REINTJES
POWERTRAIN SOLUTIONS

Nachhaltigkeitsbericht 2024

QUALITY
MADE IN
GERMANY

0 Einleitung

0.1 Präambel und Erläuterungen

Zielsetzung

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht stellt für das Kalenderjahr 2024 die ESG-bezogenen (Environmental, Social, Governance) Aktivitäten der REINTJES Gruppe, im Weiteren kurz REINTJES, dar.

Dargestellte Ansätze, Sachverhalte und sonstige Informationen haben letztendlich zum Ziel, die Nachhaltigkeit des Unternehmens kontinuierlich zu verbessern.

Informationserhebung, Berichtentstehung und Bewertung

Der vorliegende Bericht basiert auf den erstmals gruppenweit erfassten Kennzahlen für die Bereiche Umwelt („Environment“), Soziales („Social“) und Unternehmensführung („Governance“) und enthält im Weiteren zusammengesetzte Versatzstücke der verschiedenen tangierten Unternehmensbereiche. Diese basieren auf der doppelten Wesentlichkeitsanalyse, die mit Code Gaia, einer spezialisierten Softwareplattform für Nachhaltigkeitsmanagement umgesetzt wurde. Inhaltlich wird nur auf Themenbereiche eingegangen, bei denen REINTJES im Berichtsjahr wesentliche Bedeutung auf Nachhaltigkeit oder Auswirkungen daraus auf das Unternehmen festgestellt hat.

Alle getroffenen Aussagen gelten für den Zeitpunkt der Berichtserstellung. Eine Überprüfung von Angaben war nicht durchgängig möglich.

Es wurde weitestgehend auf genderneutrale Formulierungen geachtet. In Fällen, wo dies übersehen wurde oder aus praktischen Gründen nicht oder nur schwer möglich war, gilt der generische Maskulin.

Das Layout des Berichts wurde nach Sinnhaftigkeit und entsprechend der Themenkomplexe E, S und G angelegt. Etwaige formale Anforderungen aus rechtlichen Vorgaben zur Nachhaltigkeitsberichterstattung wurden bei der Berichterstellung nicht berücksichtigt. Diese werden nach der vollständigen Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse in Code Gaia zugrundelegt. Zukünftig besteht die Möglichkeit, je nach Rechtslage, eine Berichterstattung aus dem System heraus entweder nach dem Voluntary Standard for Small and Medium Enterprises (VSME) oder den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) durchzuführen.

Datenbasis

Der vorliegende Bericht bezieht Kennzahlen für den gleichen Konsolidierungskreis wie für die finanzielle Berichterstattung - also die REINTJES Gruppe - ein, sofern dies nicht im Einzelnen anders dargestellt wird. Hierdurch haben sich die Kennzahlenwerte aus dem Basisjahr 2023 im Vergleich zum internen Probebericht für das Jahr 2023 entsprechend verändert. Es ist zu berücksichtigen, dass bei den Kennzahlen ab 2024 die Daten der REINTJES Academy sowie für das Joint Venture REINTJES Hybrid Power in Italien mit einbezogen wurden, was insbesondere zu einer Erhöhung der Werte im Bereich der Umweltkennzahlen für den Standort in Hameln sowie bei den Personalkennzahlen innerhalb Europas führt. Textbausteine gelten überwiegend nur für den Produktionsstandort in Hameln, sofern diese nicht explizit Informationen für die REINTJES Gruppe oder andere Standorte beschreiben.

0.2 Inhalt

0 Einleitung ... 1
0.1 Präambel und Erläuterungen ... 1
0.2 Inhalt ... 2
0.3 Glossar ... 3
0.4 Grußwort der Geschäftsführung ... 4
1 Ziele, Vorgehensweise und Ratings ... 5
1.1 Nachhaligkeitsziele und Sustainable Development Goals ... 5
1.2 Wesentliche Themen und Wesentlichkeitsanalyse ... 6
1.3 Ratings in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung ... 8
2 Environmental ... 9
2.1 Kennzahlen E ... 9
2.2 Auswirkungen, Risiken und Chancen zu Umwelt-Themen ... 10
3 Social ... 12
3.1 Kennzahlen S ... 12
3.2 Auswirkungen, Risiken und Chancen zu Sozial-Themen ... 17
4 Governance ... 20
4.1 Kennzahlen G ... 20
4.2 Auswirkungen, Risiken und Chancen zu Governance-Themen ... 20
5 Auswirkungen, Risiken und Chancen zu betroffenen Stakeholdern ... 23

