Qualifikation unserer Beschäftigten im Bereich Elektronik für uns essentiell. Daher veranstalten wir gemeinsam mit AVLE, dem Ausbildungsverbund Löttechnik Elektronik, in unserem hauseigenen Schulungszentrum in Weingarten auf die aktuellen Anforderungen und Entwicklungen der Elektronik-

produktion zugeschnittene Lehrgänge. Außer den AVLE-Lötschulungen gehören auch SMT-Prozessschulungen sowie eine Ausbildung zum Brandschutzhelfer zum Kursprogramm. Neben unseren Mitarbeitenden nehmen führende Elektronikkonzerne, mittelständische Auftragsfertiger sowie Landes- und Bundesämter aus dem gesamten DACH-Raum unser Kursangebot wahr. Auf Wunsch führen wir bedarfsspezifische Schulungen auch beim Kunden vor Ort durch. Unser Schulungszentrum ist nach den Richtlinien AVLE 1505, 1510 und 1511 mit modernster Technologie ausgestattet und damit europaweit führend. Die technische Ausstattung wird im Dreijahres-Rhythmus durch unsere Sponsoren erneuert und befindet sich daher stets auf dem neuesten Stand. Wir verfügen über modernstes Lötequipment verschiedener Hersteller. Unser Ausbilder ist nach IPC-A-610 und IPC-7711/7721 sowie AVLE 1515 und AVLE 1516 zertifiziert, was uns europaweit als einzigen Anbieter berechtigt, Lötschulungen für die Polizei durchzuführen.

Als einer der größten Arbeitgeber in der Region bringt RAFI seine Schulungskompetenz auch im

Schulungen- inhouse und extern

	2018	2019	2020	2021	2022
Anzahl Schulungen	561	304	193	226	601
geschulte UE	11.028	5.830	3.222	4.166	10.328
Anzahl Teilnehmer	514	236	158	308	631
Zufriedenheit sehr gut	94 %	97 %	98 %	98 %	99 %
Kosten gesamt in €	226.761,81 €	201.240,00 €	200.740,00 €	200.740,00 €	548.099,16 €
gesparte Lehrkosten in €	290.790,00 €	169.243,95 €	187.760,00 €	115.705,00 €	55.554,24 €



Ausbildungskontext ein und bietet in Kooperation mit der Hochschule Ravensburg-Weingarten (RWU) Löturse für internationale Studierende an. Des Weiteren unterstützt das Schulungszentrum als Sponsor das Formular Racing Teams dieser Hochschule mit geldwerten Leistungen in Höhe von 4.500 € pro Jahr. Außerdem veranstaltet RAFI in Zusammenarbeit mit regionalen Schulen kostenfreie Löturse für Schulklassen. Lötgeräte, die nicht mehr dem neuesten Stand der Technik entsprechen, werden günstig an kooperierende Schulen oder Hochschulen abgegeben.



5.2.8 Perspektiven und Zielsetzungen

Zu unseren Zielsetzungen im Bereich Weiterbildung zählt der inhaltliche Ausbau der digitalen Lernplattform LEARNIE. Neben der sukzessiven Erweiterung des digital bereitgestellten Kursangebots haben mit Überlingen und Ungarn 2022 zwei unsere Tochterunternehmen erfolgreich an das Lernportal angebunden. Einen zweiten Schwerpunkt bildet die gruppenweit koordinierte Förderung unseres Führungskräfte nachwuchses. In diesem Kontext wollen wir durch eine tiefere Verankerung unseres Leitfadens an allen

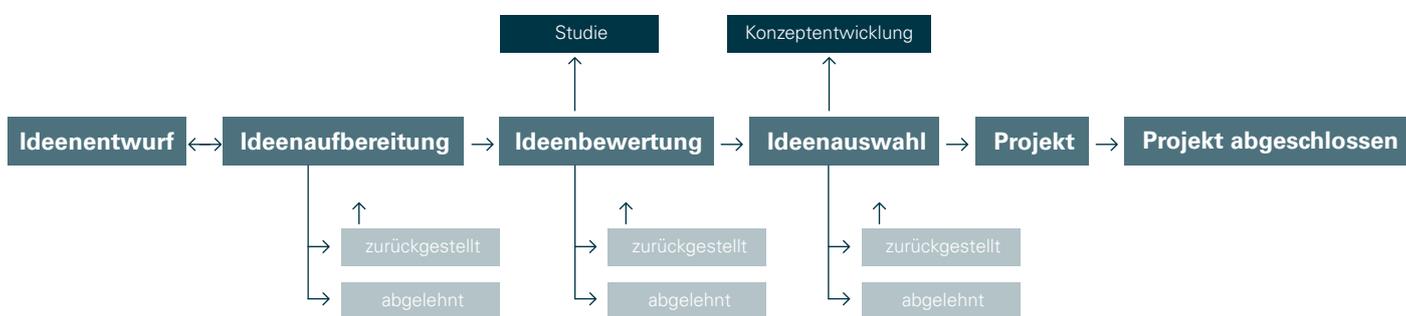
Standorten einheitliche Grundlagen und Prinzipien für die Personalführung gewährleisten.

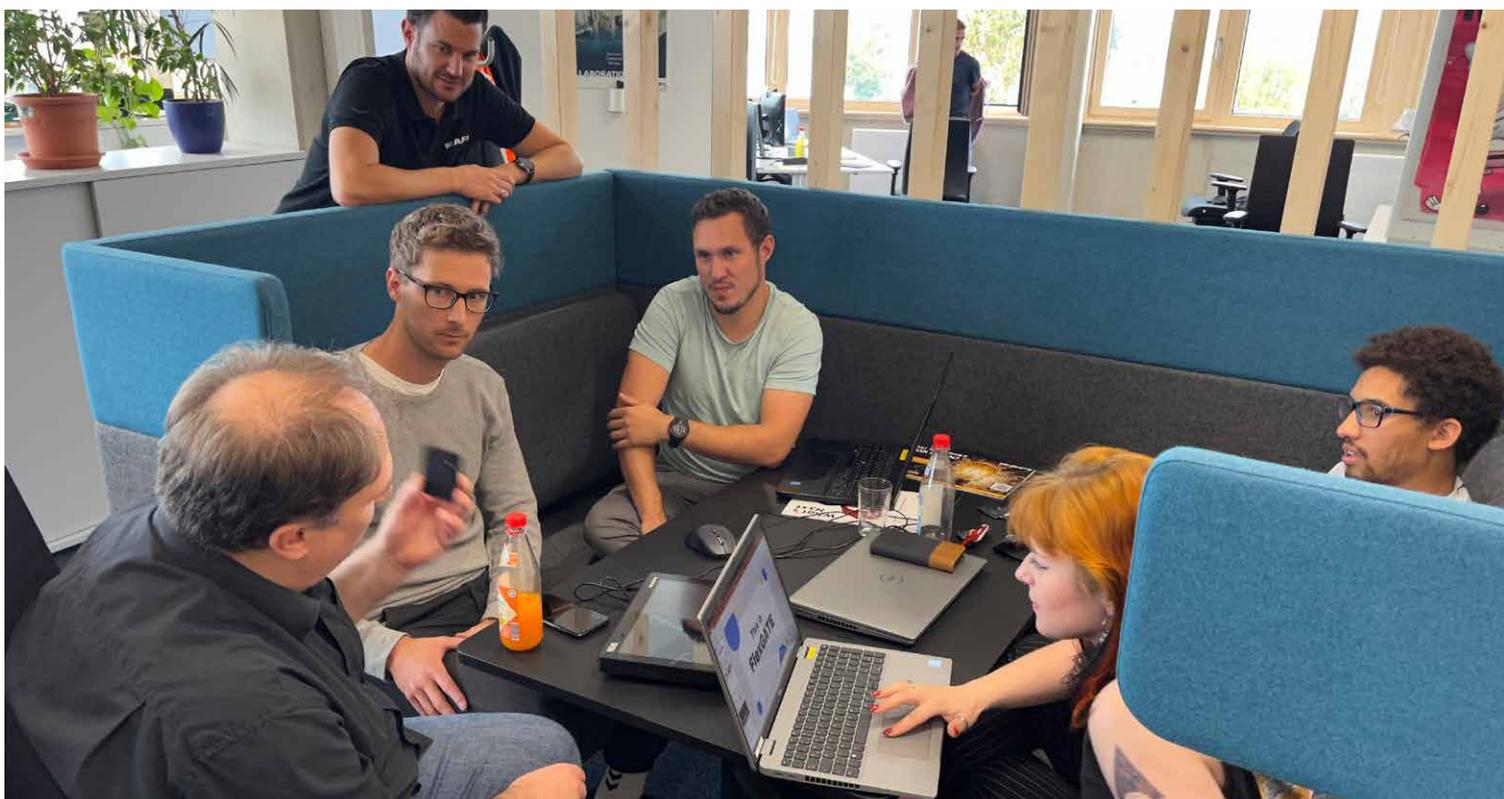
5.3. Innovationsfähigkeit und -förderung

