

RWS

Ignition Technology since 1886

Nachhaltigkeitsbericht 2024



Liebe Interessentin und Interessant an unserem Nachhaltigkeitsbericht 2024,

die RWS GmbH entwickelt und produziert Munition, Munitionskomponenten und pyrotechnische Elemente der Spitzenklasse für Jagd und Sport, Armee und Behörden sowie für industrielle Anwendungen.

Auf unsere Marktstellung bei Kleinkalibermunition sowie pyrotechnischen Elementen und Komponenten sowie als Innovationsführer bei schwermetallfreien Anzündelementen und Spezialanwendungen, sind wir stolz. Darüber hinaus setzen wir Standards im zivilen, militärischen und staatlichen Bereich. Dies gelingt, weil Sicherheit, Präzision und Umweltverträglichkeit höchste Priorität genießen.

Wir freuen uns, Ihnen unseren Nachhaltigkeitsbericht für das Jahr 2024 präsentieren zu dürfen. Darin möchten wir über unsere Fortschritte und Initiativen im Bereich Nachhaltigkeit informieren und einen Einblick in unser Engagement für Umwelt, Soziales und Wirtschaft geben. Wir sind uns der Verantwortung bewusst, die wir als Unternehmen gegenüber der Gesellschaft und der Umwelt tragen. Deshalb setzen wir uns kontinuierlich dafür ein, nachhaltige Lösungen zu entwickeln und umzusetzen.

Diesem Gedanken tragen wir u. a. dadurch Rechnung, dass ein systematischer und sparsamer Einsatz von Rohstoffen und Ressourcen kontinuierlich den Nutzen der in unserem Unternehmen eingesetzten Energien verbessert. Unser Ziel ist die aktive und nachhaltige Reduzierung von Treibhausgasemissionen, Schadstoffen und anderen negativen Auswirkungen. Darüber hinaus garantiert unser organisatorisch verankertes Managementsystem einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess und ist das Fundament einer belastbaren und zukunftsorientierten Unternehmenskultur.

In diesem Bericht legen wir dar, welche Ziele wir bis 2024 erreichen konnten und welche Herausforderungen uns noch bevorstehen. Er enthält Informationen zu ergriffenen Maßnahmen zur Reduzierung unseres ökologischen Fußabdrucks, zur Förderung von sozialer Gerechtigkeit und zur Sicherung des langfristigen wirtschaftlichen Erfolgs unseres Unternehmens.

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



Dirk Prehn
Vorsitzender der Geschäftsführung



Christian Lutz
Geschäftsführung



Roy Walsh
Human Rights Officer

Inhaltsverzeichnis

A. Strategie und Governance	4
1. Allgemeine Anforderungen	5
2. Business conduct	5
2.1 Überwachung des Risikomanagements und Verantwortung der Geschäftsleitung	5
2.2 Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie	6
2.3 Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation	7
2.4 Kommunikation der Ergebnisse	8
2.5 Änderungen der Risikodisposition	8
B. Beschwerdeverfahren	10
1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren	11
2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren	12
3. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens	13
C. Überprüfung des Risikomanagements	14
D. Mensch	18
1. S1 – Eigene Belegschaft	19
1.1 Mitarbeitende	19
1.2 Training und Entwicklung	20
1.3 Diversität und Chancengleichheit	22
1.4 Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse	22
1.5 Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich	25
1.6 Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich	26
2. S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	26
2.1 Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern	26
2.2 Präventionsmaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern	27
2.3 Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern	28
2.4 Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern	28
2.5 (S3 – Betroffene Gemeinschaften)	28
2.6 (S4 – Verbraucher:innen und Endnutzer:innen)	28
E. Umwelt	30
1. E1 – Klimawandel	31
2. E2 – Umweltverschmutzung	32
3. (E3 – Wasser- und Meeresressourcen)	33
4. (E4 – Biologische Vielfalt und Ökosysteme)	33
5. E5 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	33

A. Strategie und Governance



1. Allgemeine Anforderungen

Die Aufgaben von Unternehmen werden zunehmend vielfältiger. Dabei treten neben schon immer existierenden 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.

