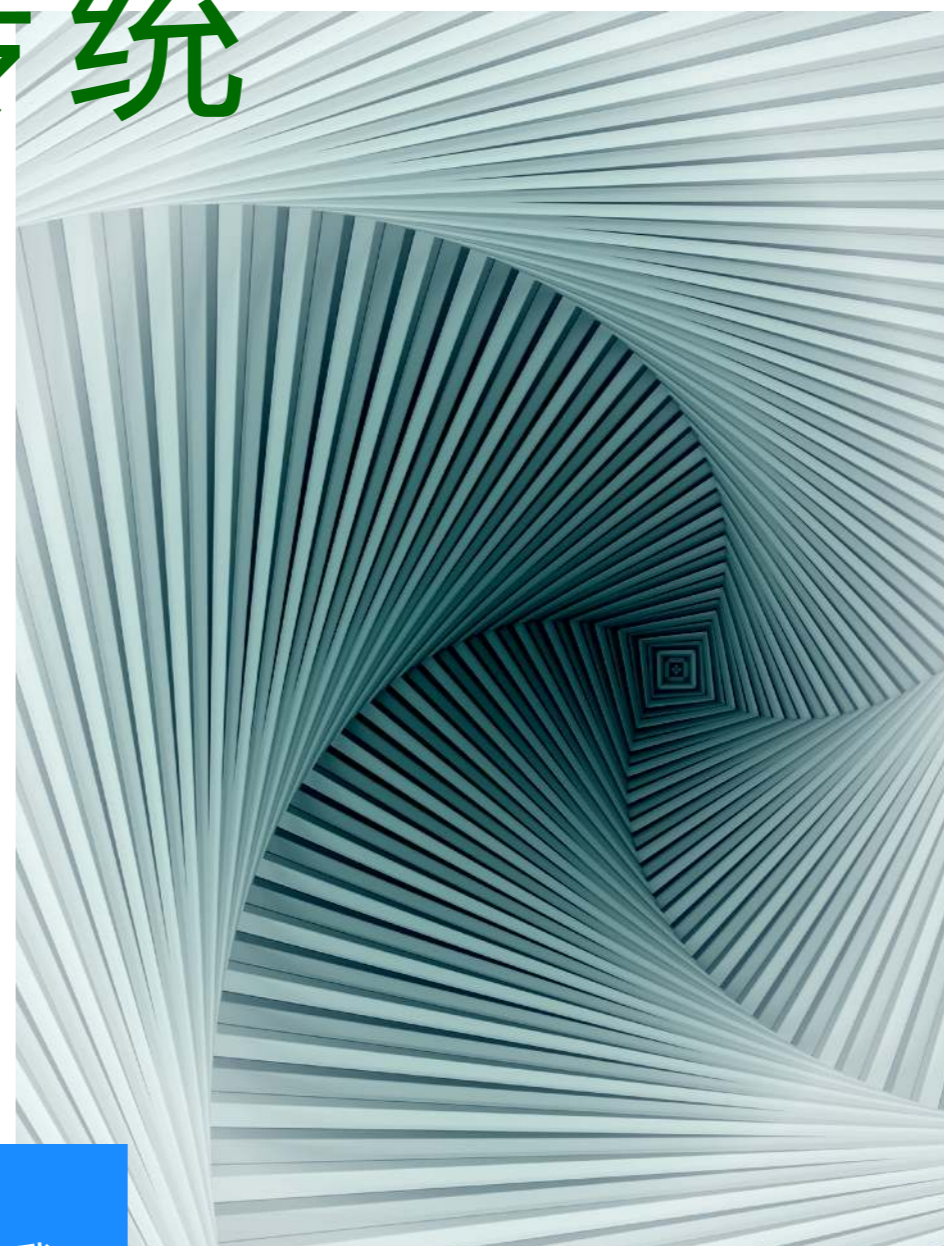
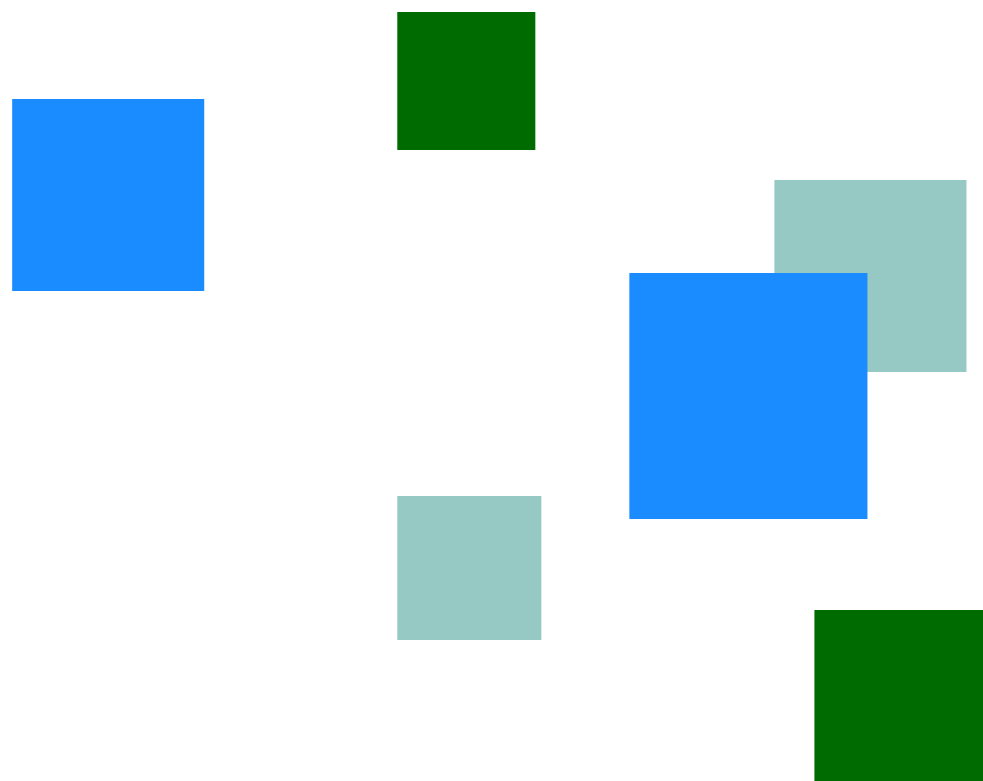


传统



重塑自我
迎接挑战

重思再造

目录

前言	3		
01 雷诺丽特一瞥	4	04 产品	
		应用行业一瞥	40
		公司产品以及与可持续发展的关系	42
		负责的制造与采购	43
		产品责任	44
02 公司管理		05 生产	
我们公司	8	关键环境数据一瞥	48
价值观与诚信	9	企业环境保护	49
可持续性管理	14	材料与资源	50
		废弃物与回收利用	51
03 人物		能源与排放	53
员工数字一瞥	20	用水量	56
我们的员工	21		
员工满意度与雇主吸引力	24	关于本报告	57
员工发展	24	GRI 内容索引	58
职业健康与安全	27	出版信息	62
社会承诺	31		
其他员工数据	32		

前言

亲爱的读者：

面对全球化、气候变化、数字化等紧迫的社会挑战，可持续性问题变得前所未有的重要。作为塑料行业的领先企业，**雷诺丽特**有义务利用自身70多年的经验与专长打造切实可行、可持续的商业与产品解决方案。

因此我们准备重思再造公司的传统。在**雷诺丽特**看来，要实现可持续的经营，需要在充分考虑各种生态、经济和社会要素的基础上，将公司作为一家历史悠久的家族企业的价值观与公司成为创新推动者的雄心结合起来。

2019年，当我们重新定义公司战略，并制定各项目标与措施用于指导**雷诺丽特**公司未来五年发展时，就是在对传统进行重思再造。其结果 - “同一个**雷诺丽特**2025”战略 - 将在2020年问世。**雷诺丽特**人相信，可持续的生产可以在资源闭合循环中实现。通过“**雷诺丽特**在循环”项目，我们在所选择的成功道路上稳步前进。

作为一家家族公司，我们的目标是与员工一起重新思考我们的生产过程和总体商业模式。没有他们这一设想就不可能实现。我们认为，要创新就必须维护并加强与员工及商业合作伙伴的长期关系。为此我们将继续完善职业健康与安全措施，支持员工在人生各阶段的职业发展。

在重思再造传统这一使命的指导下，本次的可持续性发展报告关注了公司正在积极投身其中的那些可持续发展工作，所取得的成果，以及未来可能遇到的挑战。此次我们同样制作了一份可持续发展杂志，与本报告同步出版，以提供更多的信息与观点。

我们希望大家将**雷诺丽特**集团的这份可持续发展报告视为进一步对话的起点；祝大家阅读愉快！

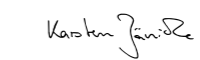
雷诺丽特董事会



Michael Kundel



Axel Bruder 博士



Karsten Jänicke



Sven Behrendt

雷诺丽特 一瞥

雷诺丽特是一家技术应用领域高品质塑料薄膜及相关产品的国际领先生产商。我们是一家独立的家族企业，70多年来一直是质量与创新的标杆；在当今世界上，我们代表着技术实力、现代的产品设计与合作式服务。公司现有员工4,892人，在全球共有20家生产厂，14家销售机构，产品畅销50多个国家。



65%
公司2020年回收率目标
(2019年：54.3%)

1,059
百万欧元
销售额

0,9 百万
欧元投资22个
节能项目

128
名培训生与
学生

4,892
名员工

73
年塑料加工
专业经验

20
家生产厂

14
家销售机构



公司管理

负责任行动的 指导框架

塑造、规范雷诺丽特文化和日常工作的公司价值观，特别强调可靠性，今天以及明天的可靠性。作为一家家族企业，雷诺丽特可以利用的传统有几十年的历史，且依然不断的演进中。2019年进行的结构改革，上马多个新项目，都是为了让公司的领导层、各项方针和业务活动适应未来的发展。

我们公司

我们的母公司是**雷诺丽特**欧洲公司 (RENOLIT SE)，总部设在沃尔姆斯，是集团内规模最大的单一公司，执有集团直接或间接拥有的公司的一切股份。JM工业控股 (JM Industriebeteiligungen) 旗下的JM控股持有**雷诺丽特**欧洲公司100%的股份。JM工业控股的股东均为创始家族的两个分支，Lang/Helms一系与Fischer一系的后裔与家族成员。

公司按不同的应用领域分为8个事业部。按照新制定的公司战略，**雷诺丽特**自2020年起将采用13个市场单元的形式进行运作，各市场单元直接向董事会报告工作。更多相关信息，见本报告第40页开始的“产品”章。

2017年，**雷诺丽特**在智利正式拥有了一家分支机构。公司在智利首都圣地亚哥以西的库劳马 (Curauma) 新建了一家工厂，加强对拉美市场的参与。**雷诺丽特**MEDICAL事业部在此生产医用PP吹塑薄膜。2019年**雷诺丽特**德硅新材料有限公司 (RENOLIT Citiking New Materials Co., Ltd.) 成立。这是一家与德硅集团的合资公司，位于中国广东，员工近80人，生产表面装饰用2D与3D薄膜。

经济发展情况

2019年**雷诺丽特**集团实现全球销售额10.59亿欧元 (2018: 10.31亿欧元)，继续增长。然而，期望中的全球经济向好发展只实现了很小一部分。尽管全球经济增长乏力，下半年尤甚，但由于**雷诺丽特**的主要市场欧洲地区建筑活动升温、卫生医疗方面需求增加，公司仍有所收获。集团包括金融收入的税后利润为7,470万欧元，同比增长6.7%，这在很大程度上得益于材料成本的大幅下降。截至资产负债表日期，权益比率升至资产负债表总额的55.4% (上一年: 54.1%)。2019年整个集团在有形资产和无形资产方面的投资为5730万欧元，主要用于扩充产能、提高原材料利用

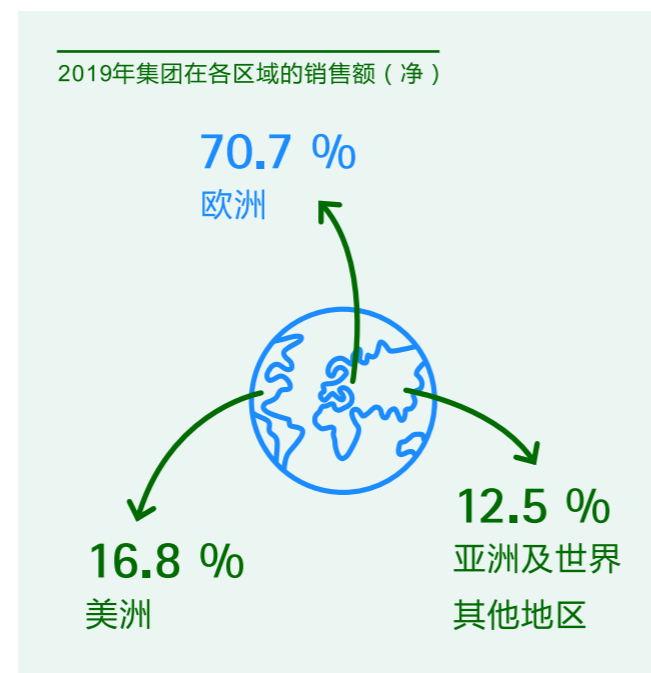
率、资本改良、保护环境。生产量242,723吨，比上一年略有下降。

	2017	2018	2019
集团销售额 (净), 百万欧元 ¹	1,016	1,031	1,059
欧洲	711.9	726.4	748.8
美洲	160.2	175.4	178.2
亚洲及世界其他地区	144.2	129.2	132.0
集团净销售额, 百万欧元	76.5	70.1	74.7
权益比率	51.9 %	54.1 %	55.4 %
长期资产投资, 百万欧元 ²	55.6	80.7	57.3
年生产量, 吨 ³	258,587	252,637	242,723

¹ 经济发展数据均指年度合并报告中各公司的数据。不包括非控股合营企业。

² 包括有形资产、无形资产及金融资产

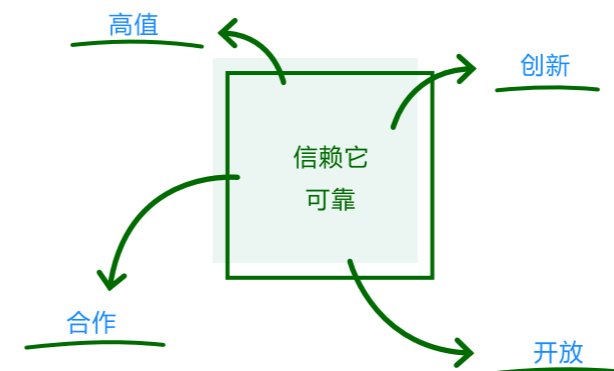
³ 包括合资企业。



价值观与诚信

公司2016年初修订生效的各项指南是我们继续推动公司成功发展的基石。这些指南帮助我们在未来创造性地应对新的问题，并为2020年制订切实可行的目标。公司品牌、人力资源政策、创新文化等问题正日渐走入舞台中央。公司指南表明了**雷诺丽特**的立场，描绘了把公司统一起来的愿景，阐明了指导公司行动 (公司内部行动或与合作伙伴的互动) 的价值观，也宣示了公司所做的承诺。指南同时提出了指导我们未来道路选择的发展观。归根结底，只有熟悉公司目标的人，才能对公司的成功有所贡献。因此我们希望更清晰地向员工解释公司指南的内涵。

“可靠”依然是公司理念中最核心的部分。它与品牌价值“高值”、“创新”、“合作”、“开放”一起，构成了我们一切行动与愿景的基础。



雷诺丽特品牌本身及公司的口号“信赖它”，就是我们对员工、对客户、对供应商的承诺。不论是在产品质量方面，还是在以负责的方式面对环境与社会方面，他们都可以把我们当作可依靠的伙伴。



我们的使命是：向客户提供制造产品所必不可少的创新、高值、可持续的塑料产品，提高人们的生活质量。

战略制定

2019年进行的战略制定过程最终完成了对战略的重新表述。在这一过程中，所有事业部都参与了进来，基于对内外情况的分析，确立了各项目标与措施，用于指导**雷诺丽特**公司未来五年发展。这项工作的成果 - “同一个**雷诺丽特**2025”战略 - 将在2020年问世；明年的可持续发展报告将对之做深入阐述。董事会成员Sven Behrendt对新战略及其与可持续性发展的关系做了说明，见最新一期可持续发展杂志第5页。

负责任地领导

雷诺丽特欧洲公司实行双重管理制；即管理董事会负责管理公司所有业务，同时对监督董事会负责。监督董事会有6名成员，其中2人由员工选举产生，另外4人由所有者家族选举。监督董事会现任主席是Andreas Lang先生。公司所有者家族不参与公司运作，由家族咨询委员会向他们通报最新的业务与战略发展情况。2019年公司股东结构进行了重组。Fischer家族及Lang/Helms家族获得JM控股（并由此获得**雷诺丽特**欧洲公司）100%的股权，而Müller家族和de Alvear家族则获得**雷诺丽特**欧洲公司的关联公司爱科琪盛欧洲公司（RKW SE）100%的股权。在重组前，这两家公司（**雷诺丽特**欧洲公司和爱科琪盛欧洲公司）的股权由四个创始家族的后人通过JM控股有限两合公司（JM Holding GmbH & Co. Kg）平分控制。