[SDG 9→] Als ein wesentliches Erfolgskriterium und Leitmotiv unseres unternehmerischen Handelns haben wir die Innovationsförderung fest in unserer Organisation integriert. Um durch neue Ideen, Prozesse und Entwicklungen zukunfts- und wettbewerbsfähig zu bleiben, sind wir bestrebt, die strukturellen Voraussetzungen für eine innovationsorientierte Unternehmenskultur kontinuierlich zu verbessern. Hierzu setzen wir auf den Ideenreichtum unserer Beschäftigten und motivieren sie ausdrücklich zur kreativen Mitwirkung. Mit unserem strukturell verankerten Innovationsprozess ermöglichen wir allen Mitarbeitenden, eigene Vorschläge und Ideen zu entwickeln und in unsere Innovationsdatenbank „INVISION“ einzuspeisen.

5.3.1 Interner Innovationswettbewerb

Im Rahmen unseres jährlich am Standort Berg veranstalteten Innovationswettbewerbs reichen unsere Beschäftigten jedes Jahr zwischen 20 und 40 neue Ideen ein, die zunächst von einem Kompetenzteam





gesichtet und bewertet werden. Im zweiten Schritt präsentieren die Einreichenden ihre Vorschläge einem interdisziplinären Gremium und stellen sie zur Diskussion. Als besondere Anerkennung für die beste Idee vergibt die Geschäftsführung den Titel „TOP-Innovator des Jahres“. Der oder die Preisträger*in wird mit einem Pokal belohnt und erhält ein symbolisches Preisgeld in Höhe von 2.000 €, das von RAFI für einen guten Zweck ihrer Wahl gespendet wird. 2022 haben wir drei unserer Mitarbeiter als Innovatoren des Jahres für ihre Entwicklung eines neuen, auf sehr raue Umweltbedingungen abgestimmten Eingabesystems für Nutzfahrzeuge ausgezeichnet.

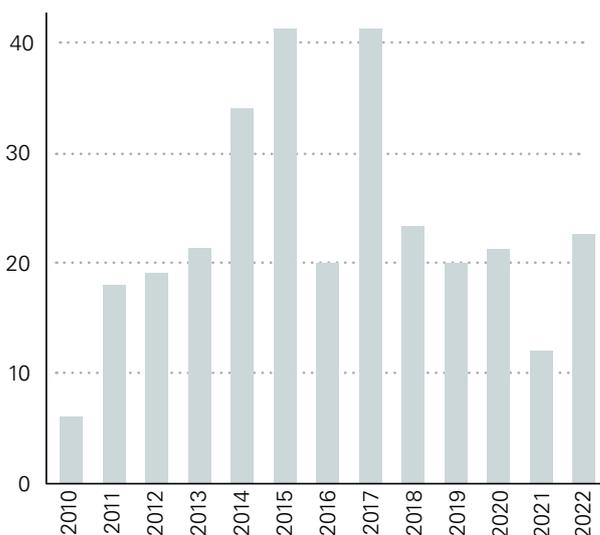
5.3.2 Innovationsworkshop i24

Zusätzlich zum Innovationsprozess bieten wir mit unserer Initiative „i24“ ausgewählten Beschäftigten einmal pro Jahr die Möglichkeit, sich einen Tag frei dem Thema Innovation zu widmen. Jeder i24-Tag steht un-

ter einem bestimmten Motto, zu dem die aus verschiedensten Bereichen ausgewählten Teilnehmenden in Kleingruppen innovative Ideen entwickeln. Die Kreativität der Beteiligten spiegelt sich in den vielfältigen Vorschlägen und Ideen wider, von denen sich manche direkt umsetzen lassen, während komplexere Projekte mit größerem Zeit- und Entwicklungsaufwand verbunden sind.

5.3.3 Hackathon

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





6.



6. ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT

[GRI 103→] Am Standort Berg als Hauptsitz der RAFI Gruppe in der florierenden Wirtschaftsregion Oberschwaben sind wir mit einem verstärkten Wettbewerb um die besten Fachkräfte konfrontiert, müssen aber auch an unseren weiteren Standorten unseren Bekanntheitsgrad und unsere Reputation als attraktiver Arbeitgeber sicherstellen. Um die Mitarbeiterbindung zu festigen und die hohe Qualität unseres Personalbestands dauerhaft zu erhalten, strebt das Management eine überdurchschnittliche Arbeitgeberattraktivität an. Neben zahlreichen Erleichterungen im Arbeitsalltag sorgen wir für ein familienfreundliches Beschäftigungsumfeld und honorieren das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeitenden. Wir fördern aktiv die Work-Life-Balance und bieten zahlreiche Leistungen und Präventionsprogramme für den Schutz am Arbeitsplatz, die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Beschäftigten. Zudem verfügen wir am Stammsitz Berg über ein breit aufgestelltes betriebliches Gesundheitsmanagement, das wir schrittweise auf unsere anderen Betriebsstätten ausweiten wollen.

6.1 Beschäftigungsmodelle und Zusatzleistungen

[GRI 401-2→] RAFI Berg offeriert seinen Mitarbeitenden über die Tarifbindung hinaus ein attraktives Paket von Zusatzleistungen, Bonifikationen und Vergünstigungen. Mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, verschiedenen Zeitkonten, Sabbaticals, einer betrieblich geförderten Altersvorsorge, Altersteilzeitmodellen sowie Zuschüssen für Nahverkehr, Kantinenessen und Kinderbetreuung, der Organisation von Ausflügen und Events sowie der Förderung ehrenamtlichen Engagements schaffen wir den Rahmen für eine hohe Beschäftigtenzufriedenheit. Auf die einzelnen Standorte der RAFI Gruppe bezogen orientieren sich unsere Leistungen und Angebote an den länderspezifisch vorgegebenen Standards und dem wirtschaftlichen Stellenwert der Betriebsstätten. Dabei messen wir der Sicherheit und hohen Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden allerorts zentrale Bedeutung zu und sind bestrebt, die Arbeitsgestaltung an die Rahmenbedingungen des Hauptsitzes anzulehnen.

