

Nachhaltigkeitsbericht 2025



Liebe Interessentin und Interessent an unserem Nachhaltigkeitsbericht 2025,

seit vielen Jahren sind wir mit tiefgreifenden geopolitischen Veränderungen und eskalierenden globalen Krisen konfrontiert. Zahlreiche schwelende und offene Konflikte weltweit verändern das Weltbild.

Daneben zeigt uns das Steigen der Erderwärmung und die immer deutlicher sichtbaren Folgen, die uns durch extreme Wetterereignisse und Umweltkatastrophen wie Dürren, Wasserknappheit, Erdbeben oder Stürmen die Veränderungen im Klimasystem zunehmend klar vor Augen geführt werden, dass es in diesem Bereich dringend nötig ist, neue Konzepte zu entwickeln und zusätzliche Maßnahmen zum Schutz der Umwelt zu ergreifen.

Die RWS hat diese Herausforderungen erkannt und begegnet ihnen mit Handeln auf der Basis ihrer Werte. Diese bilden das moralische Fundament und den Kompass für das Handeln jedes einzelnen Mitarbeitenden von RWS – nach Innen und nach Außen.

Vor diesem Hintergrund entwickelt und produziert die RWS GmbH Munition, Munitionskomponenten und pyrotechnische Elemente der Spitzenklasse für Jagd und Sport, Armee und Behörden sowie für industrielle Anwendungen. Auf unsere Marktstellung bei Kleinkalibermunition und pyrotechnischen Elementen und Komponenten sowie als Innovationsführer bei schwermetallfreien Anzündelementen und Spezialanwendungen sind wir stolz. Darüber hinaus setzen wir neue Standards im zivilen, militärischen und behördlichen Bereich. Dies gelingt, weil Sicherheit, Präzision und Umweltverträglichkeit bei RWS höchste Priorität genießen.

Dafür engagiert sich RWS. Sie nimmt ihre Verantwortung als nachhaltig geführtes Unternehmen sehr ernst und hat ehrgeizige Ambitionen, um Emissionen zu vermeiden, ressourceneffiziente Produktionssysteme zu erreichen und eine verantwortungsvolle Unternehmensführung zu gewährleisten.

RWS überzeugt im Wettbewerb durch Rechtssicherheit, Leistung, Kompetenz, Qualität und Innovation. In diesem Bericht legt RWS dar, welche Ziele sie bis 2025 erreichen konnte und welche Herausforderungen ihr noch bevorstehen. Er enthält Informationen zu ergriffenen Maßnahmen zur Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks, zur Förderung von sozialer Gerechtigkeit und zur Sicherung des langfristigen wirtschaftlichen Erfolgs des Unternehmens.

RWS dankt Ihnen dafür, dass Sie diesen Bericht aufmerksam lesen. Ihre Anregungen sind für uns von großer Bedeutung, um unsere Nachhaltigkeitsstrategie weiterzuentwickeln und zu verbessern.



Dirk Pohn
Vorsitzender der Geschäftsführung



Wolfgang Kudoke
Geschäftsführung



Roy Walsh
Human Rights Officer

Inhaltsverzeichnis

A. Strategie und Governance	4
1. Allgemeine Anforderungen	5
2. Business Conduct	6
2.1 Überwachung des Risikomanagements und Verantwortung der Geschäftsleitung	7
2.2 Grundsatzerklärung Menschenrechtsstrategie	7
2.3 Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation	8
2.4 Kommunikation der Ergebnisse	9
2.5 Änderungen der Risikodisposition	9
B. Beschwerdeverfahren	11
1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren	12
2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren	13
3. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens	14
C. Überprüfung des Risikomanagements	16
1. Menschenrechte und Sorge für die Umwelt	17
2. Cybersicherheit	18
D. Mensch	19
1. Soziale Verantwortung	20
1.1 Mitarbeitende	20
1.2 Arbeitssicherheit und Sicherheitskultur	24
1.3 Diversität und Chancengleichheit	26
1.4 Ausblick	27
2. S1 – Eigene Belegschaft	28
2.2 Konfliktmineralien	29
2.3 Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich	30
2.4 Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich	30
3. S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	32
3.1 Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern	32
3.2 Präventionsmaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern	32
3.3 Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern	33
3.4 Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern	33
4. (S3 – Betroffene Gemeinschaften)	33
5. (S4 – Verbraucher:innen und Endnutzer:innen)	33
E. Umwelt	35
1. E1 – Klimawandel	36
2. E2 – Umweltverschmutzung	37
3. (E3 – Wasser- und Meeresressourcen)	39
4. (E4 – Biologische Vielfalt und Ökosysteme)	39
5. E5 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	40
F. Statement ESG-Management	41

A. Strategie und Governance

1. Allgemeine Anforderungen

Die Aufgaben von Unternehmen werden zunehmend vielfältiger. Dabei treten neben den bereits hinlänglich bekannten Einflussfaktoren, wie sich wandelnde Kundenanforderungen oder Veränderungen in den Märkten, in den letzten Jahren vermehrt weitere wichtige Aspekte in den Vordergrund.

So gewinnen Themen wie die Einhaltung der Menschenrechte in der Wertschöpfungskette, der nachhaltige Umgang mit den uns nur begrenzt zur Verfügung stehenden Ressourcen sowie die Fokussierung auf klimaneutrales unternehmerisches Handeln immer mehr an Gewicht.

Mit dem vorliegenden Bericht veröffentlicht RWS ihren dritten Nachhaltigkeitsbericht über die Aktivitäten von RWS in den Bereichen Umwelt, Soziales und verantwortungsvolle Unternehmensführung. Der Bericht stellt für jedes der als wesentlich identifizierten Themen den RWS-Ansatz dar, erläutert die Entwicklungen und Fortschritte im Jahr 2025 und bietet einen Ausblick auf das nächste Jahr.

Zu den Schwerpunkten zählten dabei im Berichtszeitraum folgende Themen:

- **Verantwortungsvolle Beschaffung:** Die RWS-Einkaufsrichtlinie wurde grundlegend überarbeitet und mit elementaren Aspekten des LkSG ergänzt.
- **Umwelt:** Im Jahr 2025 wurde RWS nach dem Energiemanagement-Norm DIN ISO 50001 zertifiziert. Für 2026 ist die Umsetzung der Anpassungen der DIN ISO 14001 geplant.
- **Investitionen:** Bei allen Investitionsentscheidungen wurden Kriterien integriert, die zur Einsparung von z. B. CO₂ geführt haben.
- **Soziales:** Das betriebliche Gesundheitsmanagement wurde auf eine neue und breitere Plattform gestellt, durch zahlreiche Angebote und Aktionen ergänzt und damit die Attraktivität für die Mitarbeitenden deutlich erhöht.

Auch wenn diese Themen schon immer Bestandteil der Werte von RWS waren, so erweitern sich die damit in Kontext stehenden Aufgaben, was sich in zusätzlichen regulatorischen Anforderungen zur Offenlegung in diesen Bereichen zeigt. Zudem gibt es ein immer stärker werdendes Interesse an den Initiativen des Unternehmens zu diesen zunehmend marktrelevanten Aspekten.

Als Struktur für den Nachhaltigkeitsbericht hat sich RWS für dieses Berichtsjahr entschlossen, sich an der Gliederung der ESRS zu orientieren.

Der Berichtszeitraum entspricht dem Kalenderjahr 2025.

2. Business Conduct

RWS ist sich ihrer Verantwortung auch im Bereich der Nachhaltigkeit bewusst, die durch ihre Stakeholderinnen und Stakeholder sowie die Märkte und die Gesellschaft an sie herangetragen wird. Das nimmt sie zum Anlass, neben den LkSG- und Nachhaltigkeitsberichten der Vorjahre auch für das Jahr 2025 einen Nachhaltigkeitsbericht zu erstellen und ihre Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit vorzustellen.

RWS GmbH – Ignition Technology since 1886

1886 wurde das Unternehmen als Rheinisch-Westfälische Sprengstoff-Actiengesellschaft (RWS) gegründet. Heute ist die RWS GmbH mit ca. 1.500 Mitarbeitenden an zwei Standorten in Deutschland führend im Bereich kleinkalibrige Munition sowie pyrotechnische Elemente und Komponenten sowie Innovationsführer bei schwermetallfreien Anzündelementen und Spezialanwendungen. Über 35 Patentfamilien gehen auf das Konto des Munitionsherstellers.

Mit einer konsequenten Marktausrichtung und gezielten Investitionen in Anlagen und Forschung & Entwicklung befindet sich das Unternehmen seit Jahren auf einem kontinuierlichen Wachstumskurs.

Die RWS GmbH ist Teil der Beretta Gruppe.

Immer nah am Kunden

Für Jäger, Sportschützen, Behörden und Militär steht ein umfassendes Angebot an kleinkalibriger Munition und Spezialmunition zur Verfügung. Einmalig ist das Sortiment an schadstoffarmer, kleinkalibriger Munition mit NATO-Qualifikation für Sicherheitskräfte. Basierend auf der Kompetenz im Munitionssektor und der Anzündtechnologie entwickelt die RWS GmbH auch Industrieanwendungen wie Treibkartuschen für die Befestigungstechnik und Sicherheitssysteme im Bereich der industriellen Pyrotechnik.