股权结构的重组导致监督董事会在2019年发生了众多变化。Fischer女士与Steiner先生退出了监督董事会，由Schädler先生与Lang先生接任。现在监督董事会成员包括Dieter Dengl、Hilmi Akkurt（员工代表）、Ullrich Backhaus、Andreas Lang（主席）、Helmut Schädler、及Reinhard Westhäuser（员工代表）。

2019年7月**雷诺丽特**欧洲公司管理董事会成员扩增至4人；自7月1日起，其成员包括Sven Behrendt、Karsten Jänicke、Axel Bruder博士、Michael Kundel（主席）

管理董事会成员负责按照法律规定、集团的公司章程和公司的程序规则管理集团公司的运作。他们必须同时兼顾经济、社会与生态三方面的工作。管理公司的责任由管理董事会四名成员共同承担，每位成员根据分工管理不同的业务领域。但各个业务领域的利益都必须服从公司的总体利益。管理董事会成员的职责还包括随时了解各自业务领域内的重要发展，掌握最新的业务发展信息。

2013年初，可持续发展报告被确立为一项中心责任。自此之后，公司创新部一直在不断扩大、巩固数据基础，加强与各专业部门的合作，并直接向管理董事会成员Axel Bruder博士报告工作。管理董事会全面负责管理可持续发展工作，并正式批准《可持续发展报告》。

管理董事会成员（从左至右）：Sven Behrendt、Karsten Jänicke、Axel Bruder博士、Michael Kundel（董事会主席）



清晰的诚信经营指引

雷诺丽特集团是一家跨国企业，受到范围广大的各种法律与指令的管辖。遵守这些法律规定是公司的第一要务，也是**雷诺丽特**取得事业成功的基础。非法的、不规范的行为可能导致整个公司名誉受损，而相关员工个人也可能因此承担赔偿责任或刑事责任。我们对不合规的行为零容忍，一经发现，一律严惩。不遵守法律与内部规章的员工，必将受到处罚；情节严重的，还可能被终止劳动关系；而对于我们的供应商，则可能解除业务关系或不再续约。

集团的《行为守则》属于强制性的行为指南，所有员工在日常活动中都必须遵守。**雷诺丽特**设立的这套标准，既适用于自己的员工，也适用于商业合作伙伴。《守则》特别强调以公平、诚实为核心的公司文化。此外，《守则》规定员工与商业合作伙伴有保守商业秘密的义务。《守则》还明确要求员工在业务活动中不得直接或间接地提议、给予或批准给予其他人任何未经授权的利益，不论这些利益是何种形式，如金钱馈赠或服务。《守则》在2019年进行了全面更新。关于新修订的《守则》的内容和意义等相关信息将在下一个报告年度提供。

行为守则涵盖了以下重要领域：

- 遵守法律、法规和公司政策
- 商业伦理、公司声誉及公平行事
- 与商业合作伙伴、第三方的交往
- 与员工、同事的交往
- 可持续性与环境保护
- 处置公司财物

合规审查帮助我们迅速发现不良行为，并采取快速、有效、一致的应对措施。内部纠察部负责执行相关标准，并定期向管理董事会及选定的专业部门报告最新进展情况。在合规审查工作管理方面，公司制定了一套名为“内部行政控制程序”（Administrative Internal Control Procedures，简称AICP）的内部标准。该标准涉及的关键领域，除财务方面外，还包括数据与环境保护、健康与职业安全、反垄断、专利与许可法、及反腐败规定。内部纠察部定期检查AICP的执行情况，发现异常的，则记入审计报告并进行分

析；这些异常随后将被整改，整改过程将受到监督。发现薄弱环节或有待改善之处的，将按其严重程度进行分类。内部纠察部随后将所有问题编入跟进措施计划中，制定解决办法，分配任务，并设定完成时限。

公司会经常更新AICP，并提供给集团内各公司的经理及行政管理人员。2019年的更新主要涉及技术投资与建设措施，旨在改善流动性管理，最大程度降低损失风险。针对营运资本流动性管理的更新正在计划当中，预计将在2020年公布。

2019年进行的分支机构审计均属再度审计，检查的重点是上次审计中确认的优化措施是否得到实施与遵守。这些审计还涉及反垄断方面的问题，并向相关员工通报了可能发生的风险。检查集团各公司内部控制系统的合理性与运作情况是**雷诺丽特**集团的既定战略，这一战略得到了坚定的执行。例如，**雷诺丽特**在全球的所有分支机构每四年要接受一次检查。此外，集团还选择**雷诺丽特**欧洲公司下属的德国工厂中的一些部门，对它们进行合理性、功能性、及合规性方面的风险查验。

公司采用2016年为审查采购活动中内部控制的有效性制定的检查表，对**雷诺丽特**各分支机构在购买与采购活动中各方面（包括腐败与贿赂）的合规情况进行了检查。此项审查的目的是发现可能存在的腐败风险并防范未来风险。在本报告年度内，全球总共有6家分支机构接受了腐败风险调查。2019年进行的各次审查没有发现任何重大的腐败风险。从2016年开始，公司利用“IT网络安全和隐私”检查清单，对**雷诺丽特**在全球的所有分支机构的数据网络状况和安全性进行检查。2019年全球总共有6家分支机构接受了检查。检查结果发现，各分机构都做到了数据保护，通过严密的保护措施实现了高水平的数据安全。

6



六家分支机构接受了
反腐败风险审查

如果员工怀疑有人违反法律或公司内部规则，可直接与公司内部或外部的监察专员联系。内部监察专员即为集团人力资源部负责人。如果**雷诺丽特**员工作为举报人不希望公司知道，可以联系由律师事务所充任的外部监察专员。2019年，公司内外部监察专员共接到五起（内部专员四起，外部一起）关于员工或管理人员行为不当的举报。所有举报和指控都经过了仔细的调查。由于监察专员无法查实所举报的不当行为，故未做处罚。

2016年公司在12家分支机构用当地语言对销售人员及其他部门与销售相关的人员进行了反垄断法培训，以提高他们的意识。公司计划每四到六年进行一次这样的培训。

与对传统的合规问题一样，**雷诺丽特**在数据保护上也投入了巨大精力。我们一直坚定地执行公司的《数据保护指南》。《指南》根据法律强制要求、以及全球公认的数据保护原则制订，旨在确保审慎处理个人数据；这是维护公司与全球各地的员工、客户、商业伙伴之间的信任与合作的基石。2018年5月生效的强制性法规《通用数据保护条例》（GDPR）为欧洲数据保护提供了一个整体框架。**雷诺丽特**依照这一全欧洲适用的标准化数据保护法对公司原有数据管理系统进行了调整。数据保护官将定期监督检查该法规的遵守情况。为支持数据保护相关员工和管理人员的工作，公司在2018年和2019年进行了大规模的内部数据保护运动，举办了多次与信息问题相关的活动。

雷诺丽特开展此项运动，是在执行GDPR中关于应使员工熟悉法规规定的要求。GDPR中还有一些针对某些特殊目标群体，例如经理、人力资源部员工、直接与客户接触的员工等的章节。所有员工，尤其是工作中接触个人数据的员工，都必须完成强制性培训。

与过去几年一样，编制本《可持续发展报告》所用的数据显示，2019年全集团并无查实的腐败案件。此外，全集团未报告任何因违反法律法规而被罚款的事件，没有发生与反竞争行为、违反数据保护规定、卡特化或垄断相关的嫌疑或诉讼。

谨慎应对机会与风险

商业活动总伴随有风险。为提早识别风险与机会，公司实行了严格的风险管理程序。这些程序都是依据国际风险管理标准《COSO II企业风险管理》¹制定的。监督董事会每年都会收到一份年度报告。内部纠察部负责风险管理系统的监督、维护和开发工作；管理董事会负总责。

各分支机构利用风险登记册对集团公司确定的风险事项进行处置与监测。风险登记册为统一制定，格式一致，包括预先制定的分类与标准，并且每年至少更新一次。除通常的销售、大宗商品价格波动等经济指标外，风险类别还涉及环境方面的内容，如每个分支机构潜在的环境危险、为进行环境管理而引入的各类过程、以及对相关员工进行环境问题的培训。内部纠察部定期监督检查各子公司分散保存的信息的完整性。月度风险报告制度是公司财务报告制度的一部分，旨在尽可能早地向**雷诺丽特**法务、财务和保险部门提供一切相关信息，便于这些部门管理可能产生的诉讼，最大程度减少风险。

¹ 反对虚假财务报告委员会的发起组织委员会；更多信息，见www.coso.org。

与利益相关方对话

我们也通过与利益相关方沟通以了解机会与风险情况。公司的商业活动会对利益相关者产生直接或间接的影响，因此他们对**雷诺丽特**具有特别的重要性。利益相关方指对**雷诺丽特**有重要影响、或受到**雷诺丽特**决定性影响的团体。

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

我们力求把**雷诺丽特**所有重要利益相关方的可持续发展利益纳入考虑范围。我们的各个分支机构与当地的社区和居民进行积极的对话，尽量减少公司的商业活动对他们可能造成的负面影响。2017年公司进行了一次员工调查，了解是什么在激励我们的员工。调查结果指出了需要改进的地方，意义广大，如可以帮助提高我们作为雇主的吸引力。**雷诺丽特**计划2021年再进行一次全球范围的员工调查，以了解2017年第一次员工调查之后采取的措施是否对员工满意度有积极的促进作用。更多关于员工调查的信息，见第24页的“人员”章。

公司开展各种宣传活动，与各类团体交换信息，推动那些对公司所在行业有重要意义的问题的向前发展，积极塑造行业的未来。

雷诺丽特在世界各地参加了众多行业协会和利益集团，包括AGPU（聚氯乙烯和环境协会）。**雷诺丽特**是AGPU的理事单位。作为AGPU的一员，**雷诺丽特**与60家聚氯乙烯（PVC）价值链（从盐工业到原材料生产，从加工到回收）上的企业一起，为PVC未来的可持续发展而努力。

雷诺丽特是乙烯基金会（Vinyl Foundation）的创始成员，自愿加入了VinylPlus可持续发展计划。此项计划是欧洲PVC行业的一项倡议，旨在提高PVC生产与使用的可持续性。**雷诺丽特**是VinylPlus和乙烯基金会管理董事会成员，同时也是沟通委员会领导单位。

2019年**雷诺丽特**加入了欧盟委员会的“循环塑料联盟”。该联盟的目标是进一步开发回收塑料市场。¹

集团的各利益相关方



雷诺丽特还是代表欧洲塑料加工企业利益的欧洲塑料加工商协会（EuPC）指导委员会成员。30多年来**雷诺丽特**一直是塑料薄膜行业协会（IVK欧洲）的理事单位，为之提供技术专长。该协会代表生产各种用途塑料板材和橡胶板材的公司的共同利益，主要围绕PVC材料及其替代品开展工作。



¹ 更多信息可在以下网址获取：
www.ec.europa.eu/growth/industry/policy/circular-plastics-alliance_en

可持续性管理

作为世界领先的优质塑料产品生产商，我们感到对可持续发展有一份特殊的承诺，我们清楚自己对人类、对环境的责任。



我们对可持续发展的理解

我们对可持续发展的理解是全息式的，包括生态、经济、社会三个维度；我们的公司文化对这三个方面高度重视，公司内部项目“三元责任”就是其体现。负责任的行动表现在许多方面，我们希望在三个维度内都做出重要贡献。

我们的信条




- 经济责任维护公司的生存；
- 环境责任守护我们的未来；
- 社会责任守护我们的社区；

RESPONSIBILITY 3

三元责任

雷诺丽特的核心方面

我们承担的是对数代人的责任，而不是几个季度的责任。

<p>经济因素 </p> <p>公司成长 盈利的可持续成长</p> <p>公司管理 以公司价值观为基础的负责任的管理</p> <p>创新 形成一种创新文化，增强创新动能、提高竞争力</p>	<p>社会因素 </p> <p>健康与职业安全 提高意识、提倡个人责任、创造包容老人、残疾人的工作环境。</p> <p>社会承诺 促进教育与文化、融入当地社区</p> <p>员工发展 开发员工潜能、吸引高质量的初级员工</p> <p>做一个有吸引力的雇主 保证员工满意度，促进多元化</p>	<p>生态因素 </p> <p>环境影响 严格内部标准，避免负面影响</p> <p>塑料回收 扩大内部回收范围，进行技术投资</p> <p>产品责任 安全、可靠、高质量</p> <p>资源节约型生产过程 认真对待水、原材料、能源、与废弃物</p>
---	---	---

作为一家独立的家族企业，盈利的可持续增长至关重要。我们认为训练有素、干劲十足的员工是达成这一目标的关键。通过有针对性的人力资源政策，我们希望长久地留住雷诺丽特的员工，培养他们的才能，提高我们作为雇主的吸引力。我们希望籍此为保持今天和子孙后代的生活水平尽一份力。另一项重点是持续改进资源友好型的生产过程。尤其是以自觉审慎的态度使用能源，尽量提高原材料的利用效率，提高回收利用水平。雷诺丽特还通过开发可持续的产品与系统（如可改善空气质量的绿色屋面系统），为保护环境做出了同样重要的贡献。面对其他全球性挑战，我们同样挺身而出，开发出创新性产品予以应对：例如雷诺丽特的水库用薄膜和防渗流薄膜，使世界上更多的人用上干净的水。关于公司各类产品及其应用的概述，请见第40页。

聚焦关键问题

为确定可持续发展报告应涵盖的关键问题，2016年初，我们进行了一次重要性分析，并对关键问题的优先次序做了调整。确定这些关键问题的基础是联合国可持续发展目标（SDGs）¹。通过一次外部专家调查，从17个发展目标中挑选出11个雷诺丽特有可能在经营过程中为其实现做出特殊贡献的目标。然后将这些目标按它们与雷诺丽特的相关性进行排序。之后管理董事会与来自各专业部门的代表召开了一次讨论会，评估雷诺丽特对实现这11项SDGs目标能做出多大的贡献。由此形成的重要性分析成为后来数年进行报告的基础，也是本次《2019年可持续发展报告》的基础。公司计划为2020报告年度重新进行一次重要性分析，对之前原有的结果进行确认或调整。

重要性分析的结果告诉我们哪些目标对雷诺丽特及其利益相关方有特别的重要意义。“负责任消费和生产”被认为不论是从外部还是从内部看都是最有关系的目标。作为一家生产企业，我们可以通过采用资源友好型的生产过程，不断扩大内部回收范围，从而对减少世界的生态足迹做出重要贡献。

同样的，雷诺丽特也可以通过提高效率、加大节能措施投入，对“气候行动”目标做出重大贡献。“体面工作和经济增长”目标与我们在国外的分支机构、以及在供应链上的分支机构有重要关系。我们认为，在进行创新，开发新的解决方案以应对全球挑战方面，还有巨大的潜力可挖。

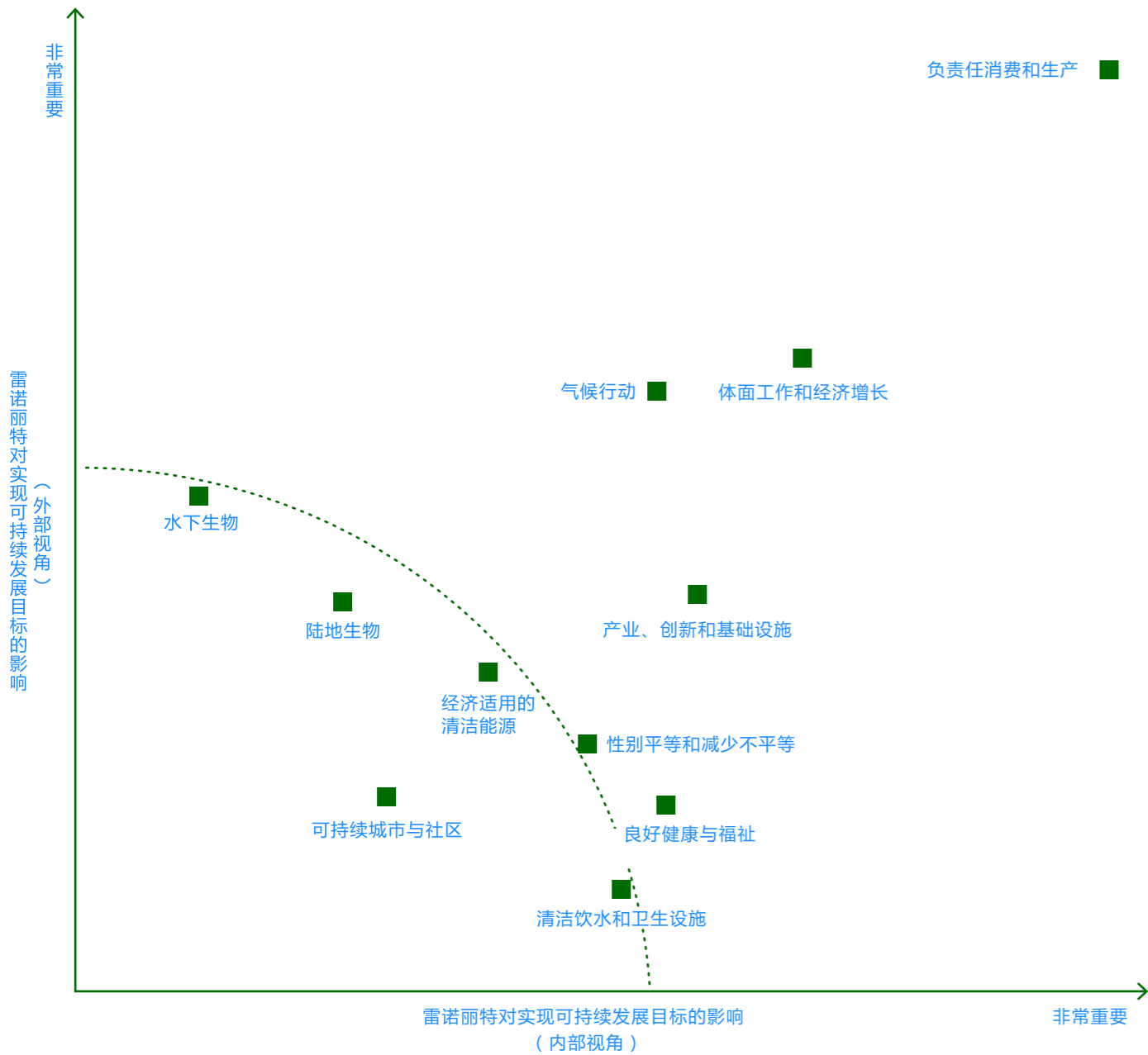
外部与内部视角之间差异最大的是“水下生物”和“陆地生物”两个目标。外部视角认为它们很重要，这可能是因为人们认为我们产品与河流、海洋受塑料废弃物污染有关。我们的产品被用于技术复杂的应用领域，而我们也致力于实现物料全程回收。除了从根本上减少废弃物外，我们还不断努力重新利用生产过程中产生的塑料废弃物。此外，我们还与客户合作，努力推广回收利用过程和回收系统。我们对循环经济还有一项贡献；我们积极参与各种以回收寿命到期产品（如屋面面板）为目的的计划，并参与医药行业的创新试点项目（想了解更多我们在回收利用方面的目标和活动，请见第51-53页的“生产”章）。从内部视角来看，通过这些活动，我们可以对实现“负责消费和生产”目标有所贡献。