Auch wenn diese Themen schon immer Bestandteil der Werte der RWS GmbH waren, so erweitern sich die Aufgaben dazu, was sich in zusätzlichen regulatorischen Anforderungen zur Offenlegung in diesen Bereichen zeigt. Exemplarisch wird hier auf die LkSG-Berichte verwiesen, die für die Jahre 2023 und 2024 veröffentlicht wurden. Zudem gibt es ein immer stärker werdendes Interesse von Investoren an den Initiativen der Unternehmen zu diesen zunehmend marktrelevanten Aspekten.

2. Business conduct

Die RWS GmbH 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 dem LkSG-Bericht für 2024 auch im Bereich Nachhaltigkeit für das Jahr 2024 einen Nachhaltigkeitsbericht zu erstellen und ihre Aktivitäten vorzustellen.

2.1 Überwachung des Risikomanagements und Verantwortung der Geschäftsleitung

Für den Berichtszeitraum 01.01.2024 bis 31.12.2024 wurden verschiedene Verantwortlichkeiten für die Überwachung des Risikomanagements in der RWS GmbH festgelegt.

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

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

Herr Roy Walsh, Compliance Officer, wurde zum 01. Januar 2024 zum Menschenrechtsbeauftragten (Human Rights Officer) der RWS GmbH ernannt. Zu seinen Aufgaben gehört 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, Supply Chain Management oder HR. Bei ad-hoc auftretenden Risiken wird die Geschäftsführung umgehend durch den Menschenrechtsbeauftragten informiert.

2.2 Grundsatzerklärung über die 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 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

Da sich die Risikolandschaft (Produktion, Lieferkette) nicht verändert hat, und es sich um die erstmalige Veröffentlichung handelte, wurden keine Änderungen der Grundsatzerklärung zum Vorjahr 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

Alle LkSG-relevanten Operationalisierungen wurden in Prozessen verankert. Dazu wurden jeweils aus den verschiedenen Fachabteilungen Verantwortungen definiert und in einer RACI-Matrix (Responsible, Accountable, Consulted, Informed) festgehalten.

Damit wurde entsprechende Aufgaben sowohl definiert als auch kommuniziert und von den Verantwortlichen angenommen.

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

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 darauffolgende Risikoprüfung für das Berichtsjahr 2024 hat keine Änderungen bzgl. prioritärer Risiken im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum 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 eingegeben werden und 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. Beschäftigten, von Kunden oder Lieferanten bzw. sonstigen Dritten, entgegen.

Zusätzlich zu dem elektronischen Hinweisgebersystem können Beschwerden auch über den Postweg eingereicht 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 Homepage 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:

Roy Walsh
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 2024 stand das Beschwerdeverfahren für den gesamten Zeitraum zur Verfügung. In diesem Betrachtungszeitraum gingen keine Hinweise ein.

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

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 wird.

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.

Cybersicherheit

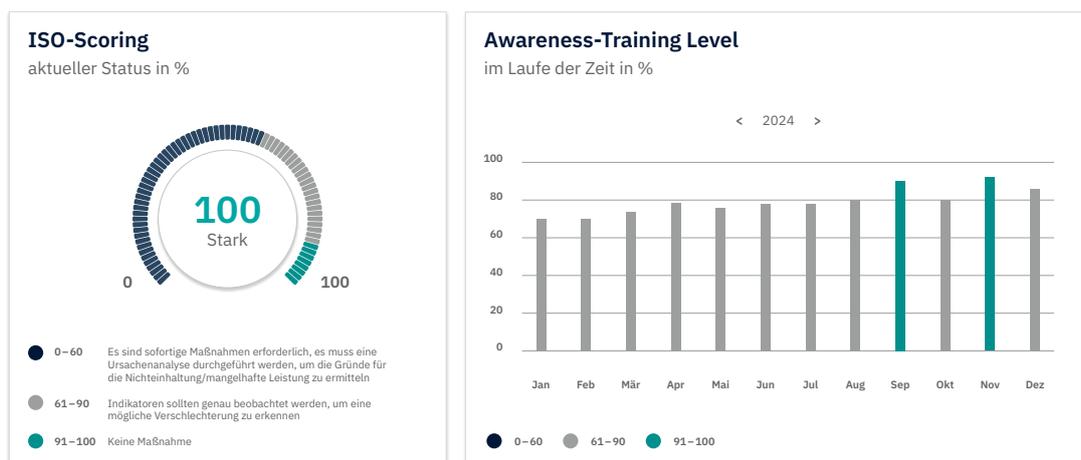
Im Jahr 2024 wurde das unternehmensweite Awareness-Training gemäß ISO/IEC 27001 durchgeführt. Die Teilnahmequote lag durchgängig deutlich über 70 %, in einzelnen Monaten bei über 85 %. Das aktuelle ISO-Scoring beträgt 100 % („Strong“) und bestätigt die Wirksamkeit des Programms.