6.1.1 Vergütung, Zuschüsse und Bonifikationen

[GRI 102-41,407→] Die RAFI GmbH & Co. KG und damit der Standort in Berg ist tarifgebunden und

erkennt die Flächentarifverträge der Metall- und Elektroindustrie an. [GRI 404-3→] Zusätzlich zur attraktiven Grundvergütung werden in jährlich stattfindenden Leistungsbeurteilungen individuelle Leistungszulagen ermittelt. Unser Unternehmen zahlt Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie eine jährliche Gewinnbeteiligung, deren Höhe sich an den Unternehmensergebnissen des vorherigen Geschäftsjahrs bemisst. Überdies bieten wir unseren Beschäftigten zahlreiche weitere Zuwendungen und Sozialleistungen wie Kostenbeteiligung für den öffentlichen Nahverkehr, das Kantinenessen sowie die Kinder- und Ferienbetreuung. An unseren ausländischen Standorten zahlen wir den Mitarbeitenden ein überdurchschnittliches Gehalt und fördern den Zusammenhalt der Belegschaft im Sinne der Initiative ONE RAFI. Gruppenweit werden die Werkskantinen vor Ort bezuschusst, wobei der durchschnittliche Zuschuss rund 5,40 € pro Menü betrifft. Damit gewährleisten wir, dass unseren Beschäftigten ein frisches und reichhaltiges Angebot an Speisen und Getränken mit einem Anteil von über 25 % vegetarischer oder veganer Ge-

richte aus biologischem Anbau zur Wahl steht. Darüber hinaus engagiert sich RAFI für die betriebliche und private Absicherung seiner Mitarbeitenden und hat am Hauptsitz ein Dreisäulenmodell zur betrieblichen Altersvorsorge implementiert, das 2016 mit dem Deutschen bAV-Preis ausgezeichnet wurde. An allen Standorten fördern wir individuelle Leistungen zur Altersvorsorge und unterbreiten Angebote für private Unfall- und Berufsunfähigkeitsversicherungen.

6.1.2 Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis

[GRI 402-] Das „WIR“ steht im Zentrum unseres unternehmerischen Handelns. Als international tätiges Industrieunternehmen mit regionaler Verbundenheit legen wir Wert auf Bodenständigkeit und ein gutes Miteinander. Die Wertschätzung für unsere Beschäftigten bringen wir mit verschiedenen Aktionen und Veranstaltungen zum Ausdruck. An erster Stelle ist hier die jährliche Betriebs- und Weihnachtsfeier zu nennen, die mit Rahmenprogramm und umfangreichem Buffet zum gemeinsamen Jahresabschluss einlädt. Weitere Betriebsfeierlichkeiten werden in Eigenregie an den einzelnen Standorten organisiert und begangen. Darüber hinaus unterstützt RAFI finanziell und organisatorisch das Miteinander der Beschäftigten stärkende Veranstaltungen. Am Standort Berg bieten wir mit 15 Betriebssportgemeinschaften (BSG), unserer RAFI-Big-Band sowie der RAFI-Werkfeuerwehr unseren Beschäftigten gemeinsame, der Gesundheit sowie dem gesellschaftlichen und kulturellen Engagement förderliche Aktivitäten auch nach Abschluss des Arbeitstages. Auch an unseren Standorten in Überlingen und Polen haben wir Angebote für gemeinsame Sportaktivitäten etabliert. Zu Beginn des Jahres 2023 wurde zudem der „EGYM-Wellpass“ eingeführt, der den Mitarbeitenden der deutschen Standorte kostenfreien Eintritt bei kooperierenden Sport- und Freizeiteinrichtungen gewährt.

6.1.3 Unterstützung gemeinnütziger und ehrenamtlicher Aktivitäten

[GRI 413-1-] Die einzelnen Standorte der RAFI Gruppe nehmen ihre Rolle als Unternehmen eingebettet in den gesellschaftlichen Kontext wahr (→vgl. 2.3). Neben der Förderung von Sport, Kultur und sozialen Einrichtungen erstreckt sich das Engagement auf eine Reihe weiterer Kooperationen und Initiativen, die sich je nach Standort in Art und Intensität unterscheiden. Während RAFI Berg und Eltec sich stark für die Förderung sportlicher Aktivitäten einsetzen, unterstützt RAFI Systec wirtschaftlich benachteiligte Familien aus der Region mit Sach- wie Geldspenden und tritt gemeinsam mit dem Kinderschutzbund für einen gleichberechtigten Bildungszugang ein. Im gruppenweiten Maßstab sind die Konzepte zur Umsetzung von Spendenprojekten noch im Aufbau und werden standortbezogen entwickelt.

Als Kooperations- und Bildungspartner von mehr als

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

6.1.4 Arbeitszeitmodelle, Zeitkonten, mobiles Arbeiten

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

An den deutschen RAFI Standorten wird nach Möglichkeit ein flexibles Arbeitszeitmodell ohne Kernarbeitszeit gepflegt. Um die Auslastung unserer Maschinen möglichst effizient zu gestalten, arbeiten verschiedene Produktionsbereiche im Schichtbetrieb. International stehen etwa 40% der Beschäftigten flexible Arbeitszeitmodelle zur Verfügung. Geleistete Mehrarbeitsstunden werden entweder in einem persönlichen Gleitzeitkonto gesammelt, über das jeder Mitarbeitende individuell verfügen kann, oder dem Standort entsprechend vergütet. Das durchschnittliche Zeitguthaben belief sich 2022 auf 22,19 Stunden. Darüber hinaus verfügen die Beschäftigten über ein betriebliches Arbeitszeitkonto sowie ein Langzeitkonto. Der dort verzeichnete Stundenaufbau ermöglicht längere Abwesenheiten wie beispielsweise zur Pflege von Familienangehörigen, Sabbaticals, einen vorzeitigen Ausstieg aus



dem Erwerbsleben oder die individuelle Fort- und Weiterbildung. Dieses Modell hat sich vor allem an den deutschen Standorten etabliert.

Je nach Tätigkeit steht unseren Beschäftigten die Möglichkeit des mobilen Arbeitens zur Verfügung, die für RAFI Berg 2019 mit dem Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung spezifiziert worden ist. Durch die individuelle, örtlich wie zeitlich variable Arbeitsgestaltung unterstützen wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und kommen dem Wunsch vieler Beschäftigten nach größerer Flexibilität nach. Da 2022 insgesamt 160.000 km an gefahrenen Pkw-Kilometern wegfielen, wirkt sich variable Arbeitsgestaltung nicht nur positiv auf die Mitarbeiterzufriedenheit, sondern auch auf den Umweltschutz aus.

6.1.5 Beschäftigtenzufriedenheit

Zur Sicherung unseres innerbetrieblichen Know-hows und der Qualität unserer Leistungen legen wir Wert auf dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse. Wir honorieren lange Betriebszugehörigkeiten und halten die Fluktuation gering. Dazu ermitteln wir in regelmäßigen Abständen den Grad der Zufriedenheit unserer Beschäftigten und prüfen Optimierungspotenziale. Weil zufriedene und motivierte Mitarbeitende den Grundstein für unseren Unternehmenserfolg bilden, arbeitet unser Management in Berg eng mit dem Betriebsrat und weiteren Arbeitnehmer-Ausschüssen zusammen. Da die Mitglieder dieser Gremien aus verschiedensten Unternehmensbereichen stammen, finden die getroffenen Entscheidungen breite Akzeptanz in der gesamten Belegschaft. In

Berg beschlossene Maßnahmen werden durch die Initiative ONE RAFI oft an weiteren RAFI Standorten implementiert, so dass auch diese von den lokalen Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechten profitieren, die im deutschen Betriebsverfassungsgesetz verankert sind.