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

¹ 更多信息，请访问：
www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals

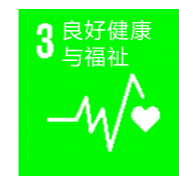
雷诺丽特的重要性矩阵

GRI 102-46



对雷诺丽特有关键意义的领域

GRI 102-47
GRI 102-49



SDG 3 良好健康与福祉

- 职业健康与安全



SDG 9 产业、创新和基础设施

- 排放



SDG 5 性别平等
SDG 10 减少不平等

- 多元化与平等机会
- 非歧视



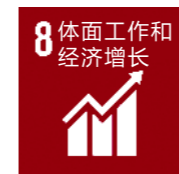
SDG 12 负责任消费和生产

- 采购行为
- 材料
- 流出物与废弃物
- 环境合规
- 营销与标签
- 客户健康与安全



SDG 8 体面工作和经济增长

- 经济绩效
- 反腐败
- 反竞争行为
- 社会经济合规
- 公共政策
- 就业
- 劳资关系
- 培训与教育
- 结社自由与集体谈判
- 童工
- 强制或强迫劳工
- 人权评估
- 供应商社会评估



SDG 13 气候行动

- 能源
- 水
- 排放
- 环境合规
- 供应商环境评估

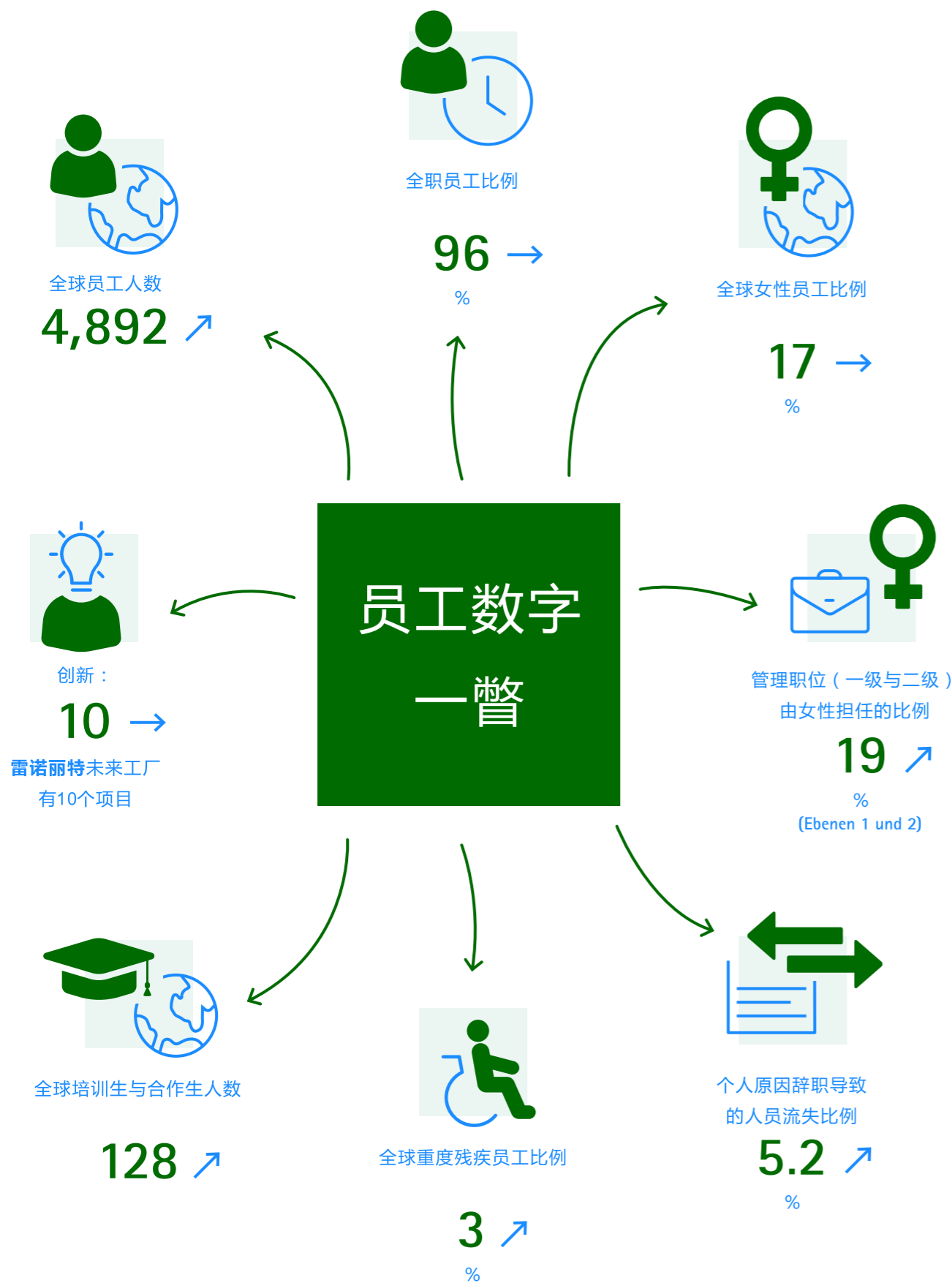




—
人物

风雨同舟 的传统

我们公司向来重视团队精神和大家庭观。这些价值观今天依然如几十年前一般鲜活，已经成为近4,900名员工日常工作环境的一部分。通过培训与再教育、提供参加创新项目的机会，我们在塑造个人职业发展的同时，也在塑造着整个塑料工业的未来。



推动工作场所的公平

我们是一家家族企业，对员工有着特殊的感情。公司的《行为守则》明确表示，将向全体员工提供公平的机会，平等地对待所有员工。我们明确反对任何基于民族、肤色、语言、性别、宗教、性取向、或其他因素的歧视。我们的人力资源决策的基础，是工作岗位及业务需要，以及员工的资质、工作表现和能力。而且，我们一直努力遵守国际劳工组织的职业标准¹，明确禁止集团内的公司及商业伙伴使用任何形式的强制劳工和童工。我们的任何一个分支机构都不存在违反国际公认的人权的风险。我们也遵守保护结社自由的规定，尊重每一位员工参加工会、或让员工代表委员会作为其代表的权利。

商业社会标准认证组织 (BSCI) 将中国和印度列为在支持人权方面的风险国家，在这两个国家里我们也有分支机构。我们意识到、并用我们的《行为守则》承担起了这份责任。

在本报告发布之际，**雷诺丽特**未发现任何经证实的违反人权、违反核心劳工标准、违反平等待遇权利、或违反结社自由与集体谈判权利的行为。更多关于合规情况的信息，请参看“公司管理”章(第10-12页)。

¹国际劳工组织；更多信息，请浏览：www.ilo.org

我们的员工

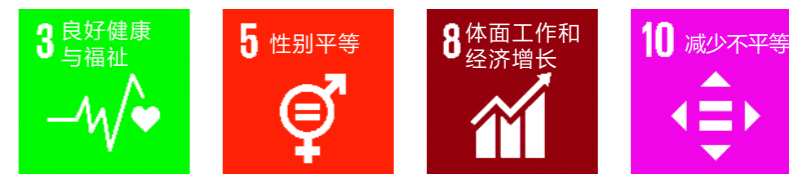
GRI 102-41

截至2019年底，**雷诺丽特**在全球的34个分支机构共雇用员工4,892人(2018年:36个分支机构4,806人)，比上年增加约1.8%。全世界范围内，约72%的公司员工签订了集体协议，其中大部分是在欧洲的员。欧洲83%的员工签订了集体协议；紧随其后的是美洲，为58%。在亚洲及世界其他地区，这一比例仅为2%。其原因在于，集体合同一般是由工会代表工人与公司签订的；但在中国，工会由于政治原因并未像在西方国家那样发挥关键作用；因此大部分在中国的公司(包括**雷诺丽特**在内)，都未签订集体合同。

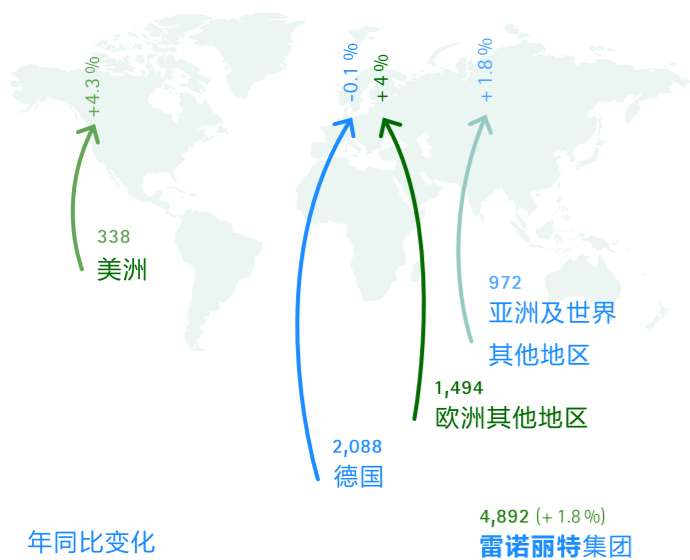
上面的员工总数包括在岗员工与培训生。“在岗员工”指与公司签订了固定期限合同或长期合同的全职或兼职员工。总体雇用人数年同比增长1.8%。导致这一情况的主要原因有，业务与产能的扩张、继任计划成功推行、以招聘长期员工代替招聘临时工。

人员

以下是我们认为对公司员工及社会有重要意义的发展目标：

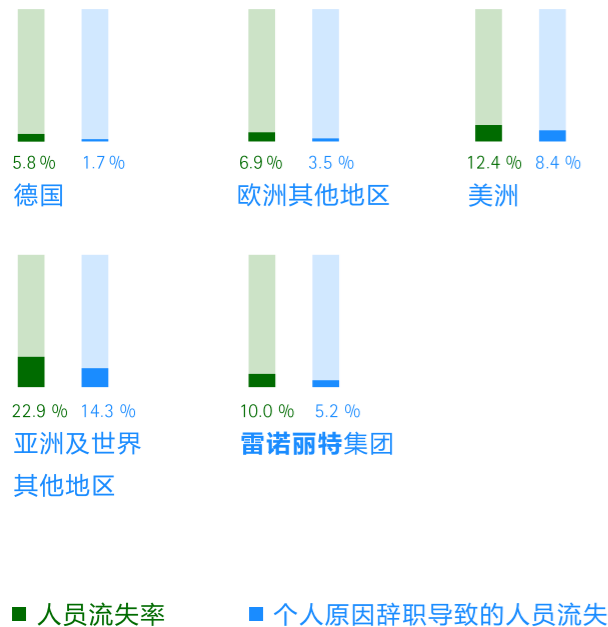


2019年各地区员工情况



年同比变化

2019年各地区人员流失情况



■ 人员流失率 ■ 个人原因辞职导致的人员流失

2019年，全集团的人员流失率（即离开公司的员工人数与平均员工人数之比）10%，年同比略有上升。特别是在亚洲，2019年的人员流失率同比上升至22.9%（2018年：16.5%），显著高于集团平均水平。亚洲的人员流失率较高，部分是因为市场机制的原因，例如有更具吸引力的工作机会。其他地区的人员流失率在本报告年度内保持稳定。

个人原因辞职导致的人员流失率变化，是衡量员工满意度的一个指标。该指标年同比增加至5.2%（2018：4.3%）。虽然德国的变化不明显，但欧洲其他地区、美洲、亚洲及世界其他地区的人员流失率略有上升。雷诺丽特集团的人员流失率总体较低。这说明我们员工的满意度很高。

亚洲地区的人员流失率虽高于集团平均水平，但对于这一地区来说，仍属正常。拉高人员流失率的主要原因是在中国的一家分支机构，那里人工劳动占比较大，而且由于洁净室技术的原因，需求量较大。为了降低人员流失率，公司在2015年启动了一个项目，重点关注流程优化、培训与再教育。上述那家中国分支机构在过去三年中成功建立了一套新的激励机制，明显改善了工作与生活的平衡。公司还继续推动自动化改造，降低劳动强度。此外还通过建立职业和员工个人发展支持措施，进一步完善了该计划。

从2015年起，我们就在收集员工工作年限的信息。这方面的数据与上一年相比并无明显变化。大约33%（2018：34%）的员工在公司工作的时间不足5年；29%（2018：29%）在6到15年之间；约38%（2018：37%）在16年以上。通过不同地区之间的比较，可以清楚看到，美洲和亚洲员工的服务年限明显短于欧洲地区的员工。其主要原因在于亚洲的人员流失率较高，并且在美国和亚洲国家，较短的雇佣期是常态。

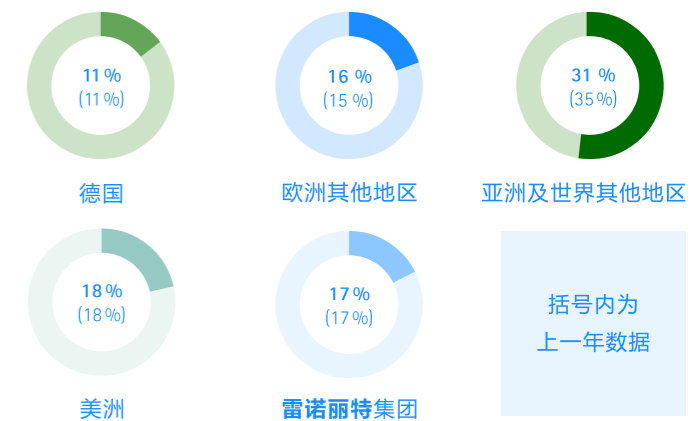
从整个集团来看，员工结构相比2018年未发生变化。全集团的长期合同员工比例未发生变化，仍为89%（2018：89%）。相应地，固定期限合同员工的比例也依旧保持在11%（2018：11%）。偏离程度最大的依然是“亚洲及世界其他地区”；2019年，该地区有40%的员工签订了固定期限合同（2018：40%）。这种与集团平均水平之间的差异主要是由该地区特有的一些情况造成的。首先，中国的劳动法允许签订时间较长的固定期限合同；其次，一般的通行做法是，员工签订的第一份合同一般是固定期限合同，而且合同期限可长达数年。在本报告年度，我们未发现全职员工与兼职员工的分布有任何显著变化。与过去一样，雷诺丽特96%的员工为全职员工（2018：96%）。

我们在过去几年一直不断扩充公司的员工构成数据库，自2017年起已经可以分性别报告全职员工、兼职员工、以及固定期限合同员工与长期合同员工的情况（见第32页）。

看一下德国全职和兼职员工中的性别分布情况，就会发现一个明显的事实，兼职员工中女员工的比例高达39%（2018：38%）。在劳动合同类型方面，德国两性之间无明显差别；96%（2018：96%）的男性员工和97%（2018：97%）的女性员工签订了长期合同。

与上一年度一样，女员工占员工总数的17%（2018：17%）。亚洲的女员工比例为31%（2018：35%），非常高；这是由于地区情况不同，也部分由于当地的生产流程对体力要求较低。我们达成了在德国的各分支机构里实现一级管理职位中女性员工达到12%到15%；二级管理职位达到15%到20%的目标。截至2019年12月31日，一级与二级经理人员中女性占比约为19%（2018：16%）。管理董事会成员为三名男性（2018：3）；由6人组成的监督董事会中无女性成员（2018：1）。

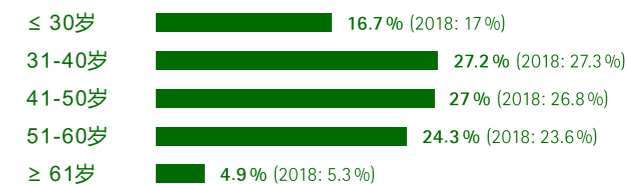
2019年各地区女员工比例



括号内为上一年数据

在本报告期间，雷诺丽特的员工年龄构成基本维持不变。略微产生的一点变化是由于一些老员工退休了。各分支机构员工的年龄结构与所在国家的总体人口结构基本相同。亚洲地区的员工比其他地区年轻许多（更多关于各地区员工年龄结构的信息，请看第36页）。