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.

B.12 Schulung zur Informationssicherheit

Gemäß Maßnahme B.15 „Vorbereitung auf Social Engineering“, ISO/EC 27004:2016(E)

Informationsbedarf: Nachverfolgung, wie viele Benutzer an einer ISMS-konformen Sensibilisierungsschulung teilgenommen haben, und Bewertung, wie viele Benutzer über die Informationssicherheitsrichtlinie der Benutzergruppe informiert wurden.



Das aktuelle ISO Scoring liegt über die gesamte Laufzeit bei 100 % („Strong“). Einzelne Monatswerte zeigen leichte Schwankungen (80 – 85 %), die im Folgejahr bereits weiter verbessert wurden. Insgesamt bestätigt der Wert die nachhaltige Wirksamkeit des Programms.



D. Mensch

Wir fördern und fordern uns konsequent:
dadurch beschäftigen wir die bestqualifizierten
Mitarbeitenden zur Sicherung des nachhaltigen
Unternehmenserfolges.

Dazu bieten wir ein breites Spektrum attraktiver
Aus-, Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen.

1. S1 – Eigene Belegschaft

1.1 Mitarbeitende

Die RWS GmbH produziert am Hauptsitz in Fürth sowie in seinem Werk in Sulzbach-Rosenberg.

Unser Ziel der nachhaltigen Verankerung der Unternehmenskultur verfolgen wir mit der Förderung einer wertschätzenden Kommunikation, der Verankerung von Führungsleitsätzen und der Implementierung eines Gesundheitsmanagements.

Zur Überprüfung der Zufriedenheit der Mitarbeitenden wurde im Berichtsjahr 2024 eine Umfrage unter den Mitarbeitenden durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Umfrage führten zur Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen, die in 2025 angegangen wurden. Eine Wiederholung der Umfrage ist für das Jahr 2026 geplant, mit dem Ziel, die Zufriedenheitsquote um 5 % zu steigern.

Zum Stichtag 31.12.2024 waren ca. 1.400 Mitarbeitende bei RWS beschäftigt. Diese kommen aus fast 40 unterschiedlichen Staaten.

Der Anteil der weiblichen Mitarbeitenden lag bei über 31 %. Im Bereich des Führungskreises waren über 7 % weibliche Mitarbeitende. Die Ambition diesen Anteil gesamt zu erhöhen, zeigt sich auf der Ebene der Geschäftsleitung, die schon zu einem Drittel mit weiblichen Mitarbeitenden besetzt ist.

Die Altersstruktur zeigt ein homogenes Bild in allen Altersschichten:

Altersstruktur in %	Männlich	Weiblich
Jünger als 35 Jahre	77 %	23 %
Zwischen 35 und 44 Jahren	78 %	22 %
Zwischen 45 und 54 Jahren	59 %	41 %
Älter als 55 Jahre	55 %	42 %

Um die Mitarbeitenden zu unterstützen, bietet das Unternehmen verschiedene Programme und Möglichkeiten, die im Folgenden dargestellt werden.

1.2 Training und Entwicklung

RWS möchte seinen Mitarbeitenden helfen, ihre persönlichen Ziele zu definieren, zu erreichen und vielleicht sogar zu übertreffen.

Unseren Mitarbeitenden bieten wir umfassende und vielfältige Schulungen, die Themen wie Menschenrechte, Nachhaltigkeit, Gesundheit und Sicherheit, Umwelt und vieles mehr abdecken. Das RWS Schulungsprogramm umfasst auch eine obligatorische Schulung zu unserem Verhaltenskodex sowie verschiedene weitere Compliance- Schulungen.