Innovation und Technologie

Als einer der bedeutendsten Munitionshersteller stellt RWS für seine Munitionsprodukte die überwiegende Zahl der Komponenten selbst her. So ist das Unternehmen auch Innovationstreiber im Bereich der Anzündtechnologie. Bereits vor über 40 Jahren wurde der erste schadstoffarme und schwermetallfreie SINTOX-Anzündsatz entwickelt. Bis heute werden, je nach Kundenforderung, nicht-toxische blei- und schwermetallfreie Konzepte vorangetrieben und unter Verwendung neuer energetischer Komponenten realisiert. Bei der Fertigung setzt RWS auf modernste Verfahren und Techniken. Um dem hohen Qualitätsanspruch gerecht zu werden, müssen alle Produkte umfangreiche Tests bestehen. Dafür stehen u. a. moderne Prüfstände mit hochspezialisierten Messanlagen und Schießbahnlängen zwischen 10 m und 500 m zur Verfügung.

Sicherheit, Präzision und Umweltverträglichkeit haben bei RWS höchste Priorität. Dieser Anspruch gilt sowohl für die Herstellung als auch für den Einsatz der Produkte beim Kunden. So wurden in den zurückliegenden Jahren am Standort Fürth zweistellige Millionenbeträge in Euro für Sicherheit und Umweltschutz investiert.

2.1 Überwachung des Risikomanagements und Verantwortung der Geschäftsleitung

Die Struktur der verschiedenen Verantwortlichkeiten für die Überwachung des Risikomanagements in der RWS GmbH für den Berichtszeitraum 01.01.2025 bis 31.12.2025 wurde entsprechend der Struktur, die 2024 festgelegt wurde, beibehalten.

Das unternehmensweite Risikomanagement wird durch den Geschäftsführer Christian Lutz überwacht und im Lagebericht der RWS GmbH dargestellt.

Im Rahmen des LkSG-Risikomanagements wurden verschiedene interne Rollen definiert, um eine ganzheitliche Umsetzung zu gewährleisten.

Herr Roy Walsh, Compliance Officer und Menschenrechtsbeauftragter (Human Rights Officer) der RWS GmbH, obliegt die ganzheitliche Überwachung des LkSG-Risikomanagements.

Daneben hat die Geschäftsleitung einen Berichtsprozess etabliert, der i. S. d. § 4 Abs. 3 LkSG gewährleistet, dass sie regelmäßig – mindestens einmal jährlich – über die Arbeit der für die Überwachung des Risikomanagements zuständigen Personen – im Rahmen des monatlich stattfindenden Managementmeetings informiert wird.

Zuständig für diese Berichterstattung ist der Menschenrechtsbeauftragte, gegebenenfalls mit Unterstützung durch andere relevante Bereiche wie Compliance, ESG Management, Supply Chain Management oder HR. Bei ad-hoc auftretenden Risiken wird die Geschäftsführung umgehend durch den Menschenrechtsbeauftragten informiert.

2.2 Grundsatzerklärung Menschenrechtsstrategie

Die Einhaltung der Menschenrechte ist fundamentaler Bestandteil des Wertesystems der RWS GmbH, die sich ihrer Verantwortung dafür bewusst ist. Um das sowohl nach innen als auch nach außen transparent und deutlich zu machen, wurde eine Grundsatzerklärung basierend auf der durchgeführten Risikoanalyse erstellt und zum 01. Januar 2024 auf der Homepage veröffentlicht.

Zusätzlich wurde die Grundsatzerklärung zum 01. Januar 2024 an alle Mitarbeitenden der RWS GmbH als auch an den Betriebsrat per Intranet kommuniziert.

Die Grundsatzerklärung ist auf Deutsch und Englisch auf der RWS Webseite verfügbar und dadurch sowohl intern als auch öffentlich einsehbar. Sie ist abrufbar unter dem Link:

https://www.rws-technology.com/resources/public/user_upload/Downloads/231217_RWS_Grundsatzerklaerung_Menschenrechte_DE_final.pdf



Die Grundsatzerklärung thematisiert folgende Aspekte:

- Einrichtung eines Risikomanagements
- Jährliche Risikoanalyse
- Verankerung von Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich, bei unmittelbaren Zulieferern und ggf. mittelbaren Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich, bei unmittelbaren Zulieferern und ggf. mittelbaren Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Bereitstellung eines Beschwerdeverfahrens im eigenen Geschäftsbereich, bei Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Dokumentations- und Berichtspflicht
- Beschreibung der festgestellten prioritären Risiken
- Beschreibung von menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Erwartungen an eigene Beschäftigte und Zulieferer

Die Risikolandschaft (Produktion, Lieferkette) hat sich im Berichtsjahr 2025 gegenüber dem Vorjahr 2024 nicht verändert. Aufgrund dessen waren keine Änderungen der Grundsatzerklärung erforderlich und wurden auch keine Änderungen vorgenommen.

2.3 Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation

Zur Sicherstellung der Umsetzung der Menschenrechtsstrategie wurde diese in allen involvierten Bereichen der Organisation verankert.

Als tangierte Bereiche wurden evaluiert:

- Supply Chain Management/Einkauf
- HR
- Compliance
- Qualitätsmanagement
- Nachhaltigkeit/ESG
- Geschäftsführung

Zur Umsetzung in den Geschäftsabläufen wurden alle LkSG-relevanten Operationalisierungen in Prozessen verankert. Teilweise wurden bereits existierende Prozesse um LkSG-relevante Aspekte und Kriterien ergänzt oder durch neue Prozesse ersetzt.

Hierzu wurden jeweils aus den verschiedenen Fachabteilungen Verantwortungen definiert und in einer RACI-Matrix (Responsible, Accountable, Consulted, Informed) festgehalten. Damit wurde erreicht, dass die entsprechenden Aufgaben sowohl definiert als auch von den Verantwortlichen angenommen wurden.

Alle Ausarbeitungen und Anpassungen der Prozesse wurden mit dem LkSG-Kernteam und ausgewählten Vertretern der jeweiligen Fachabteilungen vorgenommen, um LkSG-Konformität zu gewährleisten.

Für die Umsetzung wurde ein internes Projektteam aufgestellt, das aus Experten der relevanten Fachabteilungen besteht. Zudem wurde das Team durch externe Beratungsleistung unterstützt. Bei der Umsetzung hat sich die RWS GmbH stets an den Handreichungen der BAFA orientiert.

Abschließend wurden die modifizierten Prozesse an alle Betroffenen kommuniziert.

2.4 Kommunikation der Ergebnisse

Die Ergebnisse der Risikoanalyse(n) für den Berichtszeitraum wurden intern an die Mitglieder des Management-Teams (Board of Management) kommuniziert.

Darin vertreten sind die Geschäftsführung sowie die Führung von SCM/Einkauf, Sales, HR und Operations.

2.5 Änderungen der Risikodisposition

Die RWS GmbH hat zum ersten Mal für das Berichtsjahr 2023 eine Überprüfung der Sorgfaltspflichten des LkSG sowie der damit verbundenen Risikoanalyse zu möglichen Verletzungen der Menschenrechte und möglichen Beeinträchtigungen der Umwelt durchgeführt. Die darauffolgenden Risikoprüfungen für das Berichtsjahr 2024 sowie das Berichtsjahr 2025 haben keine Änderungen bzgl. prioritärer Risiken im Vergleich zu den Vorjahren ergeben.



B. Beschwerde- verfahren

1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

Die RWS GmbH hat für den Berichtszeitraum ein Beschwerdeverfahren in Form eines eigenen Verfahrens angeboten. Über das sichere, elektronische Hinweisgebersystem der Integrityline können jederzeit Beschwerden und Hinweise eingeleitet werden. Diese werden unmittelbar weiterbearbeitet.



Das System ist auf Deutsch und Englisch abrufbar und stellt den vertraulichen Umgang der Meldung sicher. Die Meldestelle nimmt Hinweise und Beschwerden sowohl von Mitarbeitenden wie auch von externen Personen, z. B. Kunden oder Lieferanten bzw. sonstigen Dritten, entgegen.

Zusätzlich zu dem elektronischen Hinweisgebersystem können Beschwerden auch über den Postweg eingeleitet werden.

Sobald eine Beschwerde oder ein Hinweis eingegangen ist, erhält der Hinweisgeber spätestens innerhalb von 7 Tagen eine Eingangsbestätigung.

Während des gesamten Prozesses steht RWS in Kontakt mit dem Hinweisgeber, sofern dies gewünscht ist und eine Kontaktmöglichkeit besteht. Eingegangene Beschwerden oder Hinweise werden zunächst grundlegend geprüft, um zu klären, ob der gemeldete Sachverhalt ein menschenrechtliches oder umweltbezogenes Risiko oder eine Verletzung von menschenrechts- oder umweltbezogenen Pflichten darstellt.

Liegt ein Anfangsverdacht für ein relevantes Fehlverhalten vor, erfolgt eine interne Untersuchung zur Aufklärung des Hinweises. Ziel ist, den Sachverhalt möglichst effektiv und effizient zu überprüfen, zu verstehen und objektiv zu bestätigen oder zu widerlegen.