2019年员工年龄结构



雷诺丽特全球员工中约有3%属于重度残疾（2018：2%）。这一比率在德国最高，为5%（2018：4%）；略高于德国私营企业的平均水平4.1%。¹

¹ 信息来源：Inclusion barometer work 2019

员工满意度与雇主吸引力

追求工作与生活的平衡

雷诺丽特人力资源政策的一个基本信条是重视员工的家庭，采取对家庭友好的措施。为了向男女员工提供相似的机会，公司制定了一系列工作时间模式和弹性时间制度，以此满足员工的个人需求，帮助他们找到工作与私人生活之间的平衡点。这类措施在人们（尤其是年轻人才）选择雇主时影响极大。



满意的员工支撑起公司的成功

2017年，雷诺丽特集团又进行了一次员工调查，有76.6%的员工参与其中。此次员工调查有许多发现，例如，我们需要更清楚地向员工沟通公司的总体战略。2019年制定的新公司战略就考虑了增加沟通的需要。

下一次员工调查计划于2021年进行。公司通过此次调查了解2017年调查后的发展情况，检查各项措施是否得到实施，是否对员工满意度有积极的促进作用。

一起提升我们作为雇主的吸引力

我们通过雇主品牌建设活动，展示公司作为雇主的特点与价值观，创造独特的企业形象。客户对雷诺丽特公司品牌的评价已相当高。我们还希望将雷诺丽特建设成一个雇主品牌，增强公司与员工之间的联系。此次活动最重要的目标人群是公司现有员工。我们在2018年可持续发展报告中详细介绍了启动此次调查的各项措施。2019年，调查的范围扩大至包括对外沟通。

本报告年度中的关注焦点是雇主品牌数字化项目。该项目包括了一系列改善雷诺丽特在网络上的雇主形象的措施，例如在雷诺丽特的网站上增加一个新的职业中心栏目，发布工作机会；增添新的社交媒体内容；人力资源部门更多地使用分析工具等。

总而言之，新的雇主品牌建设与人力资源营销活动的目的就是要打造一个全球化网络，实现高度的灵活性。

员工发展

用高素质的初级员工保证公司的未来。人口结构的变迁，以及随之而来的技能人才短缺问题，在一些国家特别严重，这将是我们要面临的一大难题。我们正在着手解决这个难题，为员工提供各种培训与再教育。

培训高素质专业人员

2019年，又有48名年轻人获得在雷诺丽特开始职业学徒生涯的机会（2018：44）。这就是说我们在全球共招纳了128（2018：123）名培训生与合作学生；他们中有77%（2018：76%）完成了一次技术领域（比如加工机械、电气、工业工程、媒体技术、或机器与设备操作）的学徒实习。在德国的分支机构中，培训生占员工总数的比例为3%，相比2018年并无变化（2018：3%）。

除了技术领域的学徒实习外，雷诺丽特还提供工业文员岗位的实习。2019年沃尔姆斯工厂又增加了两个新的学徒门类：媒体技术专员与仓库专员。除传统专业外，雷诺丽特还提供各种合作学习项目，涵盖商业行政管理、数字商业管理、塑料技术和信息系统。


学徒的留用率为80%（2018：94.4%）；2019年大多数学徒在我们的德国分支机构完成训练后都在公司得到了一份工作。在德国之外，公司2006年和2007年在法国、意大利和英国也开始了学徒培训项目。2019年底，英国克里姆林顿的工厂共有1名培训生（2018：4）。2019年法国有3位年轻人在雷诺丽特完成了合作学习计划。2019年我们在意大利雇用了一名培训生，另有一人还在培训中。2019年又有数名学生获得在雷诺丽特Iberica公司进行技术及IT学徒培训的机会。

为了确保培训计划能保持最高标准的质量水平，2019年，公司在沃尔姆斯为培训官员再次举办了一次培训交流会。2019年，培训生与培训官员之间继续定期进行思想交流。

促进难民就业

2016年，雷诺丽特抓住欧洲接收难民的机会，与基督青年村协会（Christliches Jugenddorfwerk Deutschlands e. V.）合作，让难民有机会了解我公司的双部制学徒系统。2019年有2名难民在雷诺丽特完成了学徒培训（2018：11）。公司收到两人申请。

他们实习的领域非常广，涵盖了从培训设施到物流，从维修到生产的各个方面。一名来自厄立特里亚的年轻人在公司顺利完成为期六个月的资格考察后，于9月份开始接受加工机械师培训。目前有3名难民正在接受学徒训练（2018：4）。其中一人将在2020年夏季完成培训。2019年完成培训的两名难民被沃尔姆斯工厂招为固定合同期生产专员。两人都较好地适应了工作，正在为公司的成功贡献力量。我们计划在未来让更多的难民参加雷诺丽特的实习计划。

48 

名年轻人在2019年进入雷诺丽特做学徒（2018：44）

81.1%

的培训生在完成培训后留在了德国工厂

38

名难民已在雷诺丽特完成实习（2018：36）

支持年轻人的创意

2013年，公司启动了“Juniorfirma”（少年公司）项目，在沃尔姆斯向培训生与学生传授一些基础管理知识，使他们在培训阶段就能接触到产品开发方面的战略性问题。自这项计划实施以来，参与者已经建立了7家公司。2019年，培训生与合作计划学生通过他们公司销售的产品SMART-Pinner共获得2,160欧元的收益。这是一款覆盖**雷诺丽特**薄膜、可立在桌子上的磁性公告板。项目结束后，向动物收容所组织Tierschutzverein Worms Stadt und Land e.V.及明爱（Caritas）沃尔姆斯分支运作的圣玛丽亚（St. Marien）青年中心各捐助1,080欧元。

雷诺丽特还发起了StartPlus倡议，致力于帮助那些未能成为学徒的辍学学生。此项倡议给予年轻人一个为期一年的实习机会，使他们能补上资格短板，并最终成为技术学徒。2019年共有2名实习生通过该倡议成为了**雷诺丽特**的学徒（2018：2）。又有一名辍学学生加入了学徒入门资格计划。

不断培训技能与能力

我们为员工提供各种实现个人发展的机会，根据他们的特长与能力为他们提供各种继续教育，充分发挥他们的潜能，帮助他们应对新的挑战。面对人口结构变化，我们的目标是尽可能多地从员工中培养、选拔技术人才与管理人才。

我们运用一系列员工发展工具定期检查员工的工作表现，找出他们在哪方面需要进行继续教育。为此各个分支机构根据各自的情况，进行问卷调查，并设定合适的目标。从2018年的数字来看，整个集团内约95%的分支机构在使用员工发展工具保证员工进一步的职业发展。2018年，公司针对管理人员以及技术和业务人员制定了一份新的发展问卷。已经有数家分支机构开始在众多领域制订发展调查问卷。预期2020年能看到第一批调查结果。

2016年，配合“高潜力人才管理”计划，公司在继任计划方面提出了一项新概念。此概念的目的在于促进继任计划的客观性、透明度和效率。2019年开始实施的新领导力开发计划包含两个模块。

第一个模块主要是了解各个事业部的战略，并在跨文化环境中一起工作。第二个模块则对参与者进行多方面的培训，让他们做好准备，分成两组协作处理两个由高级管理人员开发的项目。结果将在2020年某个时间出来。

创新塑造未来

雷诺丽特创新大赛是管理董事会发起的一项全球性的倡议。大赛邀请全世界的员工围绕对公司未来有重要战略意义的问题开发、贡献创意。比赛不定期举行，每次比赛都有一个新的主题。

2018年初举行的第二次创新大赛的主题是“数字化可能性”。参赛的创意再次超过了1,000项；其中最有可能的创意概念进入了“未来工厂”由跨学科团队做进一步开发。2018年创新大赛的获胜项目是一个医疗技术创意，利用3D打印为客户提供定制化的解决方案，实现现场生产、填充和密封医疗容器。2019年通过咨询专家、引入外部导师等方式对项目进行了论证。该创意已交给**雷诺丽特**MEDICAL事业部，由他们确定适合的时间做进一步的市场研究。除了获胜创意外，另有三个团队也带着他们的创意进入了“未来工厂”。

下一次创新大赛将在“市场单元”层面组织，计划于2020年晚些时候举行。大赛原计划在2020年举行，但由于**雷诺丽特**当前正集中精力制定2025战略，因此被推迟了。更多相关信息，可参看“公司管理”章（第9页）。

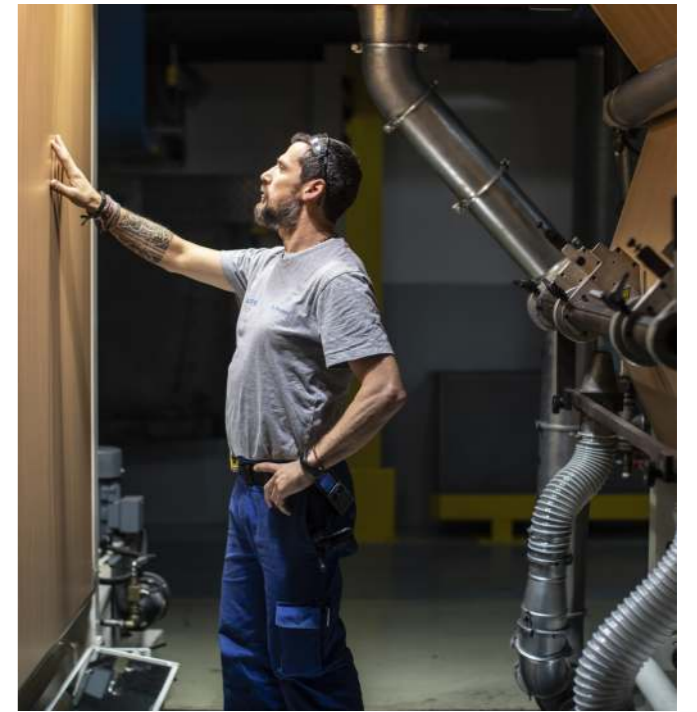
“未来工厂”诞生于2017年，作为孵化器，它的作用是验证和开发特别有前景的商业创意。它为不在公司核心业务范围内的创意提供发展空间和财务资源，以市场为导向、用创业和创新精神对这些创意做进一步开发。各创意项目的负责人员可以获得外部专家和机构的支持，帮助他们快速识别市场和商业潜力。2019年共有10个项目在未来工厂完成了孵化阶段（2018：10）。各项目定期报告其进展情况。

职业健康与安全

我们是一家制造公司，职业安全是我们的核心关注之一。因此我们在集团的《行为守则》里承诺为员工创造安全、健康、专业的劳动条件。除了内部标准外，我们当然还遵守各地关于职业安全与健康的法律规定。

安全的劳动条件

雷诺丽特在各地成立了职业安全委员会，建立与完善职业安全保护措施。全集团共有448（2018：435）名员工参加了这些委员会。他们的主要工作是推进“基于行为的安全管理（BBS）”的计划与实施。在德国的分支机构里，这类委员会还包括“事故小组”。事故小组的成员包括事故受害人、安全官员、工会人员、部门负责人，必要时还包括其他员工；他们的工作是找出事故的原因，提出整改措施，持续改善工作场所的安全条件。我们以此与全体员工一起营造、拥抱一种将人为错误、技术措施、组织措施都考虑在内的安全文化。



利用BBS方法提供的主要手段--安全检查、安全会议--大家寻找并开诚布公地讨论任何可以改进的地方。在本报告年度我们发现，作为BBS方法原有手段之一的安全优化，并未产生积极的成果，是无效的。因此**雷诺丽特**在2020年开始逐渐停止在这方面的的工作。目前仍有5家分支机构在使用这一手段（2018：8）。

在BBS方法发生结构化改变的同时，公司也放弃了2020年在所有**雷诺丽特**生产厂（不包括控股公司）实施BBS的目标，而把更多的注意力放在高风险工厂。公司要求德国工厂经理在本报告年度内提出针对本厂的职业安全策略与目标。如果这种方法证明有效，将在所有其他工厂推广，使人们更注重当地的因素与专长。

公司看到布利亚斯科、比利亚图埃塔、慕尼黑、米兰、拉波特和沃尔姆斯工厂特别需要采取行动。这些工厂要更有针对性地采用BBS方法、以更大的力度打造安全文化。德国的工厂已经开始聚焦过程。布利亚斯科与比利亚图埃塔也将在2020年成为焦点。

本报告年度进行的事故分析显示，**雷诺丽特**还需要优化在发现、评估危险源方面的工作。沃尔姆斯工厂的BBS委员会为此特别开发了一套发现与评估风险的培训课程。2019年年初在沃尔姆斯进行的试用阶段成功完成。这将在未来成为BBS计划的一部分。另外还将推出一项基础广泛的信息项目BBS+，以提高人们的危险意识，加强危险识别能力。该项目将首先在德国工厂的员工中展开，总结成功的观念与方法，之后将BBS+逐渐推广到其他工厂。为衡量安全活动的功效，还将制定新的关键绩效指标。

由于BBS方法发生了结构性改变，**雷诺丽特**不再向其他工厂推广。另外有一家分支机构因职责变化暂时中止了BBS计划。这样，公司22家生产厂中有15家正在实施BBS（2018：16）。所有参加BBS计划的工厂都已经迈出了第一步，即安全检查。第二步是安全会议，走到这一步的有英国、法国、意大利、西班牙、比利时、荷兰以及德国的共12家工厂（2018：13）。

448



名员工参加职业安全委员会
(2018：435)。

BBS方法的主要内容



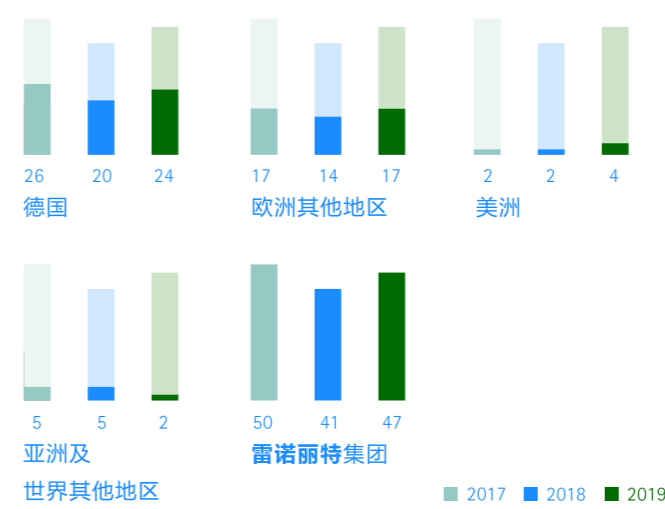
从2004年起，我们就一直在全集团推广5S管理，力求创造一个安全、整洁、易管理的工作环境。5S管理的目标是确保 workflow 不受干扰，从而减少发生劳动事故的风险。截至2019年12月31日，全集团共有15家分支机构引入了5S管理（2018：14）。

公司在本报告年度内的千人指标从11.8增加到13.7（2017：14.6）。千人指标是一年内每1000名生产工人中发生的导致员工缺勤1天以上而必须上报的事故数量。指标上升主要是由德国与欧洲的某些工厂推动的。我们认为原因出在警惕性与安全意识下滑。鉴于2019年的情况，我们的目标是通过BBS+措施实现千人指标低于10。

2019年共发生47起需要报告的事故，与上一年相比略有退步（2018：41）。德国地区报告的工伤事故数量最多，为24起（2018：20），其后是欧洲其他地区，17起（2018：14）。

2019年我们在人身健康方面有进步，每次事故造成的平均病假天数为17天（2018：26天）。每次事故造成的病假天数是观察事故严重性的一个指标。当前这种状况主要是由于有两起因行为造成的严重事故。公司一直在试验寻找能有效降低事故率的办法。例如，为改善压延机部门的工作安全，公司修改了压延辊清洁程序并开发了设备自动清洁技术。

各地区的事



2018年的数据不包括北京威士顿有限公司和常州威士顿有限公司。

对于所有事故率上升至超过平均水平的工厂，我们还将仔细查找原因，逐一采取有针对性的措施，改善劳动安全条件。

无事故单位

- 超过6年
 - ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■
 - APPL GOR塑料印度有限公司
- 超过2年
 - ■
 - 雷诺丽特欧洲公司，瓦尔德克赖堡
 - 雷诺丽特荷兰私营有限公司
 - 雷诺丽特比利时公众有限公司
- 超过1年
 -
 - 雷诺丽特智利公司
 - 雷诺丽特朗活医药耗材（北京）有限公司
 - 雷诺丽特欧洲公司，坦巢

相关单位未发生必须报告的事故的时间长度。

2019年未发生致人死亡的劳动事故。32%的事故是擦伤，最为常见。割伤是2019年数量第二大的事故，占比28%（2018：31）。好消息是骨折事故数量减少了将近一半，占比降到10%。肌肉拉伤扭伤事故显著增加，占比17%（2018：7%），显示警惕性不足。与2017、2018年一样，超过60%的事故原因与行为因素有关，其次是技术（24%）和组织原因（13%）。

2014年以来，我们一直在沃尔姆斯试验一项名为“sam”的电子学习系统，挑选了一些与职业健康与安全有关的问题对公司员工进行教育。该系统正越来越多地用于记录和评估工伤事故。沃尔姆斯和法兰肯塔尔工厂新近开始应用该系统报告、记录、处理未遂事故及不安全情况。如果该功能证实有效，我们计划推广到其他工厂。关键数据可以自动传送给指定的相关负责人员，还可以跟踪措施的实施情况。这套系统已经在德国分支机构和英国的克里姆林顿得到成功应用。我们在国外的分支机构对这项电子学习系统也表示了极大的兴趣。未来我们将视资源情况做进一步推广。