Darüber hinaus aktualisieren und erweitern wir kontinuierlich unser Schulungsangebot. Dies beinhaltet z.B. das Angebot von Schulungen zur menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflicht für ausgewählte Zielgruppen.

Um den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen noch besser gerecht werden zu können, setzen wir verschiedene Schwerpunkte:

- Umfangreiche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Gewinnung und Entwicklung von Talenten
- Bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Familie durch neue und flexible Arbeitszeitmodelle
- Jährliche, individuelle Entwicklungsgespräche

Als Teil der strategischen Personalplanung und -entwicklung trägt die Weiterbildung und Talentförderung bei RWS wesentlich dazu bei, die Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu erhöhen, versteckte Potenziale zu wecken und die Mitarbeiterbindung zu erhöhen. Das zeigt sich auch an der Attraktivität von RWS auf dem Arbeitsmarkt.

Permanente Weiterentwicklung

Ein wichtiges Ziel der zukunftsorientierten Personalpolitik von RWS ist, ihrem wertvollsten Kapital, ihren Mitarbeitenden, orientiert an deren Lebensphasen gestaltete Entwicklungsformate und Weiterbildungsangebote zu offerieren.

Das wird flankiert von Standardschulungen zu den Bereichen:

- Integrität
- Vielfalt und Integration
- Arbeitssicherheit
- Gesundheit
- IT-Sicherheit
- Sorgfaltspflichten in der Lieferkette

Im Berichtsjahr 2024 wurden mehr als 2.600 verschiedene Schulungsmaßnahmen angenommen – als Präsenzveranstaltung, virtuelle Trainings oder per E-Learning-Tools. Insgesamt summierte sich das im Jahr 2024 auf deutlich über 13.000 Schulungsstunden.

Maßnahmenbezogene Feedbacks und Wirksamkeitsanalysen helfen, die angebotenen Schulungsmaßnahmen auch in Zukunft effektiv zu gestalten.

Talente finden und fördern

Talente sind das Potenzial für die Zukunft. Deshalb engagiert sich RWS im Rahmen von Veranstaltungen wie Ausbildungsmessen, berufsorientierten Events an Schulen und Universitäten.

Daneben bietet RWS Schnuppertage in seinen Ausbildungswerkstätten sowie spezielle Angebote wie den Girls-Tag an.

Talenten innerhalb des Unternehmens werden durch spezielle Bildungsmaßnahmen in ihrer Entwicklung unterstützt.

Vereinbarkeit von Arbeit und Familie

Die betriebsübliche Arbeitszeit beträgt 35 Stunden pro Woche. Alle Mitarbeitenden verfügen über ein „Gleitzeitkonto“.

Die Schichtplanung erfolgt unter größtmöglicher Berücksichtigung der Mitarbeiterwünsche.

Wir bieten natürlich auch mobiles Arbeiten für geeignete Tätigkeiten, sowie Teilzeitarbeit und Altersteilzeit.

Brückentage werden in der Regel arbeitsfrei gehalten.

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 ausgelotet. Darauf basierend werden individuelle Schulungs- und Trainingsmaßnahmen initiiert.

1.3 Diversität und Chancengleichheit

Die Aktivitäten von RWS basieren auf einer rechtssicheren Organisation. Wir gewährleisten Rechtskonformität in allen Prozessen und Aktivitäten. Dies wird bestätigt durch das Fehlen von Hauptabweichungen bei allen Auditergebnissen.

Besonderes Augenmerk wird auf die Einhaltung der Menschenrechte gelegt:

Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, Sklaverei und Menschenhandel

Wir lehnen jegliche Art von Zwangs- oder Kinderarbeit ausnahmslos ab und bekennen uns ausdrücklich zum Verbot von moderner Sklaverei oder Menschenhandel.

Gleichbehandlung von Mitarbeitenden und keine Toleranz von Diskriminierung

Wir stellen Chancengleichheit sicher und dulden keine Benachteiligung z.B. aufgrund von Rasse, Geschlecht, Religion, nationaler Herkunft, politischer Meinung, sexueller Orientierung, sozialer Herkunft, Alter und körperlichen oder geistigen Eigenschaften.