Eine interne Untersuchung erfolgt direkt durch RWS Compliance oder wird durch RWS Compliance mit den entsprechenden Fachabteilungen und gegebenenfalls der Geschäftsführung koordiniert. Im Rahmen einer angesetzten internen Untersuchung wird ggf. auch der Dialog mit dem Hinweisgeber gesucht, um Rückfragen zu klären. Die Ergebnisse der internen Untersuchung werden in einem Bericht schriftlich dokumentiert und daraus abgeleitet, angemessene Maßnahmen mit verantwortlichen Stellen und Zeitplan empfohlen.

Maßnahmen können sowohl präventiver Natur als auch Korrekturmaßnahmen oder Sanktionen sein. Der Hinweisgeber wird grundsätzlich innerhalb einer Frist von 3 Monaten ab Zugang der Eingangsbestätigung entsprechend informiert (sofern Kontaktdaten des Hinweisgebers vorliegen). Eine Rückmeldung erfolgt nur insoweit und in dem Umfang, als dadurch interne Ermittlungen nicht berührt und die Rechte der betroffenen Personen nicht beeinträchtigt werden.

Zu dem Beschwerdeverfahren haben potenziell Beteiligte Zugang:

- Eigene Arbeitnehmer
- Gemeinschaft in der Nähe von eigenen Standorten
- Arbeitnehmer bei Zulieferern
- Externe Stakeholder wie NGOs, Gewerkschaften, etc.
- Sonstige

Der Zugang von potenziell Beteiligten zum Beschwerdeverfahren für die verschiedenen Gruppen wird sichergestellt durch:

- Öffentlich zugängliche Verfahrensordnung in Textform
- Informationen zur Erreichbarkeit
- Informationen zur Zuständigkeit
- Informationen zum Prozess
- Sämtliche Informationen sind klar und verständlich
- Sämtliche Informationen sind öffentlich zugänglich

Die Verfahrensordnung für den Berichtszeitraum wurde auf der Webseite der RWS GmbH hochgeladen und war dadurch öffentlich verfügbar.

Sie kann unter folgendem Link aufgerufen werden:

https://www.rws-technology.com/resources/public/user_upload/Downloads/231217_Verfahrensordnung_zum_Beschwerdeverfahren_gemaess_8LkSG.pdf



2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren

Eine interne Untersuchung erfolgt direkt durch RWS Compliance oder wird durch RWS Compliance mit den entsprechenden Fachabteilungen und gegebenenfalls der Geschäftsführung koordiniert. RWS Compliance kann erreicht werden unter:

Compliance Officer
Kronacher Straße 63
90765 Fürth, Deutschland
E-Mail: compliance@RWS.com

Die RWS GmbH steht dafür ein, dass die in § 8 Abs. 3 LkSG enthaltenen Kriterien für die Zuständigen erfüllt sind, d. h. dass diese die Gewähr für unparteiisches Handeln bieten, unabhängig und an Weisungen nicht gebunden und zur Verschwiegenheit verpflichtet sind.

Darüber hinaus wird bestätigt, dass für den Berichtszeitraum Vorkehrungen getroffen wurden, um potenziell Beteiligte vor Benachteiligung oder Bestrafung aufgrund einer Beschwerde zu schützen.

Das wird erreicht, indem alle Kanäle den vertraulichen Umgang der Meldungen sicherstellen.

Das elektronische Hinweisgebersystem ermöglicht die Einrichtung eines Postfaches, durch das die hinweisgebende Person unter Vertraulichkeit ihrer Identität mit der Compliance-Abteilung kommunizieren kann.

Ergänzend wurden Vorkehrungen getroffen, um Hinweisgebende durch weitere Maßnahmen zu schützen.

Sofern der Hinweisgeber in gutem Glauben handelt, also einen begründeten Verdacht hat, darf eine Meldung von Verstößen oder Verdachtsfällen keine Benachteiligung für den Hinweisgeber zur Folge haben, auch wenn sich ein Verdacht als unbegründet erweist. Direkte oder indirekte Vergeltungsmaßnahmen wegen einer (vermuteten) Meldung werden nicht toleriert und stellen einen Verstoß dar, der gemeldet werden kann. Dies gilt ebenfalls für die Androhung oder den Versuch einer Benachteiligung.

Es ist auch ein Verstoß, wenn eine Person die Abgabe eines Hinweises behindert, die Aufklärung eines Hinweises erschwert oder verhindert.

Alle Informationen, wie beispielsweise personenbezogene Daten und sonstige Informationen, die Rückschlüsse auf die Identität der hinweisgebenden Person ermöglichen, werden vertraulich behandelt.

Dies gilt auch nach Abschluss des Verfahrens.

3. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens

Für das Berichtsjahr 2025 stand das Beschwerdeverfahren für den gesamten Zeitraum zur Verfügung.

In diesem Betrachtungszeitraum gingen keine entsprechenden Hinweise ein.



RWS

C. Überprüfung des Risikomanagements

Das Risikomanagement wird regelmäßig im Rahmen der Risikoanalyse auf seine Angemessenheit und Wirksamkeit hin überprüft.

Diese Prüfung erfolgt insbesondere in den nachfolgenden Bereichen des Risikomanagements:

- Präventionsmaßnahmen
- Abhilfemaßnahmen
- Beschwerdeverfahren

1. Menschenrechte und Sorge für die Umwelt

Angemessenheit und Wirksamkeit

Die Durchführung der Prüfungen für den jeweiligen Bereich und die daraus resultierenden Ergebnisse – insbesondere in Bezug auf die priorisierten Risiken – führen zu entsprechenden Maßnahmen und Aktionen:

Präventions- und Abhilfemaßnahmen

Die Angemessenheit und Umsetzung der Maßnahmen wird innerhalb regelmäßiger Termine (Austausch und Update bezüglich LkSG-Bemühungen bei Lieferanten mit allen strategischen Einkäufern) überprüft. Gegebenenfalls werden daraus entsprechende Kontrollen (Audits) abgeleitet und deren Wirksamkeit dokumentiert.

Beschwerdeverfahren

RWS strebt eine kontinuierliche Verbesserung der Verfahren für Hinweisgeber-Meldungen und interne Untersuchungen an. Hierfür werden mindestens jährlich, bei Bedarf auch anlassbezogen, Nutzungsdaten, Erfahrungen und konstruktive Rückmeldungen aus dem Hinweisgeberprozess genutzt.

Dieser iterative Prozess führt zur laufenden Optimierung der Risikoanalyse und permanenten Verbesserung der Ergebnisse.

Mit den existierenden Prozessen bzw. Maßnahmen wird sichergestellt, dass bei der Errichtung und Umsetzung des Risikomanagements die Interessen der Beschäftigten der RWS, der Beschäftigten innerhalb der Lieferketten und derjenigen, die in sonstiger Weise durch das wirtschaftliche Handeln der RWS GmbH oder durch das wirtschaftliche Handeln eines Unternehmens in der Lieferkette der RWS GmbH in einer geschützten Rechtsposition unmittelbar betroffen sein können, angemessen berücksichtigt werden.

Die Prozesse bzw. Maßnahmen um die Interessen der potenziell Betroffenen zu berücksichtigen, finden sich insbesondere im öffentlich und anonym zugänglichen Beschwerdeverfahren, das in das Risikomanagement integriert ist.

Das RWS Beschwerdeverfahren ist eine anonymisierte, vertrauliche Anlaufstelle, die allen RWS-Mitarbeitenden sowie auch externen Personen als zusätzlicher Kommunikationskanal angeboten wird. Damit können Bedenken oder Hinweise auf etwaige Verstöße gegen menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten auch anonym vorgebracht und so entsprechende Interessen berücksichtigt werden.

Wir gehen jeglichen Eingaben auf der Grundlage verbindlicher interner Regelungen nach. Über sämtliche Eingaben und die jeweiligen Untersuchungen wird regelmäßig in einem festgelegten Verfahren an die Geschäftsleitung berichtet. RWS duldet keine Diskriminierung von Personen, die sich über die RWS Integrityline oder über weitere Kommunikationskanäle bei uns melden.



2. Cybersicherheit

Im Berichtszeitraum wurde das unternehmensweite Awareness-Training gemäß ISO/IEC 27001 erfolgreich durchgeführt. Über 95 % der Mitarbeitenden haben sich registriert, mehr als 93 % das Training begonnen und rund 75 % vollständig abgeschlossen.

Das erzielte Gesamtergebnis liegt bei 96 Punkten. Die durchschnittliche Nutzerbewertung beträgt 4,1 von 5 Sternen und bestätigt die positive Wahrnehmung des Programms.

Damit wurde sichergestellt, dass die Mitarbeitenden umfassend zu Informationssicherheit und relevanten Richtlinien geschult wurden. Kontinuierliche Auswertungen über SoSafe ermöglichen die Nachverfolgung und Optimierung des Programms.

Insgesamt zeigt sich eine hohe Teilnahmebereitschaft der Mitarbeitenden sowie eine wirksame und nachhaltige Verankerung von Informationssicherheit im Unternehmen.

D. Mensch

Unsere Mitarbeitenden als Grundlage nachhaltigen Unternehmenserfolgs

Unsere Mitarbeitenden sind die Grundlage für Innovation, Qualität und den langfristigen Erfolg von RWS. Als technologieorientiertes Unternehmen verstehen wir die Gewinnung, Entwicklung und Bindung qualifizierter Fachkräfte als einen wesentlichen Bestandteil unserer nachhaltigen Unternehmensstrategie.