为了尽可能降低职业病风险，**雷诺丽特**制定了适当的作业指引，确保一切必要条件准备到位。总体上看，听力受损是**雷诺丽特**最常见的职业病风险。为防范职业病，除了体检和定期召开健康会议之外，公司还在所有生产厂进行测试。测试一般具有针对性，例如在使用声音较大的机器的工厂进行声学测试。

2019年，德国雇主责任险协会（Berufsgenossenschaft）未收到新报告病例。

在使用具有危险性化学品的工厂，进行危险物质测试十分重要。与一般的人为或机器相关风险（如失误、压力、温度、机械因素）不同，化学品较为复杂，相关危险物质测试工作十分繁重。我们引入了工作场所危险物质简易控制方案（Einfaches Maßnahmenkonzept Gefahrstoffe，或EMKG），在2019年底完成了对德国工厂相关负责人员的培训。危险化学品测试在2020年依然是职业安全工作的重要内容。



促进员工健康

健康、有干劲、业绩好的员工是**雷诺丽特**成功的决定性因素。沃尔姆工厂在2015年设立了职业健康管理办公室；2016年3月公司决定与健康保险商AOK公司密切合作。此次合作的一个好处是能获得更多的咨询与预防服务，但更重要的是使已于2017年底结束的“促进工作场所健康”（Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt）项目获得了专业的支持。该项目旨在对健康风险以及常见的引起劳损的领域进行调查，从而采取有针对性的措施。

2019年，西班牙的**雷诺丽特**Iberica公司扩大了办公室人员的医疗服务范围。员工第一次有机会利用预防性理疗来维持日常的体能和体态。

雷诺丽特在英国克里姆林顿工厂推出了一项心理健康计划，为有精神和心理压力的员工提供联络服务。该计划的一部分是“房间里的大象”计划，旨在鼓励员工更积极主动地应对心理压力因素。此外，还配备了十二名心理急救人员，在员工出现心理状况时提供直接和保密的建议。“心理健康意识”还会帮助员工在工作中培养正念，正确对待同事。这项行动已经获得了回报：2019年**雷诺丽特**克里姆林顿有限公司获得了英国国家医疗服务系统颁发的“改善工作健康银奖”。

2016年，为提高员工社会福利，公司扩大了在德国的残疾保险。这说明，我们正在积极地帮助员工，保护他们的生活不受伤残的影响。**雷诺丽特**为每个员工提供基本保险，另外员工还可以自己出钱并利用**雷诺丽特**的补贴，购买补充保险。集团保险合同为员工争取到了许多有利、可负担、优惠的条件。集团合同的好处很多；参保无需进行体检、无风险补贴只是其中一部分。

此外，沃尔姆工厂在进行健康管理时还率先实施健康友好型管理措施。健康友好型管理关注的重点是各种健康因素，为的是创造一个安全、健康的工作环境。例如，经常以坐姿工作的员工将会接受人体工学方面的培训。我们记录下生产制造过程中需要提举重物的活动，通过采取适当

的措施，减少相关员工的身体劳损。

2017年4月，职业健康管理首次引入了工作自行车概念；这一概念在**雷诺丽特**员工中大受欢迎；他们可以从每月的工资中方便地支付费用，还能享受税收优惠。2019年共有319名员工参与了这项计划（2018：255），租用自行车488辆（2018：383）。

德国分支机构厂医的工作包括帮助发生工伤事故的员工，尽早发现、并尽量减少与工作相关的健康伤害。后一项工作包括定期进行工作场所评估，以求发现可以改进的地方，并对工作场所进行调整。



社会承诺

雷诺丽特将自己视作社会的一部分。我们想要融入当地的社区，为社区的可持续发展贡献一份力量。我们把社会力量集中在教育、科学、社会和文化领域。以沃尔姆斯工厂为例，我们参加教育伙伴关系和赞助活动，帮助组织文化活动。我们还支持各种慈善项目。但世界各地一般都不允许向政治组织、非政府组织、或工会捐款。当地分支机构的管理层在向董事会请示后决定捐款的去向。

2019年我们向社会项目捐款约35,000欧元（2018：42,000欧元），赞助文化活动支出24,000欧元（2018：21,500欧元），提供了36,000欧元的奖学金（2018：7,000欧元）。各分支机构可以自行决定向什么项目提供资金支持。**雷诺丽特**在世界各地的分支机构如今已形成了每年圣诞节期间向选定的慈善组织捐款的传统。此外，各个分支机构还有各种企业志愿者服务项目。

2010年以来，**雷诺丽特**一直在赞助沃尔姆斯的尼伯龙根跑步赛。第16届尼伯龙根跑步赛在本报告年度举行，超过2,000名选手参赛。尤其让我们高兴的是这几年的比赛都有**雷诺丽特**队的身影。今年来自**雷诺丽特**17家分支机构（2018：16）的132人（2018：162）参加了此项活动。

其他员工数据

以下是我们根据人力资源部门收集的详细资料整理的其他相关数据。

按地区和性别划分的全职与兼职员工分布

	2017		2018		2019	
	全职工工	兼职员工	全职工工	兼职员工	全职工工	兼职员工
德国	94% 其中6.9%为女性	6%	94% 其中7.1%为女性	6%	93% 其中7%为女性	7% 其中64%为女性
欧洲其他地区	96% 其中13.6%为女性	4%	96% 其中13.4%为女性	4%	96% 其中24%为女性	4% 其中63%为女性
美洲	100% 其中15.5%为女性	0%	100% 其中17.6%为女性	0%	99.7% 其中18%为女性	0.3% 其中100%为女性
亚洲及世界其他地区	100% 其中33.2%为女性	0%	100% 其中33.7%为女性	0%	100% 其中31%为女性	0%
雷诺丽特集团	96% 其中15.3%为女性	4%	96% 其中15.2%为女性	4%	96% 其中18%为女性	4% 其中64%为女性

仅包括在岗员工（有固定期限合同或长期合同的全职和兼职员工）。
2017年首次记录女员工占全职工工比例的数据。2019年首次记录女员工占兼职员工比例的数据。

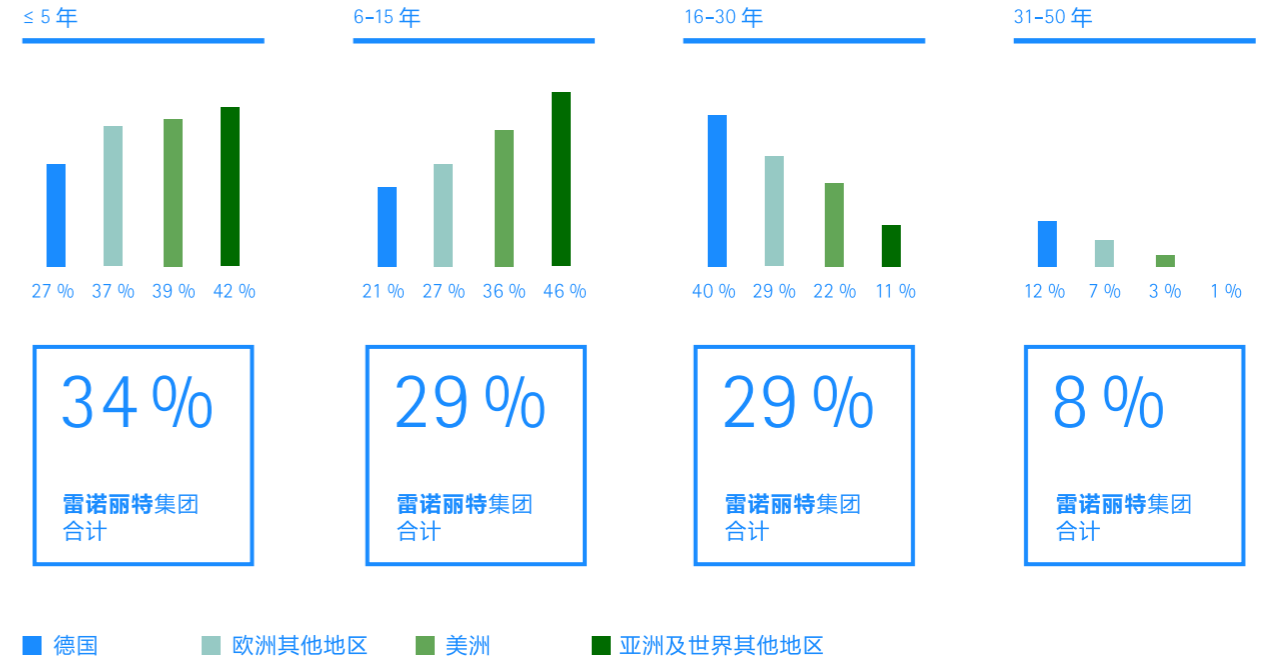
有固定期限或长期合同员工的地区与性别分布

	2017		2018		2019	
	全职工工	兼职员工	全职工工	兼职员工	全职工工	兼职员工
德国	95% 其中10.4%为女性	5%	96% 其中9.2%为女性	4%	97% 其中11%为女性	3% 其中14%为女性
欧洲其他地区	95% 其中16%为女性	5%	97% 其中9.8%为女性	3%	94% 其中15%为女性	6% 其中22%为女性
美洲	100% 其中15.5%为女性	0%	99% 其中25%为女性	1%	99% 其中18%为女性	1%
亚洲及世界其他地区	57% 其中31.2%为女性	43%	60% 其中36.4%为女性	40%	60% 其中31%为女性	40% 其中31%为女性
雷诺丽特集团	87% 其中15.5%为女性	13%	89% 其中30%为女性	11%	89% 其中16%为女性	11% 其中28%为女性

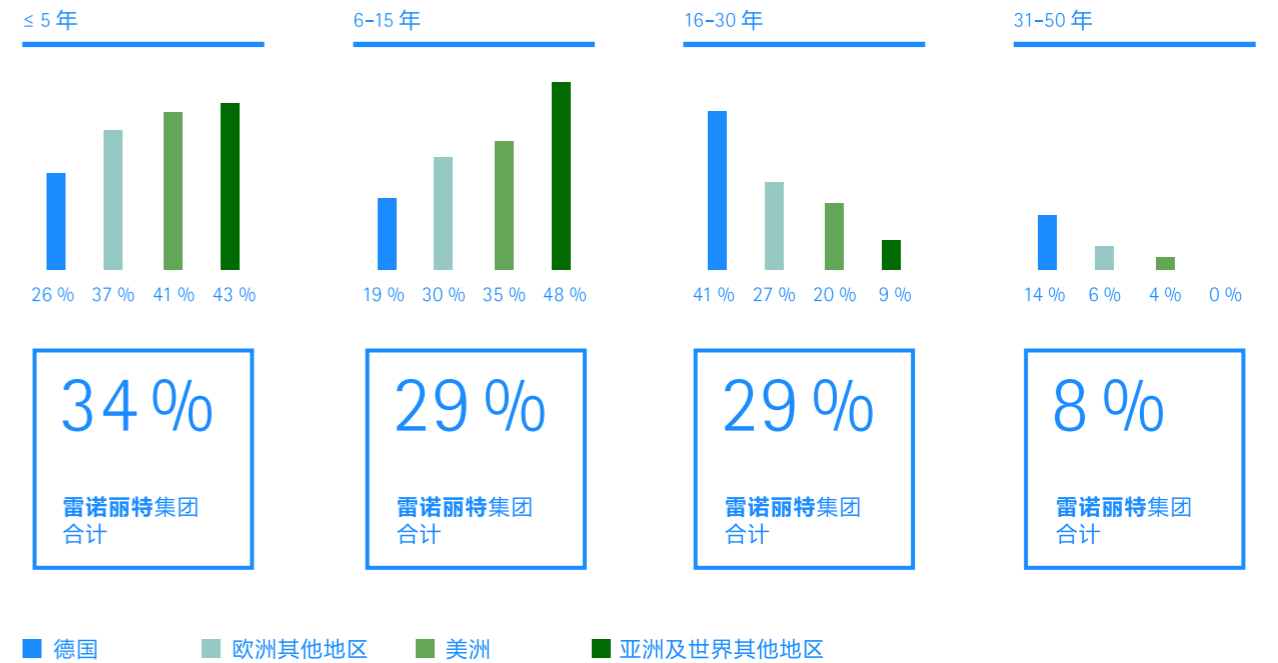
仅包括在岗员工（有固定期限合同或长期合同的全职和兼职员工）。
2017年首次记录女员工占全职工工比例的数据。2019年首次记录女员工占兼职员工比例的数据。

各地区员工的服务年数

2018



2019



新雇员工的年龄、性别与地区分布

2018

	德国	欧洲其他地区	美洲	亚洲及世界其他地区	合计
< 30岁	117 其中7.7%为女性	38 其中13.2%为女性	27 其中18.5%为女性	58 其中25.9%为女性	240 其中14.2%为女性
30-50岁	58 其中19%为女性	105 其中18.1%为女性	22 其中4.5%为女性	76 其中32.9%为女性	261 其中21.5%为女性
> 50岁	9 其中0%为女性	11 其中27.3%为女性	4 其中50%为女性	3 其中33.3%为女性	27 其中22.2%为女性
合计	184 其中10.9%为女性	154 其中17.5%为女性	53 其中15.1%为女性	137 其中29.9%为女性	528 其中18.2%为女性

2019

	德国	欧洲其他地区	美洲	亚洲及世界其他地区	合计
< 30岁	86 其中14%为女性	52 其中17%为女性	33 其中18%为女性	95 其中36%为女性	266 其中23%为女性
30-50岁	46 其中11%为女性	65 其中22%为女性	23 其中26%为女性	122 其中27%为女性	256 其中23%为女性
> 50岁	6 其中50%为女性	16 其中13%为女性	2 其中0%为女性	5 其中40%为女性	29 其中24%为女性
合计	138 其中14%为女性	133 其中19%为女性	58 其中21%为女性	222 其中31%为女性	551 其中23%为女性

离职员工的年龄、性别与地区分布

2018

	德国	欧洲其他地区	美洲	亚洲及世界其他地区	合计
< 30岁	52 其中1.9%为女性	8 其中50%为女性	13 其中0%为女性	80 其中33.8%为女性	153 其中20.9%为女性
30-50岁	32 其中6.3%为女性	57 其中24.6%为女性	12 其中0%为女性	76 其中40.8%为女性	177 其中26.6%为女性
> 50岁	40 其中12.5%为女性	35 其中34.3%为女性	10 其中0%为女性	2 其中0%为女性	87 其中19.5%为女性
合计	124 其中6.5%为女性	100 其中30.0%为女性	35 其中0%为女性	158 其中36.7%为女性	417 其中23%为女性

2019

	德国	欧洲其他地区	美洲	亚洲及世界其他地区	合计
< 30岁	52 其中13%为女性	21 其中19%为女性	14 其中7%为女性	93 其中39%为女性	180 其中27%为女性
30-50岁	29 其中10%为女性	49 其中14%为女性	22 其中9%为女性	121 其中40%为女性	221 其中27%为女性
> 50岁	44 其中9%为女性	73 其中4%为女性	6 其中50%为女性	5 其中20%为女性	128 其中9%为女性
合计	125 其中11%为女性	143 其中10%为女性	42 其中14%为女性	219 其中39%为女性	529 其中22%为女性

各地区的员工年龄结构（年龄组）

年龄组	2017					2018					2019				
	≤30	31-40	41-50	51-60	≥61	≤30	31-40	41-50	51-60	≥61	≤30	31-40	41-50	51-60	≥61
德国	21%	18%	26%	31%	5%	20%	18%	22%	32%	8%	21%	18%	22%	32%	7%
欧洲其他地区	11%	24%	36%	24%	5%	11%	23%	36%	25%	5%	11%	23%	34%	26%	6%
美洲	15%	29%	22%	27%	7%	19%	28%	22%	24%	7%	19%	26%	23%	26%	6%
亚洲及世界其他地区	23%	50%	23%	3%	0%	18%	47%	24%	9%	2%	15%	53%	28%	4%	0%
雷诺丽特集团	18%	27%	28%	23%	4%	17%	27%	27%	24%	5%	17%	27%	27%	24%	5%