[GRI 401-1→] Die Zufriedenheit unserer Beschäftigten spiegelt sich insbesondere in der Dauer der Betriebszugehörigkeit sowie dem geringen Krankenstand wider. Im vergangenen Jahr haben wir leider einen Anstieg der Fluktuationsrate auf 10,2 % verzeichnen müssen, die im Branchenvergleich jedoch noch relativ gering ausfällt. Die Beweggründe von Arbeitnehmer-Kündigungen werden in Austrittsgesprächen eruiert, um daraus zielführende Maßnahmen abzuleiten, welche die Mitarbeiterzufriedenheit weiterhin auf hohem Niveau zu halten. Überdies wird die Zufriedenheit unserer Beschäftigten in regelmäßigen Umfragen unter Mitwirkung des Betriebsrats abgefragt. Auch international halten wir die RAFI Standorte an, ihre Mitarbeitenden regelmäßig zu befragen und in Entscheidungsprozesse miteinzubeziehen. Für Deutschland berücksichtigen wir zudem öffentliche Arbeitgeberbewertungen auf Plattformen wie „Kununu“, „Glassdoor“ oder „ausbildung.de“. Hier erreicht RAFI GmbH & Co. KG Weiterempfehlungsraten von 97% („Kununu“) und 100 % („ausbildung.de“) sowie Bestwerte in puncto Mitarbeiterzufriedenheit.

6.1.6 Perspektiven und Zielsetzungen

Unsere neue Employer-Branding-Strategie wird 2023 ausgerollt. Damit wollen wir die Bekanntheit von RAFI als attraktivem Arbeitgeber weiter erhöhen und ein qualitativ wie quantitativ gesteigertes Bewerbungsaufkommen erreichen. Die seit Jahren am Standort Berg etablierten Schulungen von RAFlaner*innen für RAFlaner*innen zum respekt-

vollen und achtsamen Umgang miteinander (PEP me up), werden auf die deutschen Standorte ausgeweitet, um auf eine einheitliche Unternehmenskultur mit gemeinsamen Werten und Spielregeln hinzuwirken. Ebenso werden die vereinbarten und in den Führungskräfte-schulungen vermittelten Führungsgrundsätze und –prozesse gruppenweit ausgerollt. Dies erfolgt ab 2023 im Rahmen lokaler Führungskräfte-schulungen sowie standortübergreifender Entwicklungsprogramme. Das Ziel der Führungskräfte-entwicklung ist es, einen modernen ergebnisorientierten Führungsstil in einer Respekt- und Leistungskultur gruppenweit zu etablieren. Auch der Potenzial-sichtungsprozess wird ab 2023 an allen Standorten durchgeführt. Damit wird jungen Fach- und Führungstalenten eine persönliche Perspektive aufgezeigt, die durch individuelle Fördermaßnahmen begleitet wird. Durch aufeinander abgestimmte Schulungs- und Förderprogramme für Führungskräfte und Mitarbeiter können wir das respektvolle Miteinander über alle Standorte und Hierarchieebenen hinweg als gemeinsame, unternehmensweite Haltung noch fester in unserer Firmenkultur verankern.

6.2 Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz

[GRI 403→] Die Sicherheit und Gesundheit unserer Beschäftigten haben für uns höchste Priorität. In unserer Verantwortung als Arbeitgeber gewährleisten wir die Sicherheit der Arbeitsplätze, schützen unsere Belegschaft vor Gefahren und ergreifen vorbeugende Maßnahmen für ein gutes Arbeitsumfeld. Un-



ser betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) befördert das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden, damit sie die vielfältigen Anforderungen des modernen Arbeitslebens mit Freude und Leistungsfähigkeit meistern können. Deshalb wollen wir das primär am Stammsitz Berg etablierte BGM schrittweise auch auf unsere Tochterunternehmen ausweiten.

6.2.1 Sicherheit am Arbeitsplatz

[GRI 403-1,-2→] Das vorrangige Ziel der Arbeitsplatzsicherheit besteht in der Vermeidung von Unfällen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen unserer Beschäftigten. Die Verantwortung für die Bestimmung und Überprüfung der Schutzmaßnahmen im Einklang mit dem Arbeitsschutzgesetz und anderen Richtlinien obliegt unserem Arbeitsschutzausschuss. In Gefährdungsbeurteilungen werden relevante Gefahren und Belastungen systematisch ermittelt und bewertet, um die erforderlichen Schutzmaßnahmen für die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz festzulegen. Zudem führen wir regelmäßige Begehungen der Arbeitsstätten durch und haben für jede Abteilung einen eigenen Sicherheitsbeauftragten abgestellt. Regelmäßige Begehungen der Arbeitsstätten durch und haben für jede Abteilung einen eigenen Sicherheitsbeauftragten abgestellt.

[GRI 403-4, -5→] In arbeitsplatzspezifischen Unterweisungen werden alle Beschäftigten durch ihre Vorgesetzten auf die spezifischen Gefahren und Risiken aufmerksam gemacht und abhängig vom Gefährdungspotenzial mit der vorgeschriebenen Schutzaus-

rüstung ausgestattet. Zudem sorgen wir für eine ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze.

[GRI 403-3→] Als kompetente Ansprechpartner in medizinischen Fragen unterstützen unsere Betriebsärztin und unser Betriebsarzt die Mitarbeitenden auch bei der Vereinbarung von allgemeinen sowie arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen. Zur Erstversorgung und Behandlung kleinerer Verletzungen sind in jedem Gebäude mehrere frei zugängliche Erste-Hilfe-Boards installiert.

6.2.2 Unfallmanagement und Brandschutz

[GRI 403-9→] An unseren deutschen Standorten haben wir bereits seit mehreren Jahren ein Unfallmanagement und Brandschutzwesen etabliert, das wir künftig auch an den ausländischen RAFI Betriebsstätten einführen wollen. Über die letzten fünf Jahre hat die Unfallhäufigkeit in erfreulichem Maß abgenommen. Im Rahmen der statistischen Erfassung differenzieren wir zwischen meldepflichtigen und nicht-meldepflichtigen Vorkommnissen, die in Wege-, Arbeits- und Sportunfälle unterteilt werden. Die Zahlen werden jährlich erhoben und die Entwicklung quartalsweise besprochen. Jedes Unfallgeschehen wird situativ untersucht, um gegebenenfalls zusätzliche vorbeugende Maßnahmen zu ergreifen. Zur Brandbekämpfung unterhält RAFI am Standort Berg eine eigene Werkfeuerwehr mit 20 Feuerwehrleuten, die auch die angrenzende Gemeinde unterstützt. Die Aufnahme steht allen Mitarbeitenden unter der Voraussetzung offen, dass sie für den feuerwehrtechnischen Dienst geeignet sind. Jedes Feuerwehrmitglied verfügt über Aufstiegschancen und Zugang zu allen Schulungen. Die Kommandierenden werden vom ganzen Team gewählt. Die stets den aktuellen Vorschriften entsprechende Ausrüstung bürgt für höchste Einsatzsicherheit. Zudem wird bei Neuschaffungen auf Nachhaltigkeit und Energieeffizienz geachtet. Einsatzübungen erfolgen möglichst ressourcenschonend, um weder Wasser noch Energie zu verschwenden. Zur fachgerechten Entsorgung von Abfall und Gefahrstoffen finden regelmäßige Unterweisungen statt.

6.2.3 Gesundheitsförderung und Wiedereingliederung

[GRI 403-6→] Um unsere Mitarbeitenden beim Erhalt ihrer Vitalität und Gesundheit zu unterstützen, bieten wir ihnen ein breites Spektrum präventiver Aktivitäten an. Allein 15 verschiedene Betriebs-sportgruppen – Fußball, Laufen, Walken, Fitness, Ski, Squash, Badminton, Tennis, Schwimmen, Kegeln, Radsport, Bogenschießen, Bouldern, Schach und kreatives Gestalten – laden zur aktiven Beteiligung ein.



7.