Eine von Wertschätzung, Vertrauen und Verantwortungsbewusstsein geprägte Unternehmenskultur schafft die Voraussetzungen für nachhaltiges Wachstum und langfristige Wettbewerbsfähigkeit. Im Mittelpunkt stehen hierbei attraktive Arbeitsbedingungen, die kontinuierliche Weiterentwicklung der Kompetenzen unserer Mitarbeitenden sowie die Förderung von Gesundheit, Sicherheit und Vielfalt.

Durch gezielte Investitionen in die Qualifizierung, das Wohlbefinden und die persönliche Entwicklung unserer Mitarbeitenden leisten wir einen wesentlichen Beitrag zur Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens.

1. Soziale Verantwortung

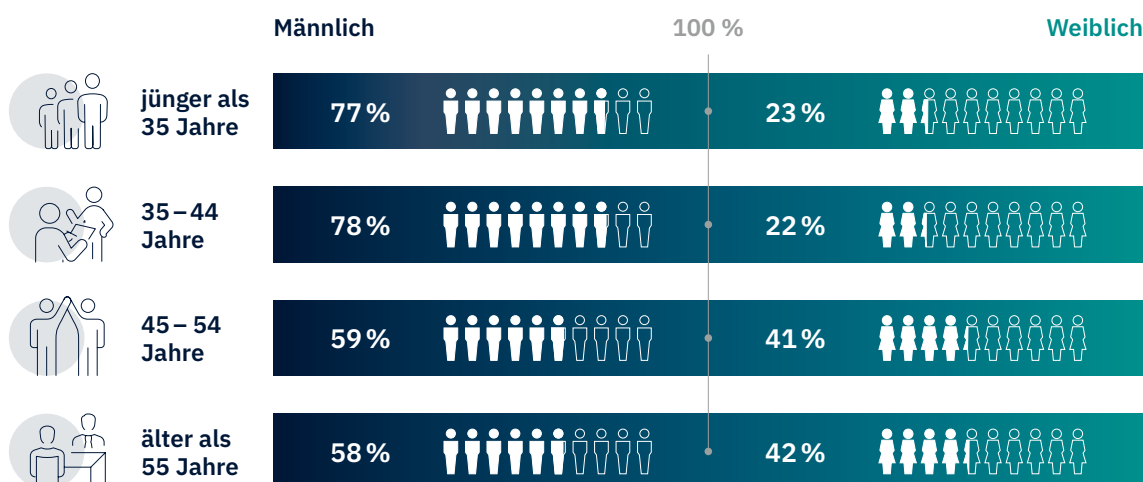
1.1 Mitarbeitende

Die RWS GmbH unterhält an den Standorten Fürth und Sulzbach-Rosenberg Produktionsstätten. Zum Stichtag 31. Dezember 2025 beschäftigte das Unternehmen rund 1.500 Mitarbeitende aus nahezu 40 Nationen.

Die Vielfalt unterschiedlicher Erfahrungen und kultureller Hintergründe stellt einen wichtigen Erfolgsfaktor für die Innovations- und Leistungsfähigkeit des Unternehmens dar. Der Anteil weiblicher Beschäftigter stieg im Berichtsjahr auf über 32 %. Im Führungskreis lag der Frauenanteil bei 7 %, während die Geschäftsleitung bereits zu einem Drittel mit Frauen besetzt ist.

RWS verfolgt das Ziel, den Anteil weiblicher Fach- und Führungskräfte langfristig weiter zu erhöhen und damit die Vielfalt innerhalb des Unternehmens weiter zu stärken.

Die Altersstruktur der Belegschaft zeigt eine ausgewogene Verteilung über die verschiedenen Altersgruppen und bildet eine solide Grundlage für Wissenstransfer und langfristige Personalentwicklung.



Unternehmenskultur und Mitarbeitendenzufriedenheit

Die Unternehmenskultur von RWS ist geprägt von gegenseitigem Respekt, offener Kommunikation und einer vertrauensvollen Zusammenarbeit. Die kontinuierliche Weiterentwicklung dieser Kultur ist ein wesentlicher Bestandteil der strategischen Personalentwicklung.

Zur Überprüfung der Zufriedenheit und zur Identifikation von Verbesserungspotenzialen führte RWS im Jahr 2024 eine umfassende Mitarbeiterbefragung durch.

Mit einer Beteiligungsquote von über 79 % stieß die Befragung auf eine hohe Resonanz innerhalb der Belegschaft und liefert eine belastbare Grundlage für die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur.

Die Ergebnisse wurden analysiert und in konkrete Maßnahmen überführt. Zu den wesentlichen Initiativen zählt das im Jahr 2025 gestartete Projekt „Stärkung der Führungskultur“. Ziel ist es, die Führungsleitlinien weiterzuentwickeln und eine wertschätzende, transparente und vertrauensvolle Zusammenarbeit auf allen Ebenen zu fördern.

Eine erneute Mitarbeiterbefragung ist für das Jahr 2027 vorgesehen. Aufbauend auf den Ergebnissen der Befragung 2024 verfolgt RWS das Ziel, die Zufriedenheit der Mitarbeitenden bis zur nächsten Befragung um mindestens fünf Prozentpunkte zu steigern. Durch die kontinuierliche Weiterentwicklung der Führungskultur sowie die Umsetzung gezielter Verbesserungsmaßnahmen soll die Attraktivität von RWS als Arbeitgeber nachhaltig gestärkt werden.

Qualifizierung, Talentmanagement und Entwicklung

Die kontinuierliche Weiterentwicklung der Kompetenzen unserer Mitarbeitenden ist ein wesentlicher Bestandteil der strategischen Personalentwicklung von RWS. Vor dem Hintergrund technologischer Entwicklungen und der zunehmenden Digitalisierung investiert das Unternehmen gezielt in die Vermittlung zukunftsrelevanter Fähigkeiten und schafft attraktive Entwicklungsperspektiven über alle Karrierephasen hinweg.

RWS verfolgt dabei einen ganzheitlichen Ansatz, der von der Nachwuchsgewinnung über die Ausbildung und Qualifizierung bis hin zur individuellen Fach- und Führungskräfteentwicklung reicht.

Ein wichtiger Baustein ist das unternehmenseigene Ausbildungszentrum. Dort bietet RWS sieben verschiedene Ausbildungsberufe sowie duale Studiengänge an und unterstützt darüber hinaus Umschulungen, Praktika und Schnuppertage, um frühzeitig Interesse an technischen Berufen zu wecken und qualifizierte Nachwuchskräfte für das Unternehmen zu gewinnen. Ergänzend engagiert sich RWS auf Ausbildungsmessen sowie bei berufsorientierenden Veranstaltungen an Schulen und Hochschulen und beteiligt sich an Initiativen wie dem Girls' Day.

Die Förderung endet nicht mit dem erfolgreichen Ausbildungsabschluss. Durch individuelle Entwicklungspläne, Coaching-Angebote sowie gezielte Programme zur Fach- und Führungskräfteentwicklung unterstützt RWS die fachliche und persönliche Weiterentwicklung seiner Mitarbeitenden und schafft langfristige Karriereperspektiven innerhalb des Unternehmens. Damit verfolgt RWS das Ziel, Talente nachhaltig zu fördern, qualifizierte Fachkräfte langfristig an das Unternehmen zu binden und die erforderlichen Kompetenzen für zukünftige Herausforderungen zu sichern.

Ein wichtiger Bestandteil der Personalentwicklung ist darüber hinaus ein transparenter Leistungs- und Entwicklungsprozess. Zu Beginn des Beurteilungszeitraums werden Erwartungen und Ziele gemeinsam definiert. Regelmäßige Feedbackgespräche schaffen Transparenz über den individuellen Leistungsstand und unterstützen die persönliche sowie fachliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden. Die Leistungsbeurteilung dient dabei nicht nur der Orientierung und Förderung, sondern bildet auch die Grundlage für individuelle Entwicklungsperspektiven sowie die Anerkennung besonderer Leistungen.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Vermittlung von Kompetenzen in zentralen Nachhaltigkeits- und Compliance-Themen. Durch verbindliche Schulungsprogramme stellt RWS sicher, dass alle Mitarbeitenden über ein einheitliches Verständnis der relevanten Anforderungen und Unternehmensgrundsätze verfügen.

Zu den wesentlichen Schulungsschwerpunkten zählen Integrität, Vielfalt und Inklusion, Arbeitssicherheit und Gesundheit, IT-Sicherheit sowie menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten. Durch diese standardisierten Qualifizierungsmaßnahmen stärkt RWS eine verantwortungsvolle Unternehmenskultur und unterstützt die Einhaltung gesetzlicher sowie interner Anforderungen.

Im Berichtsjahr 2025 wurden mehr als 4.000 Schulungsmaßnahmen wahrgenommen. Insgesamt summierte sich der Umfang auf nahezu 32.000 Schulungsstunden. Einen wesentlichen Beitrag hierzu leistete die erfolgreiche Einführung von SAP S/4HANA, die von umfangreichen Qualifizierungsmaßnahmen begleitet wurde.

Regelmäßige Feedbackprozesse und Wirksamkeitsanalysen unterstützen die kontinuierliche Weiterentwicklung des Schulungs- und Qualifizierungsangebots.

Onboarding und Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ein strukturierter Onboarding-Prozess unterstützt neue Mitarbeitende bereits ab Vertragsunterzeichnung und schafft die Voraussetzungen für eine erfolgreiche fachliche und soziale Integration in das Unternehmen.