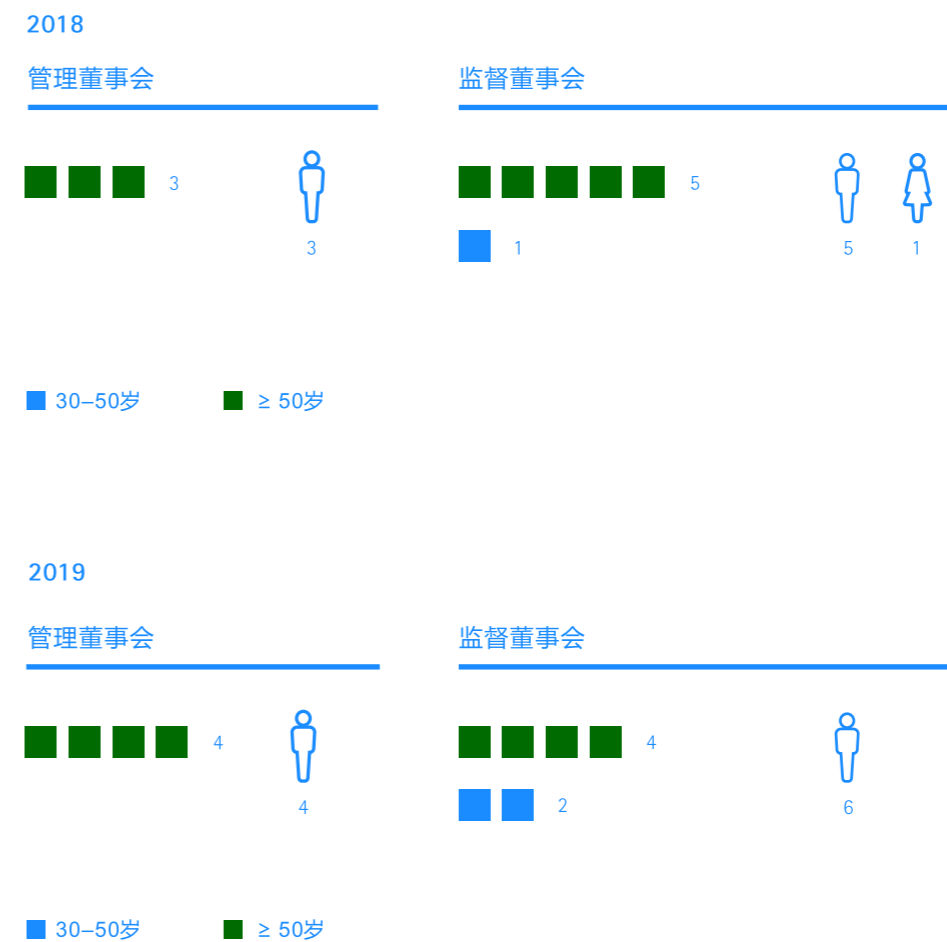
按受伤类型划分的事故

	2017	2018	2019
撕裂/割伤/扎伤/擦伤	9	13	13
烧伤	3	2	2
瘀伤/挫伤/扭伤	19	14	23
骨折	7	9	5
眼伤	2	1	2
截肢	2	0	0
死亡	0	0	0
其他	3	3	2

雷诺丽特集团的事事故记录未区分性别，因为这不影响后续的事故预防工作。由于事故通报的范围较大，所以要尽量减少个人数据。

因此，报告没有包括受害人的年龄或姓名等内容。2019年的关键数据不包括美国雷诺丽特洛杉矶公司和常州威士顿有限公司。

管理董事会成员与监督董事会成员年龄与性别构成

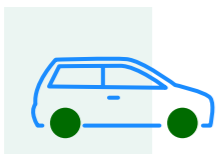




—
产品

多元、经验丰富、 创新

凡要求可靠性与高质量之处，即是我公司产品用武之地。**雷诺丽特**生产的薄膜与复合材料广泛用于各个行业，我们获得了广博的专长，同时也必须承担起各种责任。所以我们不断地推动可持续产品向前发展。



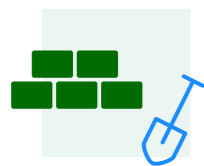
汽车行业

从包覆膜到保护膜，我们的产品在汽车行业中的应用多种多样，价值重大。例如，我们的荧光汽车膜可以提高道路安全性。我们的内饰包覆膜**雷诺丽特WOOD-STOCK**是一种100%可回收的木塑复合材料，包含50%的可再生天然纤维。



医疗和制药行业

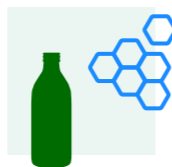
雷诺丽特为医疗和制药行业生产的无菌包装薄膜和安全薄膜材料质量好，可靠性高。我们的生产工艺是50多年的行业经验的结晶，并且我们在继续不断地在阿姆斯特丹创新中心等地发展自己的知识。



房屋和建筑物

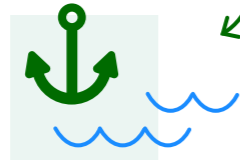
从墙壁、家具、天花板、门的装饰膜到耐磨地板，我们的产品在室内装饰中有广泛的应用。**雷诺丽特**的产品也可以用于户外：我们的房屋和建筑物用品组合包罗万象，有节约材料屋顶结构，游泳池防水衬，还有窗型材和建筑立面薄膜。

应用行业 一瞥



广告和包装

每天无数人在使用**雷诺丽特**产品，例如标签、办公用品和广告材料。我们的产品有各种形状和尺寸、摩登的色彩，材料效率高。例如，蜂窝结构的**雷诺丽特GORCELL**让仓储产品、航空箱和办公家具更轻巧、更环保。



航海业

航海业在材料方面面临巨大挑战。无论是防滑膜、防污膜、还是工作船的保护膜，**雷诺丽特**应有尽有。我们保护船舶结构不受腐蚀，并为船窗提供专业覆盖层。**雷诺丽特**的水下应用产品不含杀生物剂，是环保型替代品。



高品质薄膜、板材和其他塑料产品专家

雷诺丽特集团是技术应用领域高品质塑料薄膜及相关产品的国际领先生产商之一。在许多方面我们都是高品质薄膜、面板和其他塑料产品的创新驱动力量。作为一家客户导向型的公司，开发前瞻性解决方案是我们工作的核心。我们始终关注市场需求；市场的需求是我们开发新产品的决定性因素。

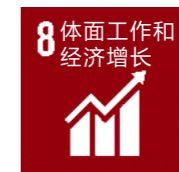
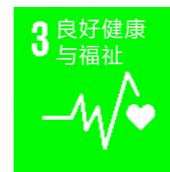
在本报告年度，**雷诺丽特**的八个事业部专注于与我们相关的各行业所需的各种应用。各事业部密切合作，有重点地进行思想和经验的交流。

本报告期内，我们在进行战略审查过程中对管理结构进行了调整。重组了之前的八个事业部，以求能够利用重大的创新潜力，尽早识别市场变化，并提供定制化的产品和解决方案。以后我们采用13个直接向管理董事会报告市场单元进行运作。这些单位分为现有市场的战略性事业部和新市场的市场单元。

市场单元负责满足市场需求并应对全球挑战。我们有能力并愿意用我们的产品为实现联合国的多个可持续发展目标做出贡献。

产品

以下是我们认为在产品领域具有重要意义的发展目标：



公司产品以及与可持续发展的关系

塑料是由有机原材料（如原油、天然气、煤炭）或可再生原料（如大豆、玉米、蔗糖）制成的合成材料。所有塑料都有一个共同点：由被称为聚合物的长链分子组成。塑料具有的各种性能，例如它们是否具有延展性或刚性，取决于在生产过程中加入的添加剂。雷诺丽特的多方位产品组合源自各种不同配方。

塑料制品应用广泛，是我们生活中不可或缺的一部分。在许多领域，塑料可以节约能源，减少温室气体的使用，并保护自然资源。然而，大量使用塑料也带来了一些问题。特别是如果处置不到位、回收不充分，塑料废物会泄漏到环境中去。虽然雷诺丽特的产品仅用于技术性行业，并不会形成生活垃圾，但我们仍然需要对废物问题负责。在这方面，资源利用效率和有效的废物管理都是不可缺少的。作为塑料行业的一员，我们积极致力于提高回收率和再利用率（更多相关信息，请参阅第51页“生产”章）。



产品亮点

可重复使用材料制成，与建筑立面完美贴合

对建筑立面进行外部隔热和装饰会产生大量废物。所以雷诺丽特ONDEX公司的COMPACT系列新产品完全根据客户的需求量身定制，以此减少生产过程中浪费。我们还在整个价值链中实现了100%的回收。雷诺丽特COMPACT系列的所有塑料残膜均可以100%回收利用，重新用于生产过程，这是向实现循环经济迈出的又一大步。



负责任的制造与采购

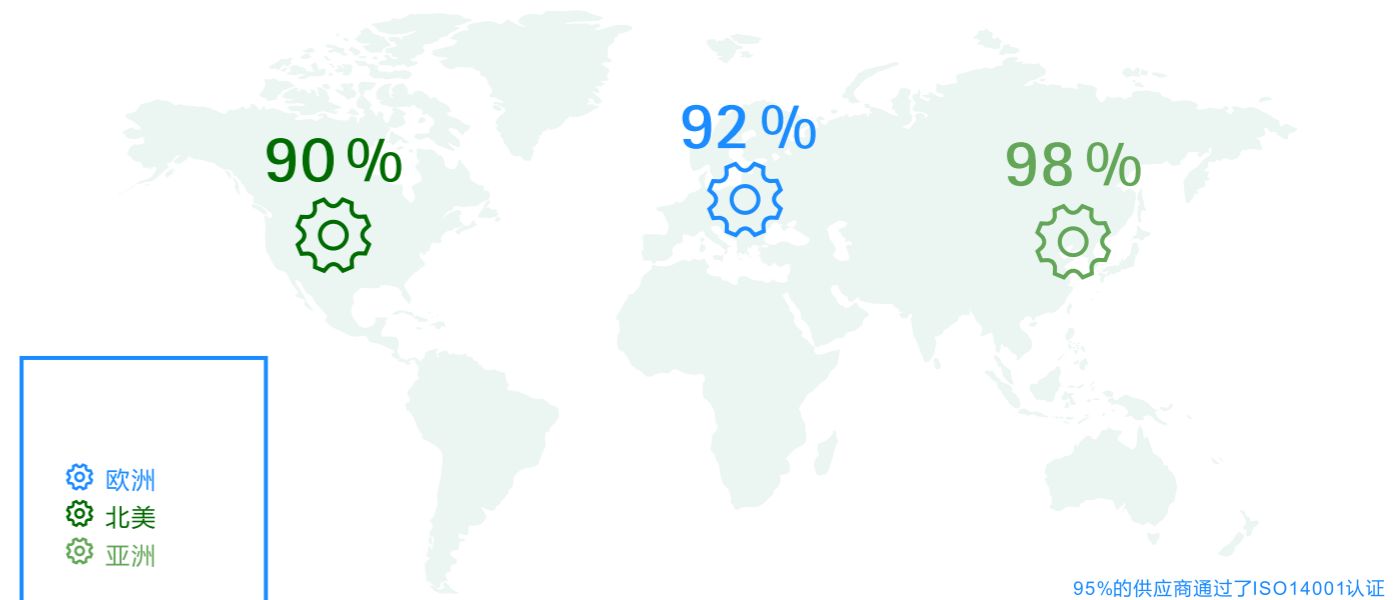
我们的产品开发和制造都由公司自行完成。过去数年的采购量中，半成品不到10%。半成品包括橡胶、成型塑料部件、塑料纤维织物等。

我们以在当地采购为主。准确地说，我们倾向于选择在雷诺丽特分支机构所在大陆设有生产厂的供应商。我们希望通过提高当地供应比率（即从同一大陆采购的数量与整个采购量之比），促进当地经济发展，同时减少运输过程中产生的排放。公司各业务区的当地供应比率在最近几年都保持着相当高的水平。例如，2019年我们再次在亚洲实现了98%的本地供应率（2018年：98%）。美国的本地供应率仍保持在90%（2018年：90%）。在欧洲，92%（2018年：93%）的供应量来自欧洲大陆，约2%（2018年：2%）进口自北美，另有6%（2018年：5%）从亚洲进口。

我们也认真遵守与商业合作伙伴签订的采购条件中设立的标准。雷诺丽特欧洲公司的采购条件明确规定，供应商必须遵守关于工作条件与安全标准的法定要求。我们明确反对任何形式的强制劳工和童工，要求我们的供应商维护劳动者的个人权利与集体权利，遵守所在国的最低工资要求。我们定期修订采购条件。在最新版采购条件（2017）中，我们增加了关于处置危险物质与化学品的规定（《德国危险物质条件》，和REACH¹规则），并要求支付社会保险费。

¹REACH（关于化学品注册、评估、许可和限制制度）是欧盟一项化学品管理规则（1907/2006），2007年生效，目前在所有成员国中有效。遵循“没有数据就没有市场”的原则，未注册登记的化学物质不得进入欧盟市场。

各分支机构2019年的环境认证情况



在当地的供应商中，我们偏好获得环境管理体系或能源管理体系认证的供应商。我们为德国分支机构设定的目标是，采购量中来自通过了ISO 14001环境管理体系认证的供应商的比例不得低于85%¹。公司2019年向符合此项全球认可的环境管理标准的供应商订购了95%的原材料（2018：92%）。公司不仅实现了60%的原材料购自通过ISO 50001能源管理体系认证的供应商的目标，还超出了20个百分点（2018：5）。

产品责任

我们的产品将用于全球各地的加工业中，我们对产品承担着重大的责任。我们的目标是生产安全、高品质的产品。为实现这一目标，我们定期检查产品，替换不令人满意的材料，自觉遵守法定的要求。我们的产品100%接受产品控制。我们熟悉所有产品的配方及其组分。我们进行仔细的检查，保障人员与环境安全。因此我们只使用精心挑选的原材料。

我们理解的产品责任还包括不断努力延长产品寿命，节约资源。当然我们在销售产品时会遵守一切相关的法律规定，不销售任何违禁产品。

这也是**雷诺丽特**在二氧化钛上的态度。欧盟委员会已将这种白色颜料归入“在吸入时有潜在致癌性的物质”。但是，这仅指粉末状的二氧化钛；但该分类并不适用于用它生产的基质，例如塑料膜。这个问题现在还处在18个月的过渡期，等待做出适当的行动决定。

¹包括所有年供应额在200,000欧元以上的原材料供应商。

各国法律允许的二氧化钛在空气中的浓度不尽相同。德国目前规定的浓度只是风险评估委员会据以做出此项建议的研究所给出的浓度值的一小部分。公司全球各工厂的现有安全生产规定都能保证符合上述规定的限值。根据正式的评估，并不需要因为新分类而采取额外的保护措施。如果法律规定的限值发生变化，我们必当采取适当的措施以遵守相关规定，保护公司的员工。

为了达到我们自己设立的高质量标准，我们已在16个生产厂开始了ISO 9001质量管理体系认证工作。这个管理体系将帮助我们持续改善流程、评估风险、实现产品质量的一致性。因为所购原材料将影响产品质量，所以我们期望供应商采取与我们同样高的质量标准。通过尽早将供应商纳入产品开发与质量计划过程，我们可以实现信息流的无缝对接，而这对于进行完美制造，实现可靠的产品供应有极为重要的意义。

我们继续提高**雷诺丽特**MEDICAL事业部所有生产厂的质量水平。我们为之设定了一个宏伟的目标，达到良好生产规范（GMP）标准。这样我们才能满足医药领域的客户以及食品药品监督管理局（FDA）的期望。²为此，我们对ISO 15378、13485和9001标准进行了评估，以确保我们为相关应用选择的质量体系是合适的。评估的结果是，我们决定保留ISO 13485标准；该标准已在**雷诺丽特**MEDICAL事业部所有工厂实施。

ISO 15378标准涵盖了ISO 9001标准和GMP要求，将在中期内取代ISO 9001标准，并将推广到公司所有与医疗产品相关的工厂。实施ISO 15378标准的工作正在全力展开。最终的认证工作原计划在2020进行。但是受新冠疫情的影响，尚不清楚在本报告编辑截稿时此项工作是否能按计划推进。

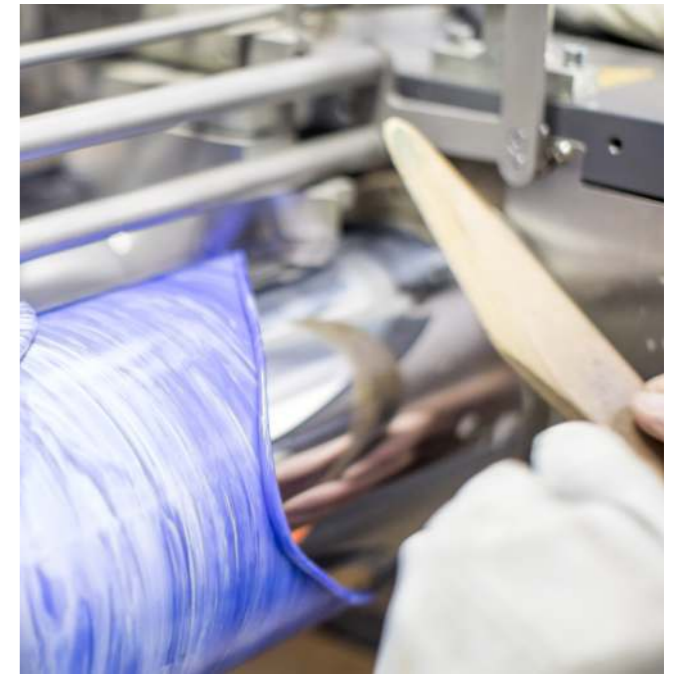
²食品药品监督管理局（FDA）是美国负责食品与药品监管的机构。

当然我们也会在全公司遵守一切与产品安全相关的指令。在这方面我们将致力于遵守REACH规则。**雷诺丽特**只使用已注册或预注册的原材料，并且不断努力替换危险物质。这是我们不变的目标；只是目前市场上还没有足够的替代产品。按REACH规则要求，我们需要履行信息披露义务，使消费者能查询到关于高度关注物质及其安全操作的信息。此外，我们还向消费者提供关于有害成分的信息。这样做不仅提高了化学品操作的透明度与安全性，同时也提高了我们产品的安全性。