Vereinigungsfreiheit und Kollektivvereinbarungen

Wir respektieren das Recht unserer Mitarbeitenden, Mitglieder einer Gewerkschaft zu werden. Weiter unterstützen und initiieren wir den Austausch mit den Arbeitnehmervertretungen.

Faire Arbeitsbedingungen und Vergütung

Wir sorgen für faire Arbeitsbedingungen, gerechte Entlohnung und Arbeitszeiten entsprechend der für unsere Gesellschaften geltenden nationalen und internationalen Gesetze und Richtlinien. Verbot widerrechtlicher Zwangsräumungen sowie Verbot der Gewalt durch Sicherheitskräfte.

Entgelte und Struktur sind angelehnt an den Tarif des Verbandes der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie. Dazu kommen Urlaubsgeld und volles, d. h. nicht nach Betriebszugehörigkeit gestaffeltes Weihnachtsgeld. Unsere Vergütung ist regelmäßig nicht nur vergleichbar zum Tarif, sondern geht in Teilen darüber hinaus. Vermögenswirksame Leistungen runden ebenso wie 30 Tage Urlaub pro Kalenderjahr das Bild ab. Die CEO Pay Ratio liegt bei dem relativ niedrigen Wert von 13. Das unbereinigte geschlechtsspezifische Lohngefälle lag bei 16 % (Wert 2023). Für 2024 wird keine Änderung erwartet.

Die Stärkung des Bewusstseins für eine vielfältige und inklusive Unternehmenskultur sowie die Förderung der Chancengleichheit aller Mitarbeitenden ist Teil der RWS-DNA und wird auf allen Unternehmensebenen und von allen Mitarbeitenden gelebt.

1.4 Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Im Berichtszeitraum wurde eine regelmäßige Risikoanalyse durchgeführt, um menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken zu ermitteln, zu gewichten und zu priorisieren.

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

Für diesen Bericht wurde sie für die RWS GmbH für den Zeitraum 01.01.2024 – 31.12.2024 durchgeführt.

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

In einem ersten Schritt wurden alle Lieferanten sowie der eigene Geschäftsbereich in einer abstrakten Risikoanalyse auf menschenrechtliche und umweltrechtliche Themen 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.

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.

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.

Für den eigenen Geschäftsbereich wurde im Rahmen der Risikoanalyse ebenfalls keine Risiken ermittelt.

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

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



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,
- Unumkehrbarkeit sowie
- die Wahrscheinlichkeit des Eintritts.

Die gleichen Angemessenheitskriterien wurden bei der Gewichtung und ggf. Priorisierung der Risiken von Zulieferern zu Grunde 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 unseres Unternehmens,
- Art der Geschäftstätigkeit des Zulieferers, Umfang der Geschäftstätigkeit des Zulieferers und
- Einfluss unseres Unternehmens 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. Diese entsprechenden Verstöße werden 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.

1.5 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.

In Rahmen dieser Maßnahme wurden alle RWS-Mitarbeitenden innerhalb des Geschäftsjahres 2024 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 LkSGs 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 sehr geringem Zeitaufwand (20 Minuten) durchführbar sind.

1.6 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 anlassbezogene als auch regelmäßige Risikoanalysen statt. Ergänzend dazu finden sich auch Anhaltspunkte in der Kommunikation im Rahmen des Risikomanagementsystems.

2. S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

2.1 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 gegeben falls 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 sicher zu stellen, wurden folgende Maßnahmen implementiert:

- Integration von Erwartungen in die Zuliefererauswahl
- Einholen vertraglicher Zusicherung 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. 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.

2.2 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 Umweltschutz. Dies beinhaltet die Verpflichtung der unmittelbaren 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.

2.3 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 anlassbezogene, wie regelmäßige Risikoanalysen statt. Ergänzend dazu finden sich Anhaltspunkte in der Kommunikation im Rahmen des Risikomanagementsystems.

Im Berichtszeitraum wurden keine Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt.

2.4 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.