Abbildungen

Abbildung 1 Übersicht der ESG-Ziele der REINTJES GmbH für den Standort in Hameln ... 5
Abbildung 2 Sustainable Development Goals (SDGs) der REINTJES Gruppe im Überblick ... 6
Abbildung 3 Übersicht der doppelten Wesentlichkeitsanalyse aus dem Tool von Code Gaia, Stand: 27.06.2025, Teil 1 ... 7
Abbildung 4 Übersicht der doppelten Wesentlichkeitsanalyse aus dem Tool von Code Gaia, Stand: 27.06.2025, Teil 2 ... 8

Tabellen

Tabelle 1 Kennzahlen Environmental - Basisjahr 2023 & Berichtsjahr 2024 - REINTJES Gruppe ... 9-10
Tabelle 2 Kennzahlen Soziales - Basisjahr 2023 & Berichtsjahr 2024 - REINTJES Gruppe ... 12-17
Tabelle 3 Kennzahlen Governance - Basisjahr 2023 & Berichtsjahr 2024 - REINTJES Gruppe ... 20

0.3 Glossar

Abkürzung	Bedeutung	Erläuterung
CO_2	Kohlenstoffdioxid	Ein Treibhausgas, auf dessen Referenzwert andere Treibhausgase bezogen werden, um sogenannte CO_2-Äquivalente (abgekürzt: CO_2 e) zu erhalten und damit die Wirkung auf die Erderwärmung vereinheitlicht zu betrachten.
CSRD	Corporate Sustainability Reporting Directive	Richtlinie (EU) 2022/2464 zur Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen, also der Offenlegung von nichtfinanziellen Informationen und Kennzahlen.
ECHA	Europäische Chemikalienagentur	Europäische Behörde, die die technischen, wissenschaftlichen und administrativen Aspekte der Registrierung, Bewertung und Zulassung von Chemikalien regelt.
ESG	Environment, Social, Governance	Umwelt, Soziales und Unternehmensführung - die drei Säulen der Nachhaltigkeit
ESI	Employee Security Index	Index der Firma Hornetsecurity als wissenschaftlicher Maßstab, um das Sicherheitsbewusstsein in Unternehmen zu messen und zu überwachen.
ESRS	European Sustainability Reporting Standards	Europäische Nachhaltigkeitsberichterstattungsstandards – eine Reihe von Standards der EU Kommission, um die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen zu vereinheitlichen und zu verbessern.
FAFR	Fatal Accident Frequency Rate	Quote zur Darstellung von Arbeitsunfällen mit Todesfolge.
IMO	International Maritime Organization	Internationale Seeschifffahrtsorganisation, mit den Zielen, alle nicht rein wirtschaftlichen Angelegenheiten der Handelsschifffahrt zu regeln, Meeresverschmutzung zu reduzieren und die Sicherheit in der Seefahrt zu verbessern.
ISO	International Standardization Organisation	Internationale Normungsorganisation
LTIFR	Lost Time Injury Frequency Rate	Rate Unfälle x 1.000.000 Std x Ist-Stunden -> Kennzahl, um den Ausfallanteil durch Arbeitsunfälle in Bezug auf die insgesamt gearbeiteten Stunden zu verdeutlichen
PFAS	per- und polyfluorierte Alkylverbindungen	Eine Stoffgruppe, die derzeit weltweit Verbots- und Regulierungsvorschlägen unterliegt und umfangreiche Auswirkungen auf viele technische Produkte hat.
SBTi	Science based targets initiative	Ansatz, Emissionsreduktionsziele für Unternehmen wissenschaftsbasiert festzulegen, um die Ziele des Pariser Klimaabkommens (u. a. die Begrenzung der globalen Erwärmung auf 1,5 °C) zu erreichen.
SDG	Sustainable Development Goals	17 globale Ziele der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung
VSME	Voluntary Standards for Small and Medium Enterprises	Berichtsstandard zur Nachhaltigkeitsberichterstattung, der speziell für kleine und mittlere Unternehmen entwickelt wurde, die nicht unter die Berichtspflicht nach CSRD fallen.

0.4 Grußwort der Geschäftsführung

Liebe Leserinnen und Leser,

Schiffsgetriebehersteller und Nachhaltigkeit. Wie passen diese beiden Themen zusammen? Ich bin der Meinung: ganz hervorragend. Bei REINTJES ist Nachhaltigkeit nicht nur eine abgedroschene Phrase.

ESG-Zertifizierung, Fotovoltaikanlage und der Fokus auf unseren Unternehmens-CO_2-Fußabdruck unterstreichen das. Was aber noch viel wichtiger ist: Seit einiger Zeit ergänzen wir unsere Produktpalette um hybride und vollelektrische Schiffsgetriebe. Unter dem Motto „Think Outside the Gearbox!“ gehen wir in diesem Jahr da stark in die Offensive.