Im Rahmen von Onboarding Days erhalten neue Mitarbeitende umfassende Informationen über die Standorte, zentrale Unternehmensbereiche sowie wichtige Prozesse und Ansprechpartner. Ergänzend werden individuelle Einarbeitungspläne erstellt, die eine systematische und bedarfsgerechte Einführung in die jeweiligen Aufgabenbereiche gewährleisten.

Ein etabliertes Patensystem unterstützt darüber hinaus den Einstieg innerhalb der Fachbereiche. Erfahrene Mitarbeitende begleiten neue Kolleginnen und Kollegen während der Einarbeitungsphase, vermitteln wichtige Informationen und erleichtern die bereichsübergreifende Vernetzung. Gleichzeitig leisten sie einen wertvollen Beitrag zur schnellen Integration in das Arbeitsumfeld und zur Förderung einer offenen und wertschätzenden Unternehmenskultur.

RWS unterstützt seine Mitarbeitenden darüber hinaus durch flexible Arbeitszeitmodelle und moderne Arbeitsformen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die regelmäßige Wochenarbeitszeit beträgt 35 Stunden. Gleitzeitregelungen, mobiles Arbeiten sowie verschiedene Teilzeitmodelle tragen wesentlich zur Arbeitgeberattraktivität und zur langfristigen Bindung qualifizierter Fachkräfte bei.

Darüber hinaus bietet RWS mit der Nutzung der Aktivrente die Möglichkeit, auch über den regulären Renteneintritt hinaus weiterhin im Unternehmen tätig zu sein. Dadurch bleibt wertvolles Erfahrungswissen erhalten und gleichzeitig werden individuelle Bedürfnisse nach einem flexiblen Übergang in den Ruhestand berücksichtigt.

Jährliche, individuelle Entwicklungsgespräche

Im Rahmen einer offenen Unternehmens- und Kommunikationskultur finden jedes Jahr individuelle Entwicklungsgespräche zwischen den Vorgesetzten und ihren Mitarbeitenden statt. Dabei werden die Erwartungen des Mitarbeitenden und des Vorgesetzten abgeglichen und die individuellen Weiterentwicklungsmöglichkeiten des Mitarbeitenden eruiert. Darauf basierend werden individuelle Schulungs- und Trainingsmaßnahmen initiiert.

Gesundheit und Wohlbefinden

Die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden besitzen für RWS einen hohen Stellenwert und sind ein fester Bestandteil unserer nachhaltigen Unternehmensführung.

Hierzu hat RWS ein ganzheitliches und nachhaltiges Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) etabliert, das verschiedene Handlungsfelder miteinander verbindet und weit über die gesetzlichen Anforderungen hinausgeht. Ziel ist es, die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden langfristig zu fördern.

Die Schwerpunkte liegen in den Bereichen Gesundheitsförderung, Prävention, psychische Gesundheit sowie Suchtberatung.

Im Berichtsjahr 2025 wurde das Betriebliche Gesundheitsmanagement konsequent weiterentwickelt und als fester Bestandteil der Unternehmenskultur etabliert. Insgesamt wurden sechs umfangreiche Gesundheitsinitiativen durchgeführt. Dabei arbeitet RWS regelmäßig mit externen Partnern und Fachexperten zusammen.

Darüber hinaus fördert RWS die körperliche Aktivität und einen gesundheitsbewussten Lebensstil. Hierzu zählen unter anderem die Kooperation mit dem Urban Sports Club, verschiedene Bewegungs- und Fahrradaktionen, Maßnahmen zur Förderung eines gesunden Bewegungsapparates sowie die Unterstützung des Dienstradleasings.

Neben der körperlichen Gesundheit nimmt auch die psychische Gesundheit einen hohen Stellenwert ein. Mit dem Team „psyBel“ verfügt RWS über ein etabliertes Unterstützungsangebot zur frühzeitigen Erkennung und Bewältigung psychischer Belastungen.

Ein weiterer Bestandteil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist die Suchtprävention. Durch Beratungsangebote und verschiedene Sensibilisierungsmaßnahmen fördert RWS einen verantwortungsvollen Umgang mit Suchtmitteln und stärkt das Gesundheitsbewusstsein innerhalb der Belegschaft.



1.2 Arbeitssicherheit und Sicherheitskultur

Die Sicherheit der Mitarbeitenden besitzt höchste Priorität. Arbeitssicherheit wird bei RWS nicht allein als Einhaltung gesetzlicher Anforderungen verstanden, sondern als gemeinsame Verantwortung aller Mitarbeitenden. Ziel ist es, eine Sicherheitskultur zu etablieren, mit der sich die Mitarbeitenden an ihrem Arbeitsplatz gut aufgehoben und geschützt fühlen und über alle Möglichkeiten von RWS, das zu unterstützen, informiert sind.

RWS geht Gesundheits- und Sicherheitsrisiken im Rahmen seines zentralen Arbeitssicherheitskonzepts an, das branchenübliche Gefahren berücksichtigt. Standortspezifische Risikobewertungen werden von der Standortleitung auf der Grundlage der betrieblichen Gegebenheiten durchgeführt.

Durch regelmäßige Schulungen, Sensibilisierungsmaßnahmen und die konsequente Förderung sicherheitsgerechten Verhaltens wird eine ausgeprägte Sicherheitskultur gestärkt. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf gegenseitiger Aufmerksamkeit, einem verantwortungsvollen Umgang miteinander sowie dem gemeinsamen Verständnis, aktiv zur Sicherheit von Kolleginnen und Kollegen beizutragen.

In diesem Zusammenhang wurde im Berichtsjahr auch die „Schutzengel-Initiative“ etabliert, im Rahmen derer sicherheitsorientiertes Verhalten zum Wohle der Kollegen gefördert, herausgestellt und unternehmensweit kommuniziert wird.

Zu den Schwerpunkten 2025 zählten neben der Unfallverhütung auch ergonomische Risiken, Ordnung und Sauberkeit, der Umgang mit Gefahrstoffen, die ordnungsgemäße Verwendung von persönlicher Schutzausrüstung sowie psychische Belastungen, die in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung behandelt wurden.

Zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter hat RWS im Berichtsjahr gezielte technische, organisatorische und verhaltensbezogene Maßnahmen umgesetzt. Dazu gehören die weitere Standardisierung von Unfalluntersuchungen mit Ursachenanalysen und präventiven Folgemaßnahmen sowie gezielte Sicherheitsschulungen für relevante Mitarbeitergruppen und Führungskräfte. Wichtige Erkenntnisse werden unternehmensweit durch „Lessons Learned“ und regelmäßige Arbeitssicherheits-Mitteilungen weitergegeben, was die kontinuierliche Verbesserung unterstützt.

Um die Wirksamkeit der Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen zu überwachen, setzt RWS eine Kombination aus quantitativen und qualitativen Indikatoren ein, darunter Unfallstatistiken, Zahlen zu Unfällen mit Arbeitsausfall sowie die Ergebnisse interner Prüfungen.

Arbeitsunfälle	2025	2024
Abdeckungsrate von Managementsystemen für Arbeitssicherheit	100 %	100 %
Unfallquote (meldepflichtige Unfälle pro 1.000.000 Arbeitsstunden)	7,12	4,30
Meldepflichtige Unfälle pro 1.000 Beschäftigte	14,52	8,78
Meldepflichtige Unfälle	20	12
Ausfalltage	441	260
Unfälle mit Todesfall	0	0

Im Vergleich zwischen 2024 und 2025 war ein Anstieg der Unfälle mit Arbeitsausfall sowie der Gesamtanzahl der Ausfalltage zu verzeichnen. Hier konnte der Rückgang von 2023 zu 2024 noch nicht stabilisiert werden. Das gibt wertvolle Indikationen, in welchen Bereichen die Sicherheitsbedingungen weiter verbessert und wo sicherheitsorientiertes Verhalten noch intensiver unterstützt werden muss.

Alle gemeldeten Vorfälle werden einer strukturierten Ursachenanalyse unterzogen. Die Ergebnisse werden zentral zusammengefasst, im Rahmen regelmäßiger Berichte und Besprechungen kommuniziert und in regelmäßige Arbeitssicherheits-Themen, gewonnene Erkenntnisse sowie Empfehlungen für bewährte Verfahren integriert, um eine kontinuierliche Verbesserung und eine einheitliche Sicherheitskultur standortübergreifend zu fördern.

1.3 Diversität und Chancengleichheit

Die Achtung der Menschenrechte sowie die Förderung von Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion sind fest in der Unternehmenskultur von RWS verankert. Ein respektvolles, wertschätzendes und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld bildet die Grundlage für eine erfolgreiche und vertrauensvolle Zusammenarbeit.

RWS lehnt jede Form von Kinder- und Zwangsarbeit, moderner Sklaverei sowie Menschenhandel ausdrücklich ab und duldet keinerlei Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, Nationalität, Religion oder Weltanschauung, sexueller Orientierung, sozialer Herkunft, Behinderung, Familienstand oder anderer persönlicher Merkmale.

Alle Mitarbeitenden sollen unabhängig von ihren individuellen Eigenschaften gleiche Chancen bei Einstellung, Vergütung, Weiterbildung und beruflicher Entwicklung erhalten. Entscheidungen im Personalbereich werden ausschließlich auf Grundlage von Qualifikation, Leistung und Eignung getroffen.