2.5 (S3 – Betroffene Gemeinschaften)

Die RWS GmbH nahm keine Eingriffe vor, durch die betroffene Gemeinschaften beeinträchtigt oder gefährdet wurden, so dass dieser Bereich keine Wesentlichkeit darstellt.

2.6 (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 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) zu Grunde 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 sowie Produkten mit umweltfreundlichen Technologien und schonen dabei bestmöglich alle Ressourcen.

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	2024	2023	Veränderung
Scope 1	81.808 GJ	80.854 GJ	1,5 %
Scope 2	63.187 GJ	66.683 GJ	-5,2 %
Scope 3	n/a	n/a	n/a

Zu Grunde liegen die Werte der beiden Werke in Fürth und Sulzbach-Rosenberg. Im Vergleich zum Vorjahr blieb der Ausstoß von GHG Scope 1 auf einem konstanten Niveau, während bei den Emissionen Scope 2 Verbesserungen erzielt werden konnten. Die Ermittlung der Daten zu Scope 3 GHG waren im Berichtsjahr noch im Aufbau.

2. E2 – Umweltverschmutzung

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

Die RWS GmbH erzeugte im Berichtsjahr 2024 folgende Schadstoff-Emissionen in die Luft:

Emissionen in die Luft	2024	2023	Veränderung
Feinstaub	52,0 kg	52,0 kg	0,0 %
Blei	4,0 kg	4,0 kg	0,0 %

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

Emissionen in das Wasser nach Schadstoffen [+ nach Sektoren/geografischem Gebiet/Quellenart/Standort]: Durch geeignete Maßnahmen konnten Emissionen von Schadstoffen in das Wasser vermieden werden.

Emissionen in den Boden nach Schadstoffen [+ nach Sektoren/geografischem Gebiet/Quellenart/Standort]: 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 2024	Eingang/ Herstellung 2024	Verbrauch 2023	Eingang/ Herstellung 2023
Anthracen	43,4 kg	100,0 kg (E)	108,9 kg	0,0 kg (E)
Blei	1.782,0 t	1.773,0 t (E)	2.807,6 t	1.725,2 t (E)
Bleinitrat	14,1 t	13,5 t (E)	17,1 t	14,0 t (E)
Bleistyphnat	15,6 t	15,6 t (E)	18,0 t	18,0 t (E)
Borsäure	25 kg	0,0 kg (E)	22,5 kg	0,0 kg (E)

Im Vergleich zum Vorjahr konnten die Mengen dieser Stoffe meist unter das Niveau des Vorjahres gesenkt werden.

3. (E3 – Wasser- und Meeresressourcen)

Die RWS GmbH erfasst standardmäßig alle Zu- und Abflüsse von Wasser in seine Werke.

Wasser	2024	2023	Veränderung
Verbrauch p.a.	137.939 m ³	133.328 m ³	3,5 %

Im Vergleich zum Vorjahr kann der geringfügig erhöhte Verbrauch von Wasser auf erhöhte Produktionsvolumina zurückgeführt werden.

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, sodass 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 2024 folgende Abfälle:

Gesamter Abfall	2024	2024	Veränderung
Nicht gefährlicher Abfall	5.491,94 t	5.081,20 t	8,1 %
Gefährlicher Abfall	1.799,25 t	646,44 t	178,3 %
Gesamt	7.291,19 t	5.727,64 t	27,3 %

Nicht gefährlicher Abfall	2024	2023	Veränderung
Davon verwerteter Abfall	5.491,39 t	5.081,20 t	8,1 %
Beseitigung	0,55 t	0,00 t	100 %
Gesamt	5.491,94 t	5.081,20 t	8,1 %

Gefährlicher Abfall	2024	2023	Veränderung
Davon verwerteter Abfall	754,68 t	646,33 t	16,8 %
Beseitigung	1.044,57 t	0,11 t	100 %
Gefährlicher Abfall	1.799,25 t	646,44 t	0,0 %

Im Allgemeinen blieben die Abfallmengen im Vergleich zum Vorjahr auf einem konstanten Niveau. Der deutliche Anstieg – insbesondere bei den gefährlichen Abfällen – ist begründet durch eine einmalige Reinigungsaktion für bleihaltigen Sand. Für 2025 wird ein Rückgang auf das Niveau von 2023 erwartet.

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