Damit diese Weiterentwicklung gut funktioniert, haben wir unlängst mit REINTJES Hybrid Power ein Kompetenzzentrum in Italien mit einem spezialisierten Team und viel Fachwissen gegründet.

Ein Meilenstein: Die beiden Getriebe für den Katamaran E-Kat, das erste elektrische Schiff auf offener See unter deutscher Flagge, stammen von REINTJES. Auch das hybride Passagierschiff M/S Ander durften wir mit unterschiedlichen Komponenten ausstatten. Diese beiden Beispiele zeigen, dass wir maßgeblich an einer grünen Zukunft der maritimen Antriebstechnologie mitarbeiten.

Dazu kommt: Als Stiftungsunternehmen mit sozialem Touch übernehmen wir vor allem an unserem Firmensitz in Hameln viel Verantwortung. Durch ganz unterschiedliche Leistungen für unsere Mitarbeitenden. Und mit der Eugen-Reintjes-Stiftung für die Menschen, die in der Region leben. Auch das ist nachhaltig.

Nun lade ich Sie ein, sich auf den folgenden Seiten einen genaueren Überblick zur Nachhaltigkeit bei REINTJES zu verschaffen. Und wenn Sie Interesse am Dialog oder Rückfragen haben, melden Sie sich gerne bei uns.

Ihr Klaus Deleroi

Geschäftsführer REINTJES GmbH

1 Ziele, Vorgehensweise und Ratings

1.1 Nachhaligkeitsziele und Sustainable Development Goals

	Ziel	Zielwert 2028	Zielwert 2035	Kennzahl 2024	*Basisjahr 2023*
Environment	Erhöhung des Anteils der selbsterzeugten erneuerbaren Energie	8 %	20 %	1,37 %	*1,57 %*
	Reduzierung der CO_2-Emissionen *(Basis: THG-Intensität)*	0,045 t CO_2e / 1000 € Umsatz	0,03 t CO_2e / 1000 € Umsatz	0,046 t CO_2e / 1000 € Umsatz	*0,062 t CO_2e / 1000 € Umsatz*
	Erhöhung des Anteils an recycelbaren Abfällen	> 90 %	> 90 %	86,1 %	*90 %*
Social	Erhöhung der Schulungsquote zur Mitarbeitendenentwicklung	14 h / MA / Jahr	35 h / MA / Jahr	nicht verfügbar	*nicht verfügbar*
	Reduzierung der Arbeitsunfälle *(Lost Time Injury Frequency Rate[1])*	< 10	< 5	7,2	*10,5*
	Erhöhung Anteil Auszubildene bzw. Studierende an Gesamtmitarbeitendenanzahl	8 %	15 %	6,2 %	*6,1 %*
Governance	Erhöhung der Schulungsquote für die Themen Cyber Security, Datensicherheit	> 90	> 90	89	*57[2]*
	Erhöhung der Schulungsquote für die Themen ethisches Verhalten	> 90 %	100 % inkl. jährlicher Auffrischung	nicht verfügbar	*nicht verfügbar*

Abbildung 1 Übersicht der ESG-Ziele der REINTJES GmbH für den Standort in Hameln

Die REINTJES Gruppe richtet sich darauf aus, im Jahr 2040 das Ziel *Net Zero* zu erreichen. Es wird darauf hingearbeitet, bis zum Jahr 2040 die Definition der *Science based targets initiative* (SBTi) auf einen wissenschaftlich fundierten Ansatz für Klimaneutralität zu erfüllen. Diese definiert Net Zero als das „Erreichen eines Zustands, in dem Treibhausgasemissionen aufgrund von Aktivitäten innerhalb der Wertschöpfungskette eines Unternehmens keine Netto-Auswirkungen auf das Klima haben. Das wird durch die Reduzierung von Treibhausgasemissionen in der Wertschöpfungskette gemäß 1,5 °C-Pfaden erreicht, sowie durch den Ausgleich der Auswirkungen von verbleibenden Treibhausgasemissionen durch entsprechenden Abbau von CO_2."

Ab 2025 wird das Basisjahr alle fünf Jahre aktualisiert, um erheblichen Veränderungen Rechnung zu tragen.

Details und Hintergrundinformationen zu den Umweltkennzahlen sowie den wesentlichen Veränderungen aus dem Berichtsjahr im Vergleich zum Basisjahr sind in Kapitel 2 zu finden. Parallel zur Erhöhung des Anteils an recyclebaren Abfällen am Gesamtabfallaufkommen wird zukünftig vor allem die Vermeidung von Abfällen in den Fokus genommen.