Die Vereinigungsfreiheit sowie die Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen werden respektiert und aktiv unterstützt. RWS fördert einen offenen Dialog, eine Kultur der gegenseitigen Wertschätzung sowie die Möglichkeit, Bedenken oder Hinweise ohne Angst vor Benachteiligung zu äußern.

Darüber hinaus setzt sich RWS für ein inklusives Arbeitsumfeld ein, in dem unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Hintergründe als Bereicherung angesehen werden. Vielfalt wird als wichtiger Faktor für Innovation, Kreativität und nachhaltigen Unternehmenserfolg verstanden.

Faire Arbeitsbedingungen und Vergütung

RWS bietet seinen Mitarbeitenden faire Arbeitsbedingungen und eine wettbewerbsfähige Vergütung. Die Entgeltstrukturen orientieren sich an den Tarifverträgen der bayerischen Metall- und Elektroindustrie und gehen in einzelnen Bereichen darüber hinaus. Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, vermögenswirksame Leistungen sowie 30 Urlaubstage ergänzen das Vergütungssystem.

Zur Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit überprüft RWS seine Vergütungsstrukturen regelmäßig durch die Teilnahme an unabhängigen Vergütungsstudien.

Die CEO-Pay-Ratio lag im Berichtsjahr bei 12. Das unbereinigte geschlechtsspezifische Lohngefälle konnte im Vergleich zum Vorjahr von 16 % auf 14 % reduziert werden.

Internationale Zusammenarbeit und kultureller Austausch

Die internationale Ausrichtung von RWS spiegelt sich auch in verschiedenen Programmen zur Förderung des interkulturellen Austauschs wider.

Im Rahmen des Erasmus-Programms besuchten im Jahr 2025 zwanzig Studierende aus Italien den Standort Fürth und erhielten Einblicke in unterschiedliche Unternehmensbereiche und Prozesse. Darüber hinaus wurden Auszubildenden Aufenthalte in Irland und Malta ermöglicht. Ergänzend fördert die jährliche Reise zum Stammsitz von Beretta in Italien den internationalen Austausch und die Zusammenarbeit innerhalb der Unternehmensgruppe.

1.4 Ausblick

Auch künftig wird RWS den Fokus auf die Gewinnung, Entwicklung und Bindung qualifizierter Mitarbeitender legen. Schwerpunkte bilden die Weiterentwicklung der Führungskultur, die Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit, die kontinuierliche Weiterentwicklung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements sowie die Vermittlung zukunftsrelevanter Kompetenzen im Zuge der digitalen Transformation.

Damit verfolgt RWS das Ziel, die Attraktivität als Arbeitgeber nachhaltig zu stärken, die Innovationsfähigkeit des Unternehmens langfristig zu sichern und einen wesentlichen Beitrag zum nachhaltigen Unternehmenserfolg zu leisten.



2. S1 – Eigene Belegschaft

2.1 Risikoanalyse

Zur Ermittlung, Gewichtung und Priorisierung menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken wurde im Berichtszeitraum, wie schon in den Vorjahren, eine Risikoanalyse durchgeführt.

Diese Risikoanalyse wurde sowohl für unmittelbare Zulieferer als auch für den eigenen Geschäftsbereich durchgeführt.

Für diesen Bericht wurde sie für den Zeitraum 01.01.2025 – 31.12.2025 durchgeführt.

Diese Risikoanalyse wird auch zukünftig mindestens auf jährlicher Basis durchgeführt werden, um Risiken in der Lieferkette zu aktualisieren und zu überwachen.

In einem ersten Schritt wurden alle Lieferanten sowie der eigene Geschäftsbereich in einer abstrakten Risikoanalyse auf menschenrechtliche und umweltrechtliche Themen hin untersucht. Hierfür wurden ausgewählte, international verwendete Indizes angewendet und sowohl Länder- als auch Warengruppenrisiken betrachtet. Aufgrund der daraus resultierenden Ergebnisse werden die Lieferanten in „niedriges“, „mittleres“ oder „hohes“ potenzielles Risiko kategorisiert.

Für den eigenen Geschäftsbereich wurde diese Evaluierung im Rahmen der Risikoanalyse ebenfalls durchgeführt. Dabei wurden für den eigenen Geschäftsbereich keine Risiken ermittelt.

Lieferanten mit einem daraus resultierenden „mittleren“ oder „hohen“ Gesamtrisiko fließen in die konkrete Risikoanalyse ein. Das konkrete Risiko wird auf Grundlage einer Selbstausskunft aus dem LkSG-Lieferantenfragebogen, dem Nachweis der Erfüllung von auditbasierten Standards sowie Zertifikaten und Erkenntnissen aus der Lieferbeziehung sowie anhand ihrer Gewichtung und Priorisierung ermittelt. Auf Grundlage des sich daraus ergebenden konkreten Risikos können anschließend zusätzliche individuelle Maßnahmen umgesetzt werden.

Für unmittelbare Zulieferer wurden im Rahmen der Risikoanalysen potenzielle Risiken ermittelt. Diese beziehen sich auf die Bereiche Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie Zerstörung natürlicher Lebensgrundlagen durch Umweltverunreinigungen. Dazu wurden entsprechende individuelle Maßnahmen mit den Lieferanten umgesetzt.

Für mittelbare Zulieferer wurden im Rahmen der Risikoanalyse keine Risiken ermittelt.

Im Berichtszeitraum wurden keine anlassbezogenen Risikoanalysen durchgeführt, da für diese Zeit keine Kenntnisse über mögliche Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich oder in der Lieferkette vorlagen. Außerdem hat sich die Risikolandschaft (Produktion, Lieferkette) nicht verändert.

Die im Berichtszeitraum ermittelten Risiken wurden gewichtet und ggf. auf Basis bestimmter Angemessenheitskriterien priorisiert.

Als Angemessenheitskriterien im eigenen Geschäftsbereich wurden definiert: Art und der Umfang der eigenen Geschäftstätigkeit, das eigene Einflussvermögen, das zu erwartende Ausmaß der Verletzung nach Grad, Anzahl der Betroffenen und die Unumkehrbarkeit sowie die Wahrscheinlichkeit des Eintritts.

Die gleichen Angemessenheitskriterien wurden bei der Gewichtung und ggf. Priorisierung der Risiken von Zulieferern zugrunde gelegt.

Auch dort wurden die Risiken anhand der folgenden Kriterien priorisiert: typischerweise zu erwartendes Ausmaß der Verletzung, Unumkehrbarkeit der Verletzung, Eintrittswahrscheinlichkeit der Verletzung, Art des Verursachungsbeitrags der RWS GmbH, Art der Geschäftstätigkeit des Zulieferers, Umfang der Geschäftstätigkeit des Zulieferers und Einfluss der RWS GmbH auf den unmittelbaren Verursacher der Verletzung oder des Risikos.

Verstöße gegen das Verbot von Kinderarbeit, Folter, Zwangsarbeit und Sklaverei werden als besonders schwerwiegende und unumkehrbare Verletzungen angesehen. Die entsprechenden Verstöße werden ggf. mit hoher Priorität behandelt.

Danach werden hauptsächlich jene Gefahren betrachtet, die stets eine große Anzahl von Menschen betreffen, wie z. B. Verstöße gegen Arbeitsschutzvorschriften, Lohndiskriminierung und die Entstehung schädlicher Boden-, Luft- und Wasserverschmutzungen.

Zulieferer aus Hochrisikoländern werden bei der Priorisierung vorrangig betrachtet.

Im eigenen Geschäftsbereich wurden im Berichtszeitraum keine Risiken priorisiert, da es keine Hinweise auf Verstöße gegen die oben genannten Verbote gab.

2.2 Konfliktmineralien

Innerhalb der Beschaffung und bei der Risikoanalyse wird ein besonderes Augenmerk auf die Beschaffung von Konfliktmineralien gerichtet.

Das beginnt mit speziellen Prüfungen bei der Lieferantenauswahl und -qualifizierung und wird regelmäßig innerhalb der Risikoanalyse nochmals gesondert überprüft. Eine Freigabe von Lieferanten von Konfliktmineralien erfolgt erst, wenn sie die konfliktfreie Beschaffung dieser Mineralien nachgewiesen haben.

Im Rahmen des Risikoanalyseprozesses werden Lieferanten von Konfliktmineralien gesondert betrachtet. Zum Nachweis der konfliktfreien Beschaffung müssen diese Lieferanten CMRT für die beschafften Konfliktmineralien vorlegen. Darüber hinaus legen die Lieferanten von Konfliktmineralien auch ihre Schmelzhütten offen, da auch für sie die Transparenz bei Konfliktmineralien höchste Priorität genießt.

Mit diesen Maßnahmen wird sichergestellt, dass RWS nur Konfliktmineralien beschafft, die ohne Menschenrechtsverletzungen und ohne Umweltverschmutzungen gewonnen wurden.

2.3 Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

Als maßgebliche Präventionsmaßnahme zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken im eigenen Geschäftsbereich wurde für den Berichtszeitraum die Durchführung von Schulungen in relevanten Geschäftsbereichen evaluiert und initiiert.

Im Rahmen dieser Maßnahme wurden alle RWS-Mitarbeitenden innerhalb des Geschäftsjahres 2025 über eine webbasierte Lernplattform zu den menschen- und umweltrechtlichen Verpflichtungen des LkSG geschult.