7. CHANCENGLEICHHEIT UND DIVERSITÄT



[GRI 103→] Das Management von RAFI setzt sich aktiv für die Erhöhung des Anteils weiblicher Beschäftigte im Unternehmen ein und intensiviert seine Maßnahmen zur Karriereförderung von Frauen für Führungspositionen. Darüber hinaus unterstützen wir an unseren deutschen Standorten Familien und arbeitende Mütter durch Zuschüsse für Betreuungsleistungen. Als wichtiger Beitrag zum Unternehmenserfolg ist Vielfalt fest in unserer Unternehmenskultur verankert und spielt auch bei der Personalauswahl eine große Rolle. Mit Entschiedenheit verwehren wir uns gegen jede Form von Diskriminierung und treten konsequent für ein respektvolles Miteinander aller Beschäftigten ein. Am Standort Berg bieten wir unseren Beschäftigten ab einem Alter von 54 Jahren zudem spezielle Vergünstigungen, altersgerecht gestaltete Arbeitsplätze sowie vielfältige Beschäftigungsoptionen auf Basis flexibler Arbeitszeitmodelle. Des Weiteren engagieren wir uns sowohl innerbetrieblich als auch in Werkstattkooperationen für die Inklusion von Menschen mit Behinderung.

7.1 Geschlechterstruktur und Frauenförderung

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

unbereinigte Lohngefälle beträgt 18 %. Der Anteil weiblicher Beschäftigter in der gesamten RAFI Gruppe lag 2022 bei rund 19 %, wobei Frauen überwiegend in den kaufmännischen Abteilungen oder im Produktionsbereich beschäftigt sind. Gruppenweit sind Führungspositionen zu 2 % mit Frauen besetzt.

Geschlechterstruktur nach Standort 2022

	Gesamt		Berg		Hungaria		Eltec			
	absolut	prozentual	absolut	prozentual	absolut	prozentual	absolut	prozentual	absolut	prozentual
Gesamt	2.191	100 %	1.069	48,79 %	511	23,32 %	345	15,75 %		
Geschlecht männlich	1.137	52 %	670	63 %	152	30 %	184	53 %		
Geschlecht weiblich	1.054	48 %	399	37 %	359	70 %	161	47 %		

	Electronics		Italia		Systec		USA		Polen	
	absolut	prozentual	absolut	prozentual	absolut	prozentual	absolut	prozentual	absolut	prozentual
Gesamt	142	6,48 %	64	2,92 %	33	1,51 %	18	0,82 %	9	0,41 %
Geschlecht männlich	69	49 %	34	53 %	11	33 %	8	44 %	9	100 %
Geschlecht weiblich	73	51 %	30	47 %	24	73 %	10	56 %	0	0 %

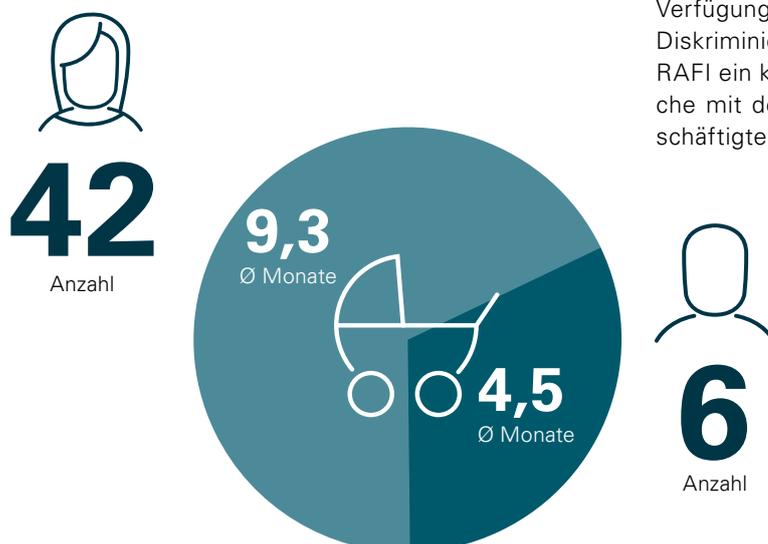
7.1.1 Frauenförderung und Karriereentwicklung

Um die Quote der weiblichen Belegschaft speziell im technischen Bereich zu erhöhen, beteiligen wir uns an Initiativen wie der Girls' Day Academy und dem bundesweiten Girls' Day. Damit bieten wir jungen Schülerinnen die Möglichkeit, unsere technischen Ausbildungs- und Studienberufe kennenzulernen. Die Förderung von Frauen im technischen Bereich sowie in Führungspositionen gehört zu unserer Personalstrategie. Aktuell sind im Top-Management keine Frauen in Führungsposition vertreten. Um dies zu ändern, wollen wir unser Engagement zur Karriereentwicklung von Frauen intensivieren und weitere Maßnahmen zur Verbesserung des Frauenanteils in die Wege leiten.

7.1.2 Elternzeit, Eingliederung und Betreuungshilfen

[GRI 401-3→] Unsere flexiblen Arbeitszeitmodelle und die Angebote zum mobilen Arbeiten wirken sich positiv auf die Wiedereingliederung unserer Beschäftigten nach der Elternzeit aus. Im Jahr 2022 nahmen sechs männliche Beschäftigte Elternzeit in Anspruch. Die durchschnittliche Dauer betrug 4,5 Monate. Von der weiblichen Belegschaft haben gruppenweit 42 Mitarbeiterinnen Elternzeit beantragt. Hier beläuft sich die durchschnittliche Dauer auf 9,3 Monate. Im Rahmen unserer Aktivitäten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf machen wir uns für arbeitende Mütter stark. Unsere am Standort Berg aufgelegten Angebote wie der Kinderbetreuungszuschuss und die Ferienbetreuung in Kooperation mit dem Ravensburger Spieleland werden in der Regel voll ausgeschöpft und daher kontinuierlich ausgebaut.

Elternzeit- Berg 2022



7.2 Diversität und Chancengleichheit

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

7.2.1 Internationalität und Nicht-Diskriminierung

Die Belegschaft der gesamten RAFI Gruppe setzte sich 2022 aus über 30 Nationen zusammen. An den deutschen Standorten haben knapp 85 % der Beschäftigten die deutsche Staatsbürgerschaft. Um den internationalen Austausch zu fördern, arbeiten wir eng mit unseren ausländischen Tochterfirmen zusammen. Hierzu führen wir 2023 unsere coronabedingt ausgesetzten Austauschprogramme für Auszubildende am Standort Berg wieder fort und entsenden einen Studenten für zwei Monate und eine Auszubildende für drei Wochen zu RAFI USA. Zur vollumfänglichen Einarbeitung gehören auch befristete Einsätze neuer Beschäftigter in unseren ausländischen Tochterfirmen sowie dortiger Mitarbeitender an unserem Stammsitz in Berg.

[GRI 406→] Wir setzen uns konsequent für Nicht-diskriminierung ein und ahnden jeden Verstoß gemäß den gesetzlichen Bestimmungen. Als Ansprechpartnerin steht den Beschäftigten zusätzlich zum Betriebsrat eine offizielle AGG-Beauftragte zur Verfügung. Im Jahr 2021 wurden zwei Fälle von Diskriminierung angezeigt. In beiden Fällen setzte RAFI ein klares Zeichen und trennte sich in Absprache mit dem Betriebsrat von den angezeigten Beschäftigten.

Konzernübersicht an den deutschen Standorten

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

7.2.2 Altersstruktur und Maßnahmen zur Alterssicherung

[GRI 401-2→] Das Durchschnittsalter aller Beschäftigten der RAFI Gruppe lag 2022 bei 41 Jahren. Gut ein Drittel der Mitarbeitenden gehört zur Altersgruppe der 51- bis 67-jährigen. RAFI ist bestrebt, älteren Kolleginnen und Kollegen den Arbeitstag zu erleichtern und sie durch altersgerechte Leistungen und Arbeitsplatzgestaltung bestmöglich zu unterstützen. Mit unserer betrieblichen Altersvorsorge, Altersteilzeit und unseren Arbeitszeitmodellen inklusive Zeitwertkonto

bieten wir den Beschäftigten an unseren deutschen Standorten attraktive Konditionen, um auf Wunsch auch vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter in den Ruhestand zu treten (→ vgl. 6.1.4). Ab einem Alter von 53 Jahren genießen Mitarbeitende erhöhten Kündigungsschutz sowie ab einem Alter von 54 Jahren zusätzlich Verdienstsicherung. Eine nachhaltige und bedarfsorientierte Nachfolgeplanung sichert das Know-how altersbedingt ausscheidender Beschäftigter. Darüber hinaus entwickeln wir aktuell digitale Lösungen für den Wissenstransfer.