创新催化剂

雷诺丽特拥有两大特质：多年生产经验积累的能力，以及不断创新的意愿。因此作为公司五大品牌价值之一的“创新”是我们一切商业活动的中心。我们不断努力向前，不断发展，这样才能在未来用自己的产品改善人们的生活质量。我们的目标是成为创新的市场领导者。为此，我们积极营造有助于创新的企业文化。**雷诺丽特**赋予其员工主动发挥的自由，同时为他们提供和共享知识与资源。这使我们能够齐心协力，开发出对客户有利的实用解决方案。

例如，**雷诺丽特**创新大赛就是一个典型，它为促进公司创新文化的发展做出了巨大贡献（更多信息，请参看第26页“人物”章）。公司定期举办全球创新大赛，每次大赛都围绕一个新的主题展开。2018年的主题是“数字化机遇”。下一次创新大赛将在“市场单元”层面组织，计划于2020年晚些时候举行。



我们在全球范围启动了创新管理系统InnoView，这是我们在组织、协调创新过程，创造协同效应方面迈出的重要一步。公司散布全球各地的员工可以利用该系统分配工作任务、收集信息、协调决策过程。通过这一系统我们提高创新活动的透明度，使各分支机构互联互通。

“未来工厂”也已顺利成为公司的创新驱动力之一。“未来工厂”对特别有前途的商业构想进行验证和开发，是它们的孵化基地。2019年，“未来工厂”共投入了4,597个工作小时、177,575欧元，25位经理为来自10个分支机构的员工提供支持。总计有来自9个国家的30名员工参与的10个项目在这里得到了发展空间。



—
生产

谨慎 使用资源

自有生产流程是让未来更可持续的最大保证。通过不断对传统业务进行现代化，我们得以提高流程效率、节约资源、并减少排放。负责任的生产是公司可持续发展的基础。



企业环境保护

气候在变化，资源在不断减少，制造企业面临着如何在保证生产的同时节约资源的难题。我们肩负的环境责任有各种复杂的要求，为满足这些要求，我们为整个集团制订了环境标准，规定了环境管理方面的最低要求。这对我们全球的工厂都适用。

通过国际公认标准ISO 14001和生态管理和审核计划(EMAS)认证的工厂数量从9个增加到10个。新增的一个是米兰工厂，它选择并成功通过了ISO 14001认证。内部年审和由TÜV、必维、劳氏等知名认证机构进行的外部年审都显示，所有工厂的管理体系均符合标准要求，并且都正持续改进中。

所有生产厂的环境责任范围均已划定。而且外部机构也在持续监测我们的工厂，帮助我们遵守法定的要求，更新现有的许可证。在分支机构所在国有关部门2019年进行的审核中，相关机构未发现任何违规行为，或只有轻微的违反。中国的相关部门每月进行检查，而且留给的准备时间极少，这表明中国的法律正在快速发展。危险废物、粉尘、噪声和工厂排放问题，以及防爆防火安全技术设备问题是广州和北京工厂的工作重点，也是政府有关部门关注的重点。

每家生产厂还必须完成一份年度环境报告，指出可能存在的环境风险，并提出应对措施。2016年初，为保证数据的可比性，所有在德国的工厂已开始采用标准报告格式。各工厂的环境报告显示，环境问题与相关法规繁杂多样，是我们的环境管理体系要面对的主要难题之一。因此，我们将内部环境标准的基本内容纳入内审审核标准中，以改善信息的流动。审计结果与前面提到的政府检查结果相同 - 没有任何分支机构严重违反了所在国家的环境法律。

对所有报告进行评估后发现，在报告期内，除工厂周边有少数不严重的投诉外，不存在针对我们的环境行为提出的重大反对意见，也没有发生重大的环境事故。这些投诉都是关于噪声和异味的。当然我们也自觉地对这些投诉做出反应，找出原因，在需要时采取适当的措施予以纠正。一旦发现环境风险，立即通知有关部门，制定整改措施，并切实执行。例如有些工厂存在长时间积累产生的地面污染。拉波特、米兰、布里亚斯科、科默斯、坦巢、慕尼黑、沃尔姆斯、恩克霍森和谢维尼工厂就属于这一类。有关部门对这些工厂进行监测，其中一些工厂已经完成清理工作，而另一些工厂则刚开始采取清理措施。

拉波特工厂已成功完成清理。由于近年来地面污染已减少到极低程度，当地有关部门最近同意结束清理工作，仅对该工厂进行监督。另一个积极变化是谢维尼工厂即将开展的生物净化试点项目。

生产

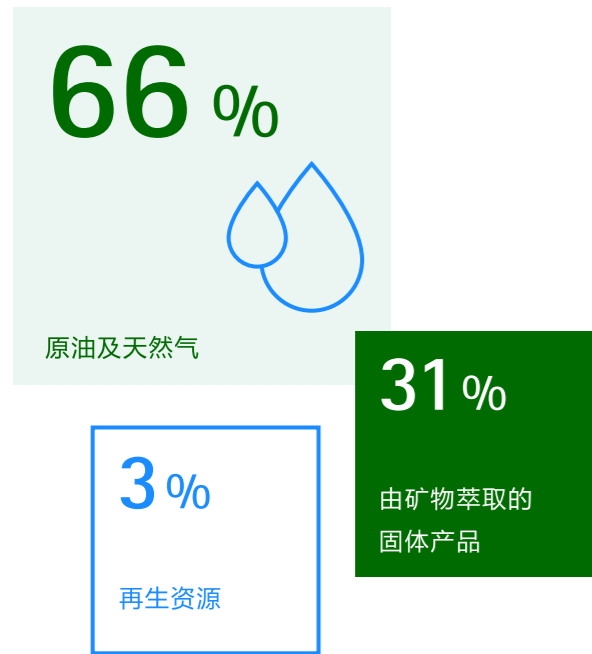
以下是我们认为在生产领域有重要意义的发展目标：

- 9 产业、创新和基础设施
- 12 负责任消费和生产
- 13 气候行动

材料与资源

雷诺丽特使用的物料主要是聚合物（塑料）、酯、添加剂、颜料、填充物和墨水；这些物料都是从大的国际化工企业和他们的经销商处采购的。物料以固体散装货或液体形式交付工厂用于进一步加工，通常包括天然气、原油、固体矿物产品，还有一小部分再生资源。**雷诺丽特**基本无法影响原材料的成分构成。

原材料构成



估计值

因为市场竞争的原因，我们并没有提供这些物料的明细。我们正在认真地研究、测试如何提高生产链中再生资源的使用量。我们保持与客户的对话，不止一次了解到目前对这类产品的需求并不高。因此**雷诺丽特**现在的关注重点是如何提高物料的使用效率，主要手段就是扩大回收利用的范围。但是迄今为止少有客户要求含有特定比例回收材料的产品。

2019年，生产过程中使用了269,577吨（2018：277,424吨）物料（基于报告年度内采购的原材料和半成品），下降约2.9%（2018：1.75%），这与生产性资产量的下降一致。与前一年相比，原材料效率（即原材料绝对投入量与年产量之比）在2019年微升至1.11（2018：1.09）。

原材料效率 (绝对材料消耗量吨/年产量吨)		
2017	2018	2019
1.09	1.09	1.11

雷诺丽特比利时公众有限公司（奥德纳尔德）及合资公司未包括在内

安全使用原材料与化学品

由于产品构成不同，我们在生产过程中使用了各种不同的原材料和化学品。只有认真负责地对待这些物料，才能确保避免污染空气、水、土壤，减少火灾风险，防止员工受伤。因此我们对所有分支机构进行定期现场检查，并针对物料的采购、运输、储存、和操作进行培训。此外，还将相关物料的指示说明张贴在仓库与加工点的醒目位置。每家工厂都至少有一名熟练人员负责确保工厂遵守一切与操作物质（尤其是危险原材料）相关的法律规定。与上一年度一样，2019年未发现违反上述规定的情形。

安全处理有害物质

如何储存有害物质是**雷诺丽特**生产厂面对的一大难题。有些工厂中以老建筑为主，因此在遵守相关规定安全存储对水体有害物质方面存在困难；这是一个重要因素。为了保证以环保的方式处理危险物质，**雷诺丽特**把德国工厂里一切受影响的地方都记录下来，并采取了适当的应对措施。为此，我们还一些工厂里铺装密封表面，防止液体渗入土壤或水体中。

此外，有若干分支机构建起了危险品存储仓库，以往是分散存储，现在则是将各种危险物质集中起来，与待处置废弃物一同存储。并不是每家工厂都建立了单独的危险物质仓库，但是这些工厂经过与监管机构协商，在符合法规的情况下，也划出了一定的区域，用于最大程度减少对环境的负面影响。例如在法兰肯塔尔工厂，他们获准在一个经过翻新的区域存储对水体有害的物质。

废弃物与回收利用

鉴于我们核心业务的性质，我们工作的重点主要集中于在生产阶段减少塑料废弃物的产生。不可避免产生的废弃物大多在内部回收，保持其价值的同时，也减少对原材料的需求。因此，在生产过程中塑料废弃物一旦产生，我们立即将其按材料、颜色、和硬度进行分类，然后作为回收料重新投入生产过程。我们尽量在废弃物产生的地方原地重新使用。如果这一点无法实现，我们就在集团内寻找其他能重新利用这些废弃物的工厂。废弃物的运输遵照有关法律文件和透明性规定的要求进行。由于材料成分原因无法在公司内部重新使用的塑料废弃物，将进入**雷诺丽特**集团外的回收利用渠道。

全集团90%的废弃物属于塑料残渣，5%为危险废物；另有5%是液体废墨和类似生活垃圾的商业废物，如木材、玻璃、金属和混合包装。废弃物还可以区分为可重新使用（内部和外部）的废弃物，和需处理的废弃物。在**雷诺丽特**，大约95%的废弃物被重新使用，另外的约5%则被处理了。实际上，非危险废物几乎没有被处理掉的；危险废物中有一半被处理，另一半则被重新使用。¹以上数据不包括间歇性产生的建筑垃圾。

2019年，我们产生的塑料废弃物绝对量为38,943吨（2018：43,473），年同比下降10.4%。相应地，单位塑料废弃物（千克/吨产品）年同比下降6.8%。本报告年度内，我们在内部回收率上退步了，报54.3%，比2018年降低了7.8个百分点。

本报告年度约54%的回收率相较于2018年的约62%是下降了，主要原因是4家工厂发生的变化。这些变化包括布里亚斯科工厂和浦那工厂产量减少，导致回收量减少；以及回收率较高的中国威士顿（Woodstock）公司的拆分。外部废物处理率从2018年的38%增加到2019年的46%，与内部回收率的下降吻合；两者合计为（所产生废物量的）100%。

今后，我们将致力于再次提高回收率，并正在采取许多回收材料和废物的措施。

2019年，“**雷诺丽特**在循环”计划共投资120万欧元。在各个工厂的投资主要用于改善内部工艺流程（例如微粉化和微粒化）、购置筒仓和运输架、安装数据收集软件以最终提高回收过程的透明度。

¹由于统一的欧盟法律只允许在废物处理方面有细微的不同，因此提供的主要是在欧盟区工厂的数据。**雷诺丽特**在欧盟以外的工厂也受类似法规的约束，但是某些工厂的数据可能会有所不同。

集团内部回收量增加了500吨。如此一来，我们在圣塞洛尼的工厂能够在不扩大生产的情况下吸收更多的回收材料。因此，我们计划增加CONTACT事业部从美国转移到圣塞洛尼工厂的回收材料数量。

我们同时也在研究将意大利、西班牙北部和英国的硬质PVC回收料供生产3D DESIGN薄膜的沃尔姆斯工厂使用。

外部机构开发出一种获得专利的PVC和PMMA分离方法，这可能为窗膜领域带来机会。该方法的目标是生产更多清洁可用的PVC回收料。但是这方法昂贵且尚未实现产业化。因此，我们认为该方法在2022/2023之前无法使用。

我们在拉波特（美国）和克里姆林顿（英国）的工厂与合作伙伴一起开发了一种解决方案，利用客户的工业废弃物生产新包装材料，然后卖给客户或自己使用。这一方法将在未来实现产业化。阅读本年度的可持续发展杂志可了解更多这方面的信息。

塑料废弃物绝对量（吨）



¹ 雷诺丽特比利时公众有限公司（奥德纳尔德）及合资公司（APPL GOR塑料印度有限公司除外）未包括在内

单位塑料废弃物量（千克/吨产品）



¹ 雷诺丽特比利时公众有限公司（奥德纳尔德）及合资公司（APPL GOR塑料印度有限公司除外）未包括在内

在报告年度内，公司产生的危险废物量为1,680吨，同比略有减少（2018年：1,723吨）。按年产量计算，2019年每生产一吨待售成品塑料薄膜将产生约7.12千克（2018：6.82）危险废物。这意味着自2012年以来，我们的这一数值一直处于低位。

能源与排放

我们的目标是提高使用能源时的自觉意识，尽可能地避免浪费，减少对环境的有害排放。

降低能耗

全集团的能源成本占总收入的3.2%（2018：3.1%），因此能效问题不仅是一个环境问题，也是经济效益问题。由于能源消费较大，我们对（不论是能源价格或其他收费上升导致的）能源成本变动比较敏感。

公司在德国的所有工厂均已实施DIN ISO 50001能源管理体系。在国外，英国的克里姆林顿工厂也于2016年成功通过DIN ISO 50001认证。2019年，广州工厂成功通过当地有关部门的能源审计。

公司全球能源政策的目标之一是尽早在各工厂实施一切既能保护环境又能增加经济效益的能源措施。公司在日常管理中总是自觉、认真地应对能源问题。各家工厂负责执行雷诺丽特能源政策，集团的企业工程部负责协调工作。该部门同时还负责在全公司推广各工厂取得的成功经验。我们应用测算框架为自己制定了一个目标，雷诺丽特集团单位能耗到2020年比2013年下降10%。

0.9 百万



欧元在2019年投入
22个节能项目

雷诺丽特发起了一项节能行动，公司的各个工厂相互交流目标、协调行动、通过合作实现成果。此项节能行动是公司能源管理系统的一部分，在全集团范围内实施。定期召开管理人员会谈，交流经验与想法，并在各分支机构中有效实施。作为公司的一项基本原则，节能措施投资占年投资额的比例高达8%。2019年，公司在22个节能项目上共投资90万欧元，以求能减少电力与热能消耗。

我们已经实现工厂在进行维修或更换部件时仅采购节能型的产品。新投资项目在计划和施工阶段都会检查能耗情况。而这个过程本身也会不断接受检查，以确保我们能最大程度实现改进潜力。电力与天然气是雷诺丽特生产过程消耗的主要资源。电力主要用于驱动机器和冷却工作流体。天然气（以及小部分的燃料油或生物质燃料）用于产生蒸汽，加热作为辊轴技术传热介质的导热油。电力和化石燃料所占比例几乎相同。

除了公司内部回收行动外，雷诺丽特集团还参加了多个外部项目与计划。雷诺丽特是乙烯基金会（Vinyl Foundation）的创始成员，现已自愿加入VinylPlus可持续发展计划。这是欧洲PVC行业提出的一项倡议，旨在提高PVC生产与应用的可持续性，实现2020年PVC年登记回收量达到800,000吨的目标。雷诺丽特是VinylPlus和乙烯基金会管理董事会成员，同时还领导着沟通委员会。VinylPlus计划有一个名为“Recovinyl”的回收项目；这个项目旨在为回收企业和加工企业提供一个互信合作的平台。过去数年里，Recovinyl登记的回收数量一直在稳步增加。2019年，雷诺丽特在Recovinyl登记的总量达到13,156吨。雷诺丽特在德国、英国、意大利、法国和西班牙有10家分支机构加入了认证体系。

负责任地处理危险废物

自觉地处理危险废弃物和残余塑料是我们一项非常重要的工作；其中就包括开发环境与经济双赢的高性能回收循环体系。

我们严格遵守各国废弃物法律中与危险废物相关的规定。我们按照全集团普遍适用的废弃物手册对废物进行分类。该手册详细说明了对公司内部产生的各种废弃物进行分类的方法；手册内容已纳入公司环境标准，适用于所有分支机构。每家工厂的废弃物管理员负责确保工厂遵守这些要求，并记录废弃物的量。

危险废物

	2017	2018	2019
危险废物绝对总量（吨）	1,618	1,723	1,680
单位危险废物（千克/吨产品）	6.3	6.8	7.1

雷诺丽特比利时公众有限公司（奥德纳尔德）及合资公司未包括在内

雷诺丽特一项重要的指标是每千克待售成品薄膜的单位能耗。这项指标使我们可以在不同财务年度之间进行比较；相比绝对能耗，它更能说明公司在自觉、可持续地使用能源方面的表现；因为绝对能耗受众多因素影响，如公司内部结构变化、新的生产方式、经济状况等，从而可能出现重大的变化。

根据公司内部的变化情况，我们计划至2020年底将**雷诺丽特**集团的单位能耗在2013年的基础上降低10%。截至2019年底，总体水平比基准年降低了4.8%，距离实现目标更远了。这一变化不是因为对持续改进不感兴趣，而是由于采取了一些非常规措施。**雷诺丽特**在数据收集上采取的是总体法：根据总能耗与生产量之比来计算单位能耗。这种方法意味着我们2019年在沃尔姆斯、慕尼黑和北京工厂进行的大规模建筑工程中使用的能源也已包括在内了。新产品产能扩张的早期阶段还具有需要进行试产和产量增长缓慢的特点。结果，生产创新产品在最初阶段会导致更高的单位能耗。2019年的绝对能源消耗量比2018年增加了8,196 kWh，同比增长0.8%（2018：0.2%）。