Führungskräfte aus HR, QM und Compliance wurden außerdem zu LkSG-relevanten Prozessen ihrer jeweiligen Abteilung geschult und über die für sie spezifische Bedeutung des LkSG informiert.

Mitarbeitende des strategischen Einkaufs werden darüber hinaus über für sie relevante LkSG-Prozesse und den Umgang mit bspw. dem LkSG-Lieferantenfragebogen geschult.

Die Schulungen sind angemessen und wirksam, da sie für alle Mitarbeitende zugänglich gemacht werden und zudem mit zumutbarem Zeitaufwand durchführbar sind.

2.4 Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

Im Berichtszeitraum wurden keine Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt.

Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich können durch verschiedene Verfahren festgestellt werden.

Diese finden sich insbesondere im Beschwerdeverfahren. Daneben finden sowohl regelmäßige als auch anlassbezogene Risikoanalysen statt. Ergänzend dazu finden sich auch Anhaltspunkte in der Kommunikation im Rahmen des Risikomanagementsystems.



3. S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

3.1 Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

Als Präventionsmaßnahmen für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken bei unmittelbaren Zulieferern wurde die Entwicklung und Implementierung geeigneter Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken definiert und umgesetzt.

Dazu wurden alle Prozesse, die das Lieferantenmanagement betreffen, im Anschluss an eine Lückenanalyse um LkSG-relevante Kriterien ergänzt. Ein Prozess zur Überprüfung des abstrakten und gegebenenfalls konkreten Risikoscores der Lieferanten wurde ergänzt. Lieferzeiten, Einkaufspreise oder die Dauer von Vertragsbeziehungen wurden durch diese umgesetzten Maßnahmen nicht beeinflusst.

Die Prozesse zur Beschaffungsstrategie und Einkaufspraktiken sollen Geschäftsbeziehungen zu risikobehafteten Lieferanten vermeiden oder die Risiken in Zusammenarbeit mit dem Lieferanten minimieren oder abstellen. Um das sicherzustellen, wurden folgende Maßnahmen implementiert:

- Integration von Erwartungen in die Zuliefererauswahl
- Einholen vertraglicher Zusicherungen zur Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang der Lieferkette
- Vereinbarung und Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen

Um die identifizierten Risiken „Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren“ und „Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigung“ bei unmittelbaren Zulieferern zu minimieren, wurden die oben genannten Präventionsmaßnahmen vorbeugend implementiert. Die Erwartungen an die unmittelbaren Lieferanten werden in dem „Code of Conduct für Geschäftspartner“ und dem Lieferantenqualifizierungsbogen formuliert bzw. abgebildet. Die Zusicherung der Einhaltung der Vorgaben ist Bestandteil der Qualifizierung strategischer Lieferanten.

Für den Berichtszeitraum wurden bei unmittelbaren Zulieferern keine Risiken priorisiert.

Das basiert auf der Evaluierung, dass es im Berichtszeitraum bei unmittelbaren Zulieferern keine Hinweise auf Verstöße gegen die oben genannten Verbote gab.

3.2 Präventionsmaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern

Als Präventionsmaßnahmen für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken bei mittelbaren Zulieferern wurde die Entwicklung und Implementierung geeigneter Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken definiert und umgesetzt.

Der „Code of Conduct für Geschäftspartner“ sowie der Lieferantenqualifizierungsprozess verpflichtet zur Einhaltung der im LkSG genannten Menschenrechte und Umweltschutzes. Dies beinhaltet die Verpflichtung der mittelbaren Lieferanten, dies auch in ihrer Lieferkette sicherzustellen.

Für den Berichtszeitraum wurden bei mittelbaren Zulieferern keine Risiken priorisiert. Das basiert auf der Evaluierung, dass es im Berichtszeitraum bei mittelbaren Zulieferern keine substantiierte Kenntnis von Risiken gab.

Die ergriffenen Maßnahmen sind angemessen, da keine direkten Einflussmöglichkeiten auf mittelbaren Lieferanten gegeben sind.

3.3 Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern können durch verschiedene Verfahren festgestellt werden. Diese finden sich insbesondere im Beschwerdeverfahren. Daneben finden sowohl regelmäßige, wie anlassbezogene Risikoanalysen statt. Ergänzend dazu finden sich Anhaltspunkte in der Kommunikation im Rahmen des Risikomanagementsystems.

Im Berichtszeitraum wurden keine Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt.

3.4 Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern

Verletzungen bei mittelbaren Zulieferern können insbesondere durch das Beschwerdeverfahren festgestellt werden. Hierzu gab es im Berichtszeitraum für mittelbare Zulieferer keine Meldungen.

Auf diesen Punkten basiert die Evaluierung, dass es im Berichtszeitraum bei mittelbaren Zulieferern keine substantiierte Kenntnis von Verletzungen gab.

4. (S3 – Betroffene Gemeinschaften)

Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse hat ergeben, dass die RWS GmbH keine Eingriffe vorgenommen hat, durch die betroffene Gemeinschaften beeinträchtigt oder gefährdet wurden. Damit ergibt sich für diesen Bereich keine Wesentlichkeit.

5. (S4 – Verbraucher:innen und Endnutzer:innen)

Die RWS GmbH nahm keine Eingriffe vor, durch die Verbraucher:innen oder Endnutzer:innen beeinträchtigt oder gefährdet wurden, so dass dieser Bereich keine Wesentlichkeit darstellt.

Alle erforderlichen Informationen für Verbraucher:innen oder Endnutzer:innen stehen über Sicherheitsdatenblätter, Kataloge, Online und auf den Produktverpackungen (BtC) zur Verfügung.

Zudem können sich Verbraucher:innen oder Endnutzer:innen mit ihren Fragen jederzeit über die Webseite online an die RWS GmbH wenden.



E. Umwelt

Die RWS GmbH hat 2023 begonnen, vorhandene Daten zu Umwelteinflüssen durch das Unternehmen in einem Nachhaltigkeitsbericht zusammenzufassen.

Dabei orientierten wir uns an der ESRS-Gliederung (European Sustainability Reporting Standards), die der CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) zugrunde liegen.

1. E1 – Klimawandel

RWS sieht sich in der Verpflichtung, im Rahmen des Umweltmanagements die Umwelt wirkungsvoll zu schützen. Durch klare Zielsetzungen wird eine nachhaltige Verbesserung der Umweltleistung erreicht. RWS achtet auf die Unversehrtheit von Natur und unserer Umwelt. Dabei ist sich RWS bewusst, dass ihr Handeln wirtschaftlich und sozial sein muss, auch mit Blick auf zukünftige Generationen. Deshalb achtet RWS auf die Gesundheit und die Sicherheit des Menschen, den sparsamen Umgang mit Ressourcen und die Sauberkeit der Umwelt. Im Rahmen des Umweltmanagements werden dazu Daten zu Energieverbrauch, Emissionen, Ressourceneinsatz, Abwässer und Abfälle erfasst.

Der so erhaltene Überblick über alle Prozesse an den beiden Standorten des Unternehmens bildet die Grundlage für die Erforschung und Entwicklung neuer Produktionsverfahren und Produkte, die mit umweltfreundlichen Technologien dabei bestmöglich alle Ressourcen schonen.

RWS priorisiert bei der Investitionsplanung Projekte, die aus Umwelt-, Energie- und Klimasicht sinnvoll sind. Dadurch werden laufend energieintensive Prozesse optimiert und ein umweltfreundliches Abfall- und Wassermanagement gefördert.

GHG-Emissionen (Greenhouse Gas):

GHG	2025	2024	Veränderung
Scope 1	5.646,38 tCO ₂ e	4.667,46 tCO ₂ e	21,0 %
Scope 2	7.261,14 tCO ₂ e	6.669,76 tCO ₂ e	8,9 %
Scope 3	n/a	n/a	n/a

Zugrunde liegen die Werte der beiden Werke in Fürth und Sulzbach-Rosenberg. Der Anstieg des Ausstoßes von GHG Scope 1 im Vergleich zum Vorjahr erklärt sich einerseits durch wetterbedingte Effekte als auch durch stark gestiegene Produktionsmengen. Diese hatten auch Auswirkungen auf die Emissionen Scope 2 und begründen damit den Anstieg in diesem Bereich. Die Ermittlung der Daten zu Scope 3 GHG befindet sich noch im Aufbau.

2. E2 – Umweltverschmutzung

Emissionen in die Luft nach Schadstoffen wurden bisher intern ermittelt und wurden nun für das Berichtsjahr auch im Nachhaltigkeitsbericht niedergelegt.

Die RWS GmbH erzeugte im Berichtsjahr folgende Schadstoff-Emissionen in die Luft:

Emissionen in die Luft	2025	2024	Veränderung
Feinstaub	66,0 kg	66,0 kg	0,0 %
Blei	4,1 kg	4,1 kg	0,0 %

Im Vergleich zum Vorjahr blieb der Ausstoß dieser Emissionen auf einem konstanten Niveau.

Weitere Emissionen in die Luft werden im Rahmen der TA Luft, der die RWS unterliegt, ermittelt und regelmäßig an die Aufsichtsbehörden übermittelt. Diese Emissionen lagen im Berichtszeitraum deutlich unter den berichtspflichtigen Grenzen.