Altersstruktur- aktive MA Gruppe 2022

Jahr	16-20	21-30	31-40	41-50	51-60	61-67
Gesamt	61	432	565	551	501	132
Geschlecht männlich	40	262	328	273	216	58
Geschlecht weiblich	21	170	237	278	285	74

Altersdurchschnitt nach Standort 2022

Berg	Hungaria	Eltec	Electronics	Italia	Systemec	USA	Polen
42 Jahre	42 Jahre	41 Jahre	36 Jahre	48 Jahre	45 Jahre	42 Jahre	ca. 28 Jahre

7.2.3 Innerbetriebliche und kooperative Inklusionsleistungen

Die Inklusion von Menschen mit Behinderung ist RAFI ein wichtiges Anliegen. Stand 2022 waren in der RAFI Gruppe 59 Mitarbeitende mit Behinderung beschäftigt. Als eigener Ansprechpartner steht ihnen ein offiziell benannter Schwerbehindertenbeauftragter zur Verfügung, der auch die Einhaltung der spezifischen gesetzlichen Bestimmungen wie erhöhten Kündigungsschutz und eine höhere Anzahl an Urlaubstagen überwacht. In Kooperation mit dem Betriebsarzt kann unser am Standort Berg etabliertes betriebliches Gesundheitsmanagement auf die besonderen Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden mit Behinderung eingehen und über die ergonomische Ausstattung und Hilfseinrichtungen am Arbeitsplatz hinaus auch individuelle Maßnahmen anbieten (→ vgl. 6.2.3). Zudem führt unser betriebliches Gesundheitsmanagement regelmäßig Informationsveranstaltungen und Aktionen zum Thema Gesundheit durch. RAFI misst der Inklusion nicht nur intern, son-

dern auch extern eine hohe Bedeutung bei. Daher kooperieren wir seit Jahren mit Werkstätten und Bildungseinrichtungen für Menschen mit Behinderung unter anderem bei der Pflege unserer Grünanlagen und bei der Durchführung von Montagearbeiten.

7.2.4 Perspektiven und Zielsetzungen

Um die Chancen und Möglichkeiten gelebter Vielfalt im Unternehmen und nach außen zu unterstreichen, wollen wir ein klares Statement für Diversität setzen. So beabsichtigen wir die Entwicklung von Maßnahmen zur Steigerung des Anteils weiblicher Beschäftigter insbesondere im technischen Bereich sowie zur Karriereförderung von Frauen in Führungspositionen. Im Kontext von ONE RAFI befördern wir die Internationalisierung in der gesamten Unternehmensgruppe – angefangen mit der Führungskräfteentwicklung. Außerdem haben wir 2023 unsere Austauschprogramme zwischen Beschäftigten verschiedener Standorte wieder aufnehmen können.

8.



8.1 Leitbild



8. ANHANG



Was uns auszeichnet.

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

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

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



8.2 RAFI COC

Richtlinien zur Konzernverantwortung/ Verhaltenskodex

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

Ethik und Gesetzgebung

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

· **Gesellschaftliches Engagement**

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

· **Beachtung der Menschenrechte**

RAFI respektiert die Grundsätze der internationalen Menschenrechtskonvention, wie beispielsweise die UN Menschenrechtserklärung und die geltenden ILO-Konventionen (International Labour Organization).

· **Kinderarbeit**

RAFI erfüllt die UN- und ILO-Konventionen zum Recht und Schutz von Kindern und betreibt oder unterstützt nicht den Einsatz von Kinderarbeit.

· **Zwangsarbeit**

RAFI nutzt oder unterstützt keinerlei Zwangsarbeit.

· **Nicht-Diskriminierung**

RAFI betreibt oder duldet keinerlei Diskriminierung aufgrund nationaler oder sozialer Herkunft, Religi-

on, Invalidität, Geschlecht, sexueller Neigung, Mitgliedschaft in Gewerkschaften, politischer Gesinnung, körperlicher Einschränkungen oder Alter. RAFI duldet weder Missbrauch noch Belästigung oder sonstiges anstößiges Verhalten, einschließlich anstößiger oder beleidigender Gesten, Sprache oder Körperkontakt in sexuell nötiger Absicht sowie Drohungen oder Beleidigungen.

· **Arbeitssicherheit**

Die Arbeitssicherheit bei RAFI basiert auf Prävention. Als Arbeitgeber sorgen wir dafür, dass unsere Mitarbeiter in einer gesunden und sicheren Arbeitsumgebung gemäß den geltenden Gesetzen und Bestimmungen arbeiten können. Weiterhin verbessern wir kontinuierlich unser Arbeitssicherheitsmanagement. Die Betriebsstätten von RAFI sind lokal verantwortlich für das Arbeitssicherheitsmanagement, einschließlich der Erfüllung geltender Arbeitsschutzgesetze und -bestimmungen.

· **Versammlungsfreiheit**

RAFI garantiert seinen Beschäftigten das Recht auf Versammlungsfreiheit, das Recht Gewerkschaften beizutreten und sich an Tarifverhandlungen zu beteiligen, im Rahmen lokaler Gesetze und Bestimmungen.

· **Disziplinarmaßnahmen**

RAFI duldet in keiner Weise die Anwendung körperlicher Strafen, seelischer oder körperlicher Nötigung und verbaler Beleidigung.

· **Arbeitszeiten**

RAFI erfüllt die geltenden Gesetze, Industrienormen sowie anwendbare Tarifvereinbarungen zu Arbeitszeiten und Überstundenvergütungen.

· **Entgelt**

RAFI erfüllt die geltenden Gesetze und Industrienormen für Entgelte. Entgelte, Sozialleistungen und sonstige Gratifikationen werden unter voller Einhaltung der geltenden Gesetze gezahlt.

· **Hinweisgeberverfahren**

RAFI ermöglicht seinen Beschäftigten Zugang zu einem geschützten Verfahren, um mögliche Verstöße gegen Grundsätze dieses Verhaltenskodex zu melden.

Faire Betriebspraktiken

· **Anti-Korruption und Bestechung**

RAFI toleriert keine Form von Korruption oder Bestechung und beteiligt sich daran weder direkt noch indirekt.

· **Fairer Wettbewerb, Kartellrecht und geistige Eigentumsrechte**

RAFI handelt in Übereinstimmung mit nationalen und internationalen Wettbewerbsgesetzen und beteiligt sich nicht an unerlaubten Preis-, Angebots- oder Marktabsprachen. Wir respektieren die geistigen Eigentumsrechte Dritter.

· **Interessenkonflikte**

Beschäftigte von RAFI haben Situationen zu vermeiden und/oder offenzulegen, in denen durch eigenes Schenken oder Entgegennahme von Geschenken eine gegenseitige Verpflichtung entsteht, die über die üblichen Geschäftsgepflogenheiten hinausgehen. Familiäre oder freundschaftliche Beziehungen dürfen Entscheidungen nicht zum Nachteil der Gesellschaft beeinflussen.

· **Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung**

RAFI fördert weder direkt noch indirekt Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung.

· **Schutz von Daten und Informationen**

Beschäftigte von RAFI behandeln personen-, produkt- und geschäftsbezogene Daten stets vertraulich, verantwortungsbewusst und gemäß einschlägiger Datenschutzgesetze. RAFI schützt alle Daten und Informationen in seinem Verantwortungsbereich effektiv und verwendet diese nur für legitime Zwecke.