绝对能耗（兆瓦时）

2017	2018	2019
559,900	551,757 ¹	559,953

雷诺丽特比利时公众有限公司（奥德纳尔德）及合资公司未包括在内
¹由于计算上的调整，该值与上一年相比进行了更正。

单位能耗（兆瓦时/吨）



最近数年的节能情况（以2013年为基准）

雷诺丽特比利时公众有限公司（奥德纳尔德）及合资公司未包括在内
¹由于计算上的调整，该值与上一年相比进行了更正。

减少温室气体排放

温室气体中与**雷诺丽特**最相关的是二氧化碳；我们在直接或间接使用能源的过程中会排放二氧化碳。公司的二氧化碳排放与公司的能源使用直接相关。通过采取节能措施，**雷诺丽特**计划在长期内减少温室气体排放，为保护环境做出积极贡献。例如，沃尔姆斯工厂自2016年2月中旬开始自行生产能源，利用新型热电联供系统供热、供电。该系统最重要的功能是产生**雷诺丽特**在塑料薄膜生产过程中所需的蒸汽。公司自行发电的电力可满足工厂总耗电的三分之一。

我们的主要关注点在二氧化碳排放的总体发展情况。我们计划实现的节约，是各个单项措施的节约的总和。由于目前各个过程相互依赖，很难清楚确定二氧化碳是在哪一个过程中产生的，因此**雷诺丽特**决定把它们当作一个总体来看。我们在计算二氧化碳排放时，按照国际上关于温室气

体排放的核算标准《温室气体核算体系》将排放分为直接排放和间接排放。我们说的二氧化碳直接排放，指的是燃烧化石燃料（例如用于生产工艺用热）所产生的排放。向发电厂购买电力所产生的二氧化碳排放视作间接排放。使用各种运输工具移动人员与货物而产生的排放未计入在内。在计算电力、燃气和燃料油的二氧化碳排放时，我们采用了自行测定的二氧化碳典型排放因子。之所以采用典型排放因子，是因为要单独维护每一种二氧化碳排放因子的数据是一件费时、费力的工作，而且就现阶段而言，支出这笔费用的理由并不充分。尽管如此，我们仍然能够确定节能措施对二氧化碳排放的影响。

与上一年相比，我们的直接二氧化碳排放下降了1.3%（2018：1.2%）。2019年的间接二氧化碳排放比2018年增加了0.6%（2018：-0.6%）。经过努力，我们的单位二氧化碳排放，即每吨成品薄膜的二氧化碳排放，比基准年2013年下降了4.5%（2018：6.4%）。

直接二氧化碳排放量（吨）



雷诺丽特比利时公众有限公司（奥德纳尔德）及合资公司未包括在内
¹由于算法更新，已对去年报告中的2017、2018年各项数值进行调整。

间接二氧化碳排放量（吨）



雷诺丽特比利时公众有限公司（奥德纳尔德）及合资公司未包括在内
¹由于算法更新，已对去年报告中的2017年各项数值进行调整。

二氧化碳总排放量（吨）

2017 ¹	2018 ¹	2019
228,086	226,292	226,357

雷诺丽特比利时公众有限公司（奥德纳尔德）及合资公司未包括在内
¹由于算法更新，已对去年报告中的2017、2018年各项数值进行调整。

单位二氧化碳排放量（吨/吨产品）

2017	2018 ¹	2019
0.92	0.93	0.94

雷诺丽特比利时公众有限公司（奥德纳尔德）及合资公司未包括在内
¹由于算法更新，已对去年报告中的2018年各项数值进行调整。

其他排放

除二氧化碳排放外，生产中使用增塑剂、稳定剂、油墨和溶剂还会产生其他排放；**雷诺丽特**正努力降低这些排放。这些排放随生产过程各有不同，比如压延机和挤出机产生污染废气，而压印区产生含溶剂的废气。废气的流量率不同，所需的废气处理方法也不同；这意味着压延机和挤出机系统要使用静电过滤器，有时可能还需要与活性炭配合使用，而压印区的废气，由于其中大部分含有溶剂，需要使用可回收能量的蓄热式热力焚化炉系统进行清洁。在恩克赫伊曾工厂我们投资建成了一套系统，用于冷却、清洁含有塑化剂的生产废气，从而大幅降低排放。

用水量

生产过程中的用水大户是蒸汽生产和制冷。相比之下，卫生设施用水很少。因此我们只报告生产工厂的用水情况。2019年的绝对用水量为2,274,913立方米（2018年：2,166,621立方米）。用水量与产量之比同比增长至每吨9.64立方米（2018年：8.59立方米）。沃尔姆斯、弗兰肯塔尔、恩克赫伊曾、圣塞洛尼和北京工厂的增长尤其明显。除了夏季炎热外，另一个导致用水增长的主要原因是转用软化水进行冷却。

负责任的用水包括监测水的输入和废水的排出。相关政府部门对**雷诺丽特**每个工厂排放的废水的量和质进行监测，在必要时会增加限制措施。由于我们的业务活动从未对水体、动植物的栖息地造成任何负面影响，**雷诺丽特**目前尚未受到任何官方的限制。按照法律要求，一些**雷诺丽特**工厂在内部控制中必须定期进行废水监测。工厂在预先确定的排放点按照相关部门规定的化学参数监测废水情况。监测结果定期向相关部门报告。此外，有些工厂自发对废水进行监测。为了确保受到污染的水不流入土壤中，我们正在修缮管道系统。慕尼黑工厂的全面修缮工作在2015年完成。沃尔姆斯工厂关键区域的修缮工作也于2017年3月完工，其余部分的修理也相继展开。在完成管道检修、制定修缮方案后，法兰肯塔尔工厂也已经开始相关工作。这就是说，我们在德国的分支机构，有的已经完成全面或局部修缮工作；有的已经在事先评估的基础上制订了修缮计划，但由于技术复杂，只能陆续实施。

用水量

	2017	2018	2019 ¹
绝对用水总量 (立方米)	2,172,170	2,166,621	2,274,913
单位用水量 (立方米/吨产品)	8.40	8.59	9.64

在计算2018年的数值时，**雷诺丽特**西班牙股份公司、美国**雷诺丽特**洛杉矶公司、常州威士顿有限公司和APPL GOR塑料印度有限公司由于没有可用的绝对值数据，故采用了平均数。

¹ **雷诺丽特**比利时公众有限公司（奥德纳尔德）及合资公司（APPL GOR塑料印度有限公司除外）未包括在内。

GRI 102-48

关于本报告

报告内容

自2011年起，我公司每年准备一份内部可持续发展报告。2017年，我们首次向外部利益相关者提供《可持续发展报告》并坚持至今。最近一期（2018财年）可持续发展报告于2019年6月发布。与去年一样，本期可持续发展报告采用的是GRI标准（2016年）。本报告依照《GRI标准：核心》编制。

报告边界

我们希望对我们的可持续发展情况进行全方位的审视，树立一种全面报告的文化。所以我们的可持续发展报告基本上涵盖了所有分支机构与合资公司。尽管我们在数据收集方面的工作有了很大进展，但也不是所有分支机构都能提供所需的一切数据。注：“生产”一章中的所有数据都仅是生产厂的数据。凡数据与确定的报告框架有所偏离之处，我们均已妥为指出。与之前的报告相比，报告的边界未发生重大变更。定量数据截止日期为2019年12月31日；在可能的情况下，我们也报告了过去三年的一些关键数据。在2020年4月的编辑截止日期前，我们一直在接收定量数据。由于编辑截止日期的原因，2019年的报告未能反映新冠肺炎疫情对**雷诺丽特**公司业务、可持续发展目标与行动的影响。

范围：

雷诺丽特集团：所有分支机构与合营企业
雷诺丽特欧洲公司：在德国的所有分支机构

《2019可持续发展报告》以德文与英文出版。**雷诺丽特**在2020年制作了第二份可持续发展杂志，并翻译成了7种语言，以印刷版和网络版（www.renolit.com）形式发布。

GRI 102-45
GRI 102-49

GRI 内容索引

披露事项	页码/注释
GRI 101: 2016年报告书基础	
GRI 102: 2016年一般披露事项	
机构简介	
GRI 102-1: 组织名称	4
GRI 102-2: 业务、品牌、产品与服务	4, 8, 40
GRI 102-3: 机构总部所在地	8
GRI 102-4: 业务所在地	4, 8
GRI 102-5: 所有权与法律形式	8
GRI 102-6: 所服务的市场	4, 8
GRI 102-7: 机构规模	4, 5, 8
GRI 102-8: 员工及其他工人的信息	20–23, 32–37
GRI 102-9: 供应链	43-45, 50
GRI 102-10: 机构及其供应链的重大变更	8, 10
GRI 102-11: 按预警原则或方针	12, 49
GRI 102-12: 外界倡议	13-14
GRI 102-13: 所属协会	13-14
战略	
GRI 102-14: 最高决策者的战略声明	3
商业伦理与诚信	
GRI 102-16: 价值观、原则、标准和行为规范	9-11
治理	
GRI 102-18: 治理结构	10
GRI 102-22: 最高治理机构及所属各委员会成员	10
GRI 102-23: 最高治理机构主席	10
利益相关方参与	
GRI 102-40: 利益相关集团名单	13
GRI 102-41: 集体谈判协议	21
GRI 102-42: 利益相关方的识别与选择	13
GRI 102-43: 利益相关方参与的方法	13
GRI 102-44: 提出的关键主题及顾虑	15
报告行为	
GRI 102-45: 纳入合并财务报表的实体	57
GRI 102-46: 定义报告内容与主题边界	15, 16
GRI 102-47: 重要主题清单	17

GRI 102-48: 信息重述	55, 56
GRI 102-49: 报告操作变更	57
GRI 102-50: 报告期间	57
GRI 102-51: 最近一次报告日期	57
GRI 102-52: 报告周期	57
GRI 102-53: 报告事宜联系人	62
GRI 102-54: 关于依照GRI标准进行报告的声明	57
GRI 102-55: GRI内容索引	58-61
GRI 102-56: 外部鉴证	无

重要主题

GRI 200: 经济标准

GRI 201: 2016年经济绩效

GRI 103: 2016年管理方法 (包括103-1, 103-2, 103-3)	8-9
GRI 201-1: 产生和分配的直接经济价值	因商业保密原因, 未提供所分配的价值的相关信息。

GRI 204: 2016年采购行为

GRI 103: 2016年管理方法 (包括 103-1, 103-2, 103-3)	43-44
GRI 204-1: 向当地供应商采购支出的比例	43

GRI 205: 2016年反腐败情况

GRI 103: 2016年管理方法 (包括 103-1, 103-2, 103-3)	10-12
GRI 205-1: 接受反腐相关风险评估的业务机构	12
GRI 205-3: 已确认的腐败事件和所采取的行动	12

GRI 206: 2016年反竞争行为情况

GRI 103: 2016年管理方法 (包括 103-1, 103-2, 103-3)	10-12
GRI 206-1: 涉及反竞争行为、反托拉斯和垄断做法的法律诉讼	12

GRI 300: 环境标准

GRI 301: 2016年物料情况

GRI 103: 2016年管理方法 (包括103-1, 103-2, 103-3)	49, 50-51
GRI 301-1: 所用物料的重量或体积	50
GRI 301-2: 回收原料使用	51

GRI 302: 2016年能耗情况

GRI 103: 2016年管理方法 (包括103-1, 103-2, 103-3)	49, 53
GRI 302-1: 机构内部的能源消耗量	54 因无相关数据, 暂未按可再生能源、不可再生能源、可燃物分类报告能耗的绝对值。
GRI 302-3: 能耗强度	54
GRI 302-3: 减少能耗	53-54

GRI 303: 2016年用水和废水情况		
GRI 103 : 2016年管理方法 (包括103-1, 103-2, 103-3)	49, 56	
GRI 303-1 : 按水源分类的取水情况	56	我们当前仅报告总体用水情况, 暂时没有按水源细分的数据, 故未报告。
GRI 305: 2016年废气排放情况		
GRI 103 : 2016年管理方法 (包括103-1, 103-2, 103-3)	49, 54-55	
GRI 305-1 : 直接排放 (范畴一) 的温室气体	55	
GRI 305-2 : 能源间接排放 (范畴二) 的温室气体	55	
GRI 305-4 : 温室气体排放强度	55	
GRI 306: 2016年污水和废弃物情况		
GRI 103 : 2016年管理方法 (包括103-1, 103-2, 103-3)	51-52,56	
GRI 306-2 : 分类废弃物及处理方法	51-52	
GRI 306-5 : 受污水排放及/或流出影响的水体	56	
GRI 307: 2016年环境合规情况		
GRI 103 : 2016年管理方法 (包括103-1, 103-2, 103-3)	11-12, 49	
GRI 307-1 : 违反环境法律法规	49	
GRI 308: 2016年环境评估情况		
GRI 103 : 2016年管理方法 (包括103-1, 103-2, 103-3)	43-44	
GRI 308-2 : 供应链内部负面环境影响及采取的措施	43-44	
GRI 400: 社会因素		
GRI 401: 2016年用工情况		
GRI 103 : 2016年管理方法 (包括103-1, 103-2, 103-3)	21	
GRI 401-1 : 新进员工和离职员工	21-22, 34	
GRI 402: 2016劳资关系情况		
GRI 103 : 2016年管理方法 (包括103-1, 103-2, 103-3)	21, 24	
GRI 402-1 : 发生运营变化时的最短通知期		我们遵守各个国家对此的相关法律规定; 同时努力尽早地通知员工运营变化情况 (视变化的范围而定)。公司与职工代表会议协议后, 将自行做出相关决定。
GRI 403: 2016年职业健康与安全情况		
GRI 103 : 2016年管理方法 (包括103-1, 103-2, 103-3)	27-30	
GRI 403-2 : 危险源识别、风险评估和事件调查	28-29,36	
GRI 403-3 : 职业健康服务	28-29	
GRI 404: 2016年培训与教育情况		
GRI 103 : 2016年管理方法 (包括103-1, 103-2, 103-3)	24-26	
GRI 404-2 : 员工技能提升计划与过渡期协助计划	25-26	
GRI 404-3 : 接受定期绩效及职业发展考评的员工的百分比	26	暂无按性别和员工类别划分的数据。

GRI 405: 2016年多元化与机会平等情况		
GRI 103 : 2016年管理方法 (包括103-1, 103-2, 103-3)	21, 24	
GRI 405-1 : 治理机构与员工的多元化	21, 23, 37	
GRI 406: 2016年非歧视情况		
GRI 103 : 2016年管理方法 (包括103-1, 103-2, 103-3)	21	
GRI 406-1 : 歧视事件及采取的纠正行动	21	
GRI 407: 2016年结社自由与集体谈判情况		
GRI 103 : 2016年管理方法 (包括103-1, 103-2, 103-3)	21	
GRI 407-1 : 已发现可能违反或严重危及结社自由及集体谈判的业务机构或供应商	21	
GRI 408: 2016年童工情况		
GRI 103 : 2016年管理方法 (包括103-1, 103-2, 103-3)	21	
GRI 408-1 : 具有严重的使用童工风险的业务机构和供应商	21	
GRI 409: 2016年强制或强迫劳动情况		
GRI 103 : 2016年管理方法 (包括103-1, 103-2, 103-3)	21	
GRI 409-1 : 具有严重的使用强制或强迫劳动风险的业务机构和供应商	21	
GRI 412: 2016年人权评估情况		
GRI 103 : 2016年管理方法 (包括103-1, 103-2, 103-3)	21	
GRI 412-1 : 接受人权审查或影响评估的业务机构	21	
GRI 414: 2016年供应商社会评估情况		
GRI 103 : 2016年管理方法 (包括103-1, 103-2, 103-3)	11-12, 43-44	
GRI 414-2 : 供应链内部负面社会影响及采取的措施	43-44	
GRI 415: 2016年公共政策情况		
GRI 103 : 2016年管理方法 (包括103-1, 103-2, 103-3)	31	
GRI 415-1 : 政治献金	无	
GRI 416: 2016年客户健康与安全情况		
GRI 103 : 2016年管理方法 (包括103-1, 103-2, 103-3)	44-45	
GRI 416-1 : 对各类产品和服务产生的健康与安全影响的评估	44-45	
GRI 416-2 : 产品和服务发生的健康与安全方面不合规事件	12	
GRI 417: 2016年营销与标签情况		
GRI 103 : 2016年管理方法 (包括103-1, 103-2, 103-3)	43-44	
GRI 417-1 : 关于产品与服务的信息与标签要求	43-44	
GRI 419: 2016年社会经济合规情况		
GRI 103 : 2016年管理方法 (包括103-1, 103-2, 103-3)	10-12	
GRI 419-1 : 违反社会经济领域的法律法规	12	

出版信息

出版人

雷诺丽特欧洲公司
德国沃尔姆斯霍希海默街50号
邮编67547
www.renolit.com

项目管理

Lea Sturm, 医疗卫生市场单元创新项目经理
Michael Wobido博士, 企业社会责任经理
Christiane Köhler, 企业沟通专家

创意、编辑与设计

慕尼黑akzente kommunikation und beratung GmbH公司

图片来源

封面[®]gettyimages.de/@ Westend61
所有其他图像[®]雷诺丽特欧洲公司

印刷

NINO Druck GmbH公司

环保制造业

本报告印刷用纸为100%再生纸。
所用纸张经FSC[®]认证, 并获得“蓝天使”标签
(Blue Angel) 和欧盟生态标签 (EU Ecolabel)。
印刷此报告产生的二氧化碳排放已通过支持气候项目抵消。



© 2020年7月, 雷诺丽特欧洲公司