Dem Zeitpunkt der Berichtserstellung geschuldet, konnten noch keine Maßnahmen zur Erfassung und Auswertung der Schulungsstunden und Schulungsquoten zu den in Abbildung 1 dargestellten Zielen ergriffen werden. Die Ermittlung der Gesamtschulungsquoten aller Mitarbeitenden der REINTJES GmbH ist für das Geschäftsjahr 2025 vorgesehen. Schulungen zu Themen aus dem Bereich „ethisches Verhalten" sind im ersten Halbjahr 2025 zuerst im Rahmen einer Schulung zur nachhaltigen

[1] LTIFR x 1.000.000 Stunden x Ist-Stunden

[2] Die Schulungsquote in Bezug auf IT- und Datensicherheit stellt den Employee Security Index der Firma Hornetsecurity dar.

Beschaffung für die Mitarbeitenden der Einkaufsabteilung vorgesehen. Langfristig werden vergleichbare Schulungen aus dem Themenkomplex für alle Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt.

Die Erfassung und Analyse der CO_2-Emissionen für die REINTJES Gruppe wurde erstmalig im Jahr 2025 für die Jahre 2023 und 2024 durchgeführt. Eine Ableitung von gruppenweiten Zielen und Maßnahmen ist in Bearbeitung. Im Jahr 2025 wird darauf basierend betrachtet, welche Zielsetzungen für ein schrittweises Erreichen des Oberziels „Net Zero 2040“ für die REINTJES Gruppe realistisch sind und welche Maßnahmen zur Zielerreichung ergriffen werden müssen. Im Grundsatz sollen sich die gruppenweiten Ziele an den in Abbildung 1 für den Standort Hameln dargestellten orientieren.

Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern.

Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern.

Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern.

Eine belastbare Infrastruktur aufbauen, inklusive und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen.

Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen.

Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen.

Abbildung 2 Sustainable Development Goals (SDGs) der REINTJES Gruppe im Überblick

Auf Basis der in Abbildung 2 gezeigten sechs Sustainable Development Goals wurde in Workshops mit den weltweit tätigen Unternehmensbereichen vertieft, wie der Weg zur Nachhaltigkeit gemeinsam beschritten werden kann. Hierbei konnten sowohl generelle als auch spezifische Maßnahmen identifiziert werden, die sowohl für REINTJES als Unternehmen als auch für alle Mitarbeitenden eine Grundlage zum Beitrag für diese Ziele darstellen. Diese werden in der weiteren Erarbeitung von nachhaltigkeitsbezogenen Strategien in der Unternehmensgruppe sowie bei Festlegung spezifischer Maßnahmen an den einzelnen Standorten zugrunde gelegt.

1.2 Wesentliche Themen und Wesentlichkeitsanalyse

Im Jahr 2024 wurde im Rahmen mehrerer Workshops mit dem ESG-Team sowie dem Management die doppelte Wesentlichkeitsanalyse gestartet. Diese wird im Jahr 2025 zusammen mit dem Dienstleister Code Gaia unterstützt durch deren Plattform fortgeführt, um die für REINTJES sowie für interne und externe Stakeholder wesentlichen Themen zu identifizieren und die Ergebnisse in künftige Strategien

einfließen zu lassen. Eine Übersicht über die bewerteten Kategorien sowie die Anzahl der jeweils enthaltenen wesentlichen und nicht wesentlichen Themen ist in den Abbildungen 3 und 4 dargestellt.

Die Identifikation und Abstimmung von konkreten Zielen und Maßnahmen sowie die Überleitung in eine Nachhaltigkeitsstrategie wird durch das REINTJES Management zukünftig initiiert sowie anschließend regelmäßig überprüft, so dass wesentliche Themen in spezifische Zielsetzungen der Unternehmensbereiche einfließen können. Durch diese Vorgehensweise wird dafür Sorge getragen, dass eine umfassende Sicht auf die zentralen Aufgaben gewährleistet ist.

In den Kapiteln 2.2, 3.2, 4.2 sowie 5 werden die Auswirkungen, Risiken und Chancen gemäß der Systematik der doppelten Wesentlichkeitsanalyse angelehnt an die Systematik der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) dargestellt. Vereinzelt werden Auswirkungen, Risiken oder Chancen ergänzend aufgeführt, deren Bewertung zwar den Schluss auf ein nicht wesentliches Thema nahelegt, deren weitere Betrachtung jedoch im ESG-Projektteam als sinnvoll erachtet wurde.