· **Beschaffung von Rohstoffen und Mineralien**

RAFI vermeidet mit angemessenem Aufwand die Verwendung von Rohstoffen aus Konflikt- und Risikogebieten, wodurch Menschenrechtsverletzungen, Korruption oder ähnlich negative Auswirkungen begünstigt werden können.

· **Exportkontrolle und Zoll**

Die anwendbaren Exportkontroll- und Zollbestimmungen werden von RAFI eingehalten.

Umwelt

Das RAFI-Umweltmanagement ist integrierter Bestandteil der Unternehmens-, Qualitäts- und Umweltpolitik.

Lieferkette

Die Anforderungen an unsere Lieferanten beinhalten die Einhaltung der Grundprinzipien dieses Verhaltenskodex. Sollten Anhaltspunkte existieren, die auf einen Verstoß eines Lieferanten gegen die hier beschriebenen Normen hinweisen, erfolgt ein Audit. Im Falle von Mängeln, werden mit dem Lieferanten adäquate Korrekturmaßnahmen vereinbart. Werden diese Korrekturmaßnahmen nicht innerhalb einer angemessenen Frist umgesetzt, wird RAFI diesen Lieferanten innerhalb seiner Versorgungskette nicht weiter berücksichtigen.

Überwachung

Wir unterrichten und schulen unsere Beschäftigten regelmäßig zu den Inhalten und der Anwendung der hier beschriebenen Grundsätze. Fragen zur Anwendung und Bedeutung oder zu potenziellen Verstößen gegen diese Richtlinie werden an Vorgesetzte oder an die im Unternehmen bekannt gemachten Vertrauenspersonen gerichtet. Darüber hinaus wurde ein Hinweisgebersystem eingeführt, über das Verstöße auch anonym gemeldet werden können. RAFI führt regelmäßig Audits durch interne und externe Personen durch, um die Einhaltung dieser Grundsätze zu überprüfen. Im Falle schwerwiegender Verstöße führen Compliance Officer, lokale Personalleitung oder Fachkräfte für Arbeitssicherheit angemessene Untersuchungen durch. Handlungen, die gegen diese Richtlinie verstoßen werden umgehend korrigiert. Es können Disziplinarmaßnahmen eingeleitet werden, die bis hin zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses führen können. Die Anzeige von Verstößen gegen diese Richtlinie ziehen keinerlei nachteilige Auswirkungen auf das Beschäftigungsverhältnis nach sich.

Berg, 30. April 2021



Dr. Lothar Seybold
CEO



Lothar Arnold
CFO

8.3 Index der GRI-Berichtsstandards

	Sustainable Development Goals	Abschnitt	Seite
SDG 3:	Gesundheit und Wohlergehen	1.3, 4.1.2, 6.2	11, 34, 52
SDG 8:	Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum	1.3, 2.1.3	11, 14
SDG 9:	Industrie, Innovation und Infrastruktur	1.3, 5.3	11, 46
SDG 13:	Maßnahmen zum Klimaschutz	1.3, 3.1 – 3.3	11, 23-31
Standards der Global Reporting Initiative			
GRI 101:	Grundlagen	1.2	9-10
GRI 102:	Allgemeine Angaben	1.1, 2.1, 2.2	7-8, 12, 16
Organisation			
GRI 102-1:	Name der Organisation	Titelblatt, 1.1	1, 7-8
GRI 102-2:	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	1.1	7
GRI 102-3:	Hauptsitz der Organisation	1.1	7
GRI 102-4:	Betriebstätten	1.1	7
GRI 102-5:	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	1.1	7
GRI 102-6:	Belieferte Märkte	1.1	7
GRI 102-7:	Größe der Organisation	1.1	7
GRI 102-8:	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	1.1, 5.1, 5.2, 7.1, 7.2	8, 29, 41, 55, 56
GRI 102-9:	Lieferkette	2.2	16
GRI 102-10:	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	2.2	16
GRI 102-11:	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	4.1	33
GRI 102-13:	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessensgruppen	8.2	60-61
Strategie			
GRI 102-14:	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	Vorwort	5
GRI 102-15:	Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	2.1.2	14
Ethik/Integrität			
GRI 102-16:	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	2.1.2, 2.1.3, 2.1.4, 7.2, 8.1	14-15, 56, 59
GRI 102-17:	Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik	2.1.3, 2.1.4, 7.2, 8.1	14-15, 56, 59
Führung			
GRI 102-18:	Führungsstruktur	2.1.1	13
GRI 102-19:	Delegation von Befugnissen	2.1.1, 2.1.2	13, 14
GRI 102-20:	Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	Vorwort, 1.2, 2.1.1	5, 9-10, 13
GRI 102-22:	Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien	2.1.1	13
GRI 102-23:	Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	2.1.1	13
GRI 102-24:	Nominierung und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan	2.1.1	13
GRI 102-26:	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Bestimmung von Zielen, Werten und Strategien	2.1.1, 2.1.2	13, 14
GRI 102-27:	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	2.1.2	14
GRI 102-28:	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	2.1.1	13
GRI 102-29:	Identifizierung und Umgang mit ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen	1.2, 1.3	9-10, 11
GRI 102-30:	Wirksamkeit der Verfahren zum Risikomanagement	2.1.4	15
GRI 102-31:	Überprüfung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	1.2	10
GRI 102-32:	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Vorwort, 1.	5, 6
GRI 102-33:	Übermittlung kritischer Anliegen	2.1.4, 7.2.1	15, 56
GRI 102-34:	Art und Gesamtzahl kritischer Anliegen	2.1.4, 7.2.1	15, 56
Stakeholder			
GRI 102-40:	Liste der Stakeholder-Gruppen	1.2	10
GRI 102-41:	Tarifverträge	6.1.1	49
GRI 102-42:	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	1.2	9-10
GRI 102-43:	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	1.2, 2.2	9-10, 16
Vorgehensweise Berichterstattung			
GRI 102-46:	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	1.2, 1.3	9-10, 11
GRI 102-47:	Liste der wesentlichen Themen	Inhalt	2
GRI 102-48:	Neudarstellung von Informationen	Entfällt wegen Erstbericht	
GRI 102-49:	Änderungen bei der Berichterstattung	Entfällt wegen Erstbericht	
GRI 102-50:	Berichtszeitraum	1., Geschäftsjahr 2021	6
GRI 102-51:	Datum des letzten Berichts	Entfällt wegen Erstbericht	
GRI 102-52:	Berichtszyklus	1., jährlich	6
GRI 102-53:	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	8.4	64
GRI 102-54:	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	1.2	9-10
GRI 102-55:	GRI-Inhaltsindex	8.3	62-63