Emissionen in das Wasser nach Schadstoffen

Durch die unternehmenseigene Kläranlage und weitere geeignete Maßnahmen konnten Emissionen in das Wasser so gereinigt werden, dass alle Emissionen im Berichtszeitraum deutlich unter den berichtspflichtigen Grenzen lagen.

Emissionen in den Boden nach Schadstoffen

Durch geeignete Maßnahmen konnten Emissionen von Schadstoffen in den Boden vermieden werden. Zur Vermeidung möglicher Schädigungen der Umwelt hat die RWS GmbH Prozesse installiert, die sicherstellen, dass besorgniserregende Stoffe nur unter kontrollierten Bedingungen und unter Einhaltung aller Sicherheitsmaßnahmen behandelt und eingesetzt werden.

Folgende Gesamtmengen besorgniserregender Stoffe, die bei der Produktion entstehen, verwendet oder beschafft werden – aufgeschlüsselt nach Hauptgefahrenklassen besorgniserregender Stoffe – wurden eingesetzt:

Stoff	Verbrauch 2025	Eingang/Herstellung 2025	Verbrauch 2024	Eingang/Herstellung 2024
Antracen	34,0 kg	0,0 kg (E)	43,4 kg	100,0 kg (E)
Blei	2.207,3 t	2.043,0 t (E)	1.782,0 t	1.773,0 t (E)
Bleinitrat	12,6 t	16,3 t (E)	14,1 t	13,5 t (E)
Bleistyphnat	15,4 t	15,4 t (H)	15,6 t	15,6 t (H)
Borsäure	50,0 kg	100,0 kg (E)	25,0 kg	0,0 kg (E)

Im Vergleich zum Vorjahr konnten die Mengen dieser Stoffe überwiegend unter das Niveau des Vorjahres gesenkt werden. Die Mehrverbräuche sind auf die gestiegenen Produktionsvolumina zurückzuführen.



3. (E3 – Wasser- und Meeresressourcen)

Die RWS GmbH erfasst standardmäßig alle Zu- und Abflüsse von Wasser in seinen Werken.

Wasser	2025	2024	Veränderung
Verbrauch p.a.	119.901 m ³	137.939 m ³	-13,1 %

Der deutlich reduzierte Verbrauch an Wasser im Vergleich zum Vorjahr ist durch die Erneuerung von Bewässerungssystemen begründet. Für das nächste Jahr wird ein Verbrauch auf dem Niveau des Vorjahres erwartet.

Die zurückgeführten Volumina an Wasser wurden behandelt und in der internen Kläranlage gereinigt, so dass sie wieder dem natürlichen Kreislauf zugeführt werden konnten.

4. (E4 – Biologische Vielfalt und Ökosysteme)

Die RWS GmbH nahm keine Eingriffe in die biologische Vielfalt und Ökosysteme vor, so dass dieser Bereich keine Wesentlichkeit darstellt.

5. E5 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

In die Kreislaufwirtschaft wurden durch die RWS GmbH überwiegend biologische und recycelte Materialien eingebracht.

Das gesamte Abfallaufkommen gliederte sich in ungefährliche Abfälle, gefährliche Abfälle und deren Entsorgung sowie Wiederverwertung und recycelte Abfälle.

Die RWS GmbH erzeugte im Berichtsjahr folgende Abfälle:

Gesamter Abfall	2025	2024	Veränderung
Nicht gefährlicher Abfall	5.446,15 t	5.491,94 t	-0,8 %
Gefährlicher Abfall	407,89 t	1.799,25 t	-77,3 %
Gesamt	5.854,04 t	7.291,19 t	-19,7 %

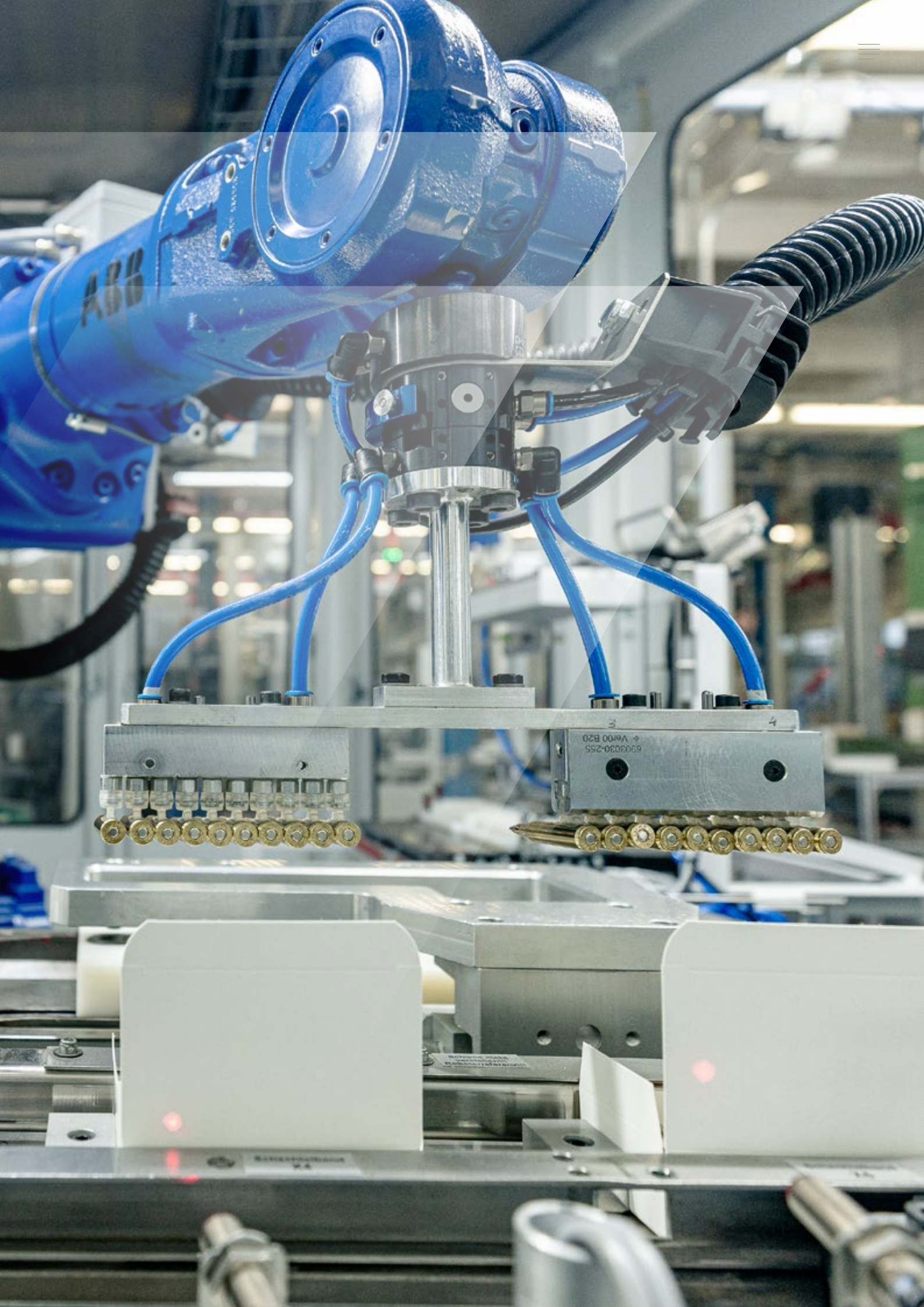
Nicht gefährlicher Abfall	2025	2024	Veränderung
Davon verwerteter Abfall	5.446,15 t	5.491,39 t	-0,8 %
Beseitigung	0,0 t	0,55 t	-100,0 %
Gesamt	5.446,15 t	5.491,94 t	-0,8 %

Gefährlicher Abfall	2025	2024	Veränderung
Davon verwerteter Abfall	397,94 t	754,68 t	-47,3 %
Beseitigung	9,94 t	1.044,57 t	-99,0 %
Gesamt	407,88 t	1.799,25 t	-77,3 %

Bei den nicht gefährlichen Abfällen konnten die Abfallmengen im Vergleich zum Vorjahr – trotz deutlich gestiegener Produktionsmengen – auf einem konstanten Niveau gehalten werden. Der deutliche Rückgang bei den gefährlichen Abfällen ist begründet durch den Wegfall der einmaligen Reinigungsaktion für bleihaltigen Sand im Jahr 2024 (Nachhaltigkeitsbericht 2024).

F. Statement ESG-Management

Die RWS GmbH nimmt ihre Verantwortung für die Umwelt, für ihre sozialen Verpflichtungen und ihre Unternehmenstätigkeiten (ESG: Environment, Social, Governance) sehr ernst. Unternehmerische Integrität, Achtsamkeit im Umgang mit Mitarbeitenden und allen anderen Betroffenen, der sorgfältige Umgang mit Ressourcen und die Entwicklung effizienter Lösungen im Einklang mit der Natur sowie den Interessen der Stakeholderinnen und Stakeholder sind wichtiger Teil des Wertesystems von RWS. Gemeinsam mit allen Mitarbeitenden arbeiten wir jeden Tag engagiert daran, die Entwicklung unseres Unternehmens in diesem Sinne voranzutreiben.



RWS

Ignition Technology since 1886

www.rws-technology.com



RWS GmbH / Kronacher Str. 63 / 90765 Fürth / Germany