	Wesentliche Themen	Abschnitt	Seite
GRI 103:	Managementansatz	1.2, 2, 3, 4, 5, 6, 7	9-10, 12, 22, 33, 39, 49, 55
GRI 201:	Wirtschaftliche Leistung	1.1	7-8
GRI 202:	Marktpräsenz	1.1	7-8
GRI 203:	Indirekte ökonomische Auswirkungen	1.2	9-10
GRI 204:	Beschaffungspraktiken	2.2, 2.2.1	16, 17
GRI 205:	Korruptionsbekämpfung	2.1.3, 2.1.4	14, 15
GRI 205-2:	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	2.1.3, 2.1.4	14, 15
GRI 206:	Wettbewerbswidriges Verhalten	2.1.3, 2.1.4	14, 15
GRI 207:	Steuern	2.1.3, 2.1.4	14, 15
GRI 301:	Materialien	2.2.3	18-19
GRI 301-2:	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	4.1.1	33-34
GRI 301-3:	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	4.2, 4.2.2	35, 37
GRI 302:	Energie	3.1, 3.2	23, 24
GRI 302-1:	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	3.2, 3.2.1, 3.2.2	24, 26-27
GRI 302-3:	Energieintensität	3.2.2	26-27
GRI 302-4:	Verringerung des Energieverbrauchs	3.1, 3.2, 3.2.1, 3.2.2	23, 24, 26-27
GRI 305:	Emissionen	3.3	28
GRI 305-1:	Direkte Treibhausgas-Emissionen (Scope 1)	3.3.1	28-29
GRI 305-2:	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	3.3.1	28-29
GRI 305-3:	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	3.3.1	28-29
GRI 305-4:	Intensität der THG-Emissionen	3.3.2	29
GRI 305-5:	Senkung der Treibhausgas-Emissionen	3.3.2	29
GRI 305-7:	Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen	3.3.3	30
GRI 306:	Abfall	4.1	33
GRI 306-2:	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	4.1.1	33-34
GRI 306-3:	Angefallener Abfall	4.1.1	33-34
GRI 306-5:	Zur Entsorgung bestimmter Abfall	4.1.1	33-34
GRI 307:	Umwelt-Compliance	2.1.4, 3.1	15, 23
GRI 308:	Umweltbewertung der Lieferanten	2.2, 2.2.1, 2.2.2	16-17, 18
GRI 401:	Beschäftigung	1.1, 5.2, 6.1, 7.1, 7.2	7-8, 41, 49, 55, 56
GRI 401-1:	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	6.1.5	51
GRI 401-2:	Betriebliche Leistungen für Vollzeitbeschäftigte	6.1, 7.2.2.	49, 57
GRI 401-3:	Elternzeit	7.1.2	56
GRI 402:	Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	5.2, 6.1.2	41, 50
GRI 403:	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	6.2	52
GRI 403-1:	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	6.2.1	52
GRI 403-2:	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	6.2.1	52
GRI 403-3:	Arbeitsmedizinische Dienste	6.2.1	52
GRI 403-4:	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	6.2.1	52
GRI 403-5:	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	6.2.1	52
GRI 403-6:	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	6.2.3	53
GRI 403-9:	Arbeitsbedingte Verletzungen	6.2.2	52
GRI 404:	Aus- und Weiterbildung	5.1, 5.2	39, 41
GRI 404-1:	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	5.2.1	42
GRI 404-2:	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	5.2.1	42
GRI 404-3:	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	6.1.1	49
GRI 405:	Diversität und Chancengleichheit	7.2	56
GRI 406:	Nichtdiskriminierung	7.2.1	56
GRI 407:	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	2.1.3, 6.1.1	14-15, 49
GRI 408:	Kinderarbeit	2.1.3	14-15
GRI 409:	Zwangs- oder Pflichtarbeit	2.1.3	14-15
GRI 410:	Sicherheitspraktiken gegen Menschenrechtsverstöße	2.1.3, 2.1.4	14-15
GRI 412:	Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte	2.1.4	15
GRI 413:	Lokale Gemeinschaften	2.1.3, 2.3, 6.1.3	14-15, 20, 50
GRI 413-1:	Geschäftsstandorte mit Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	2.3	20
GRI 414:	Soziale Bewertung der Lieferanten	2.2.1, 2.2.2	17, 18
GRI 416:	Kundengesundheit und -sicherheit	4.1.2	34
GRI 418:	Schutz der Kundendaten	2.1.5	16
GRI 419:	Sozioökonomische Compliance	2.1.3 – 2.1.5, 2.3	14-16, 20

8.4 Impressum und Kontakt

Herausgeber:

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

E-Mail: info.headquarters@rafi-group.com
rafi-group.com

**Umsetzung und Layout
in Zusammenarbeit mit:**

RAFI GmbH & Co. KG

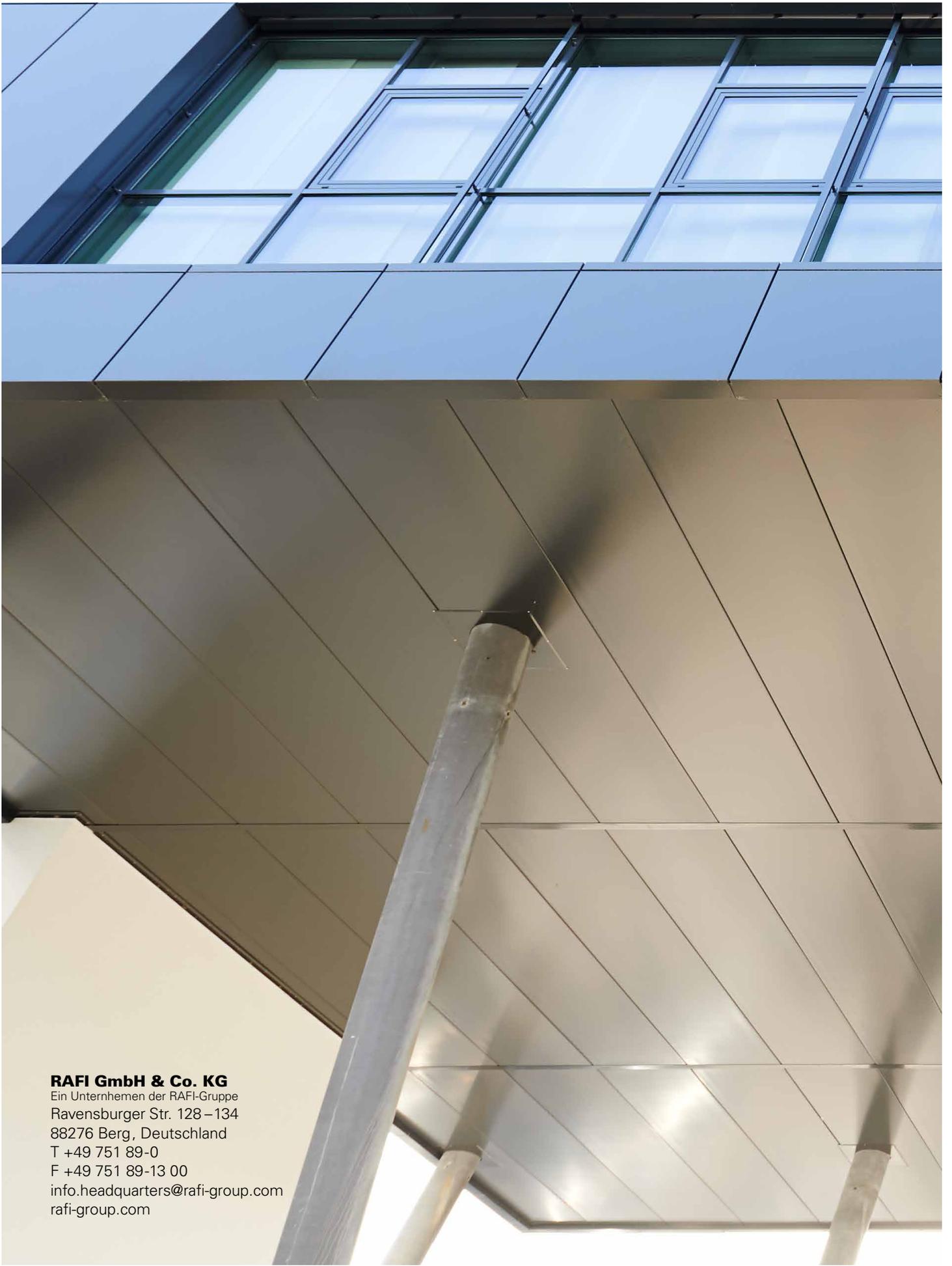
gii die Presse-Agentur GmbH

Schindler Parent GmbH

Bildverzeichnis:

© RAFI GmbH & Co. KG

Ulmer / SCF Seite 20-21



RAFI GmbH & Co. KG

Ein Unternehmen der RAFI-Gruppe
Ravensburger Str. 128 – 134
88276 Berg, Deutschland
T +49 751 89-0
F +49 751 89-13 00
info.headquarters@rafi-group.com
rafi-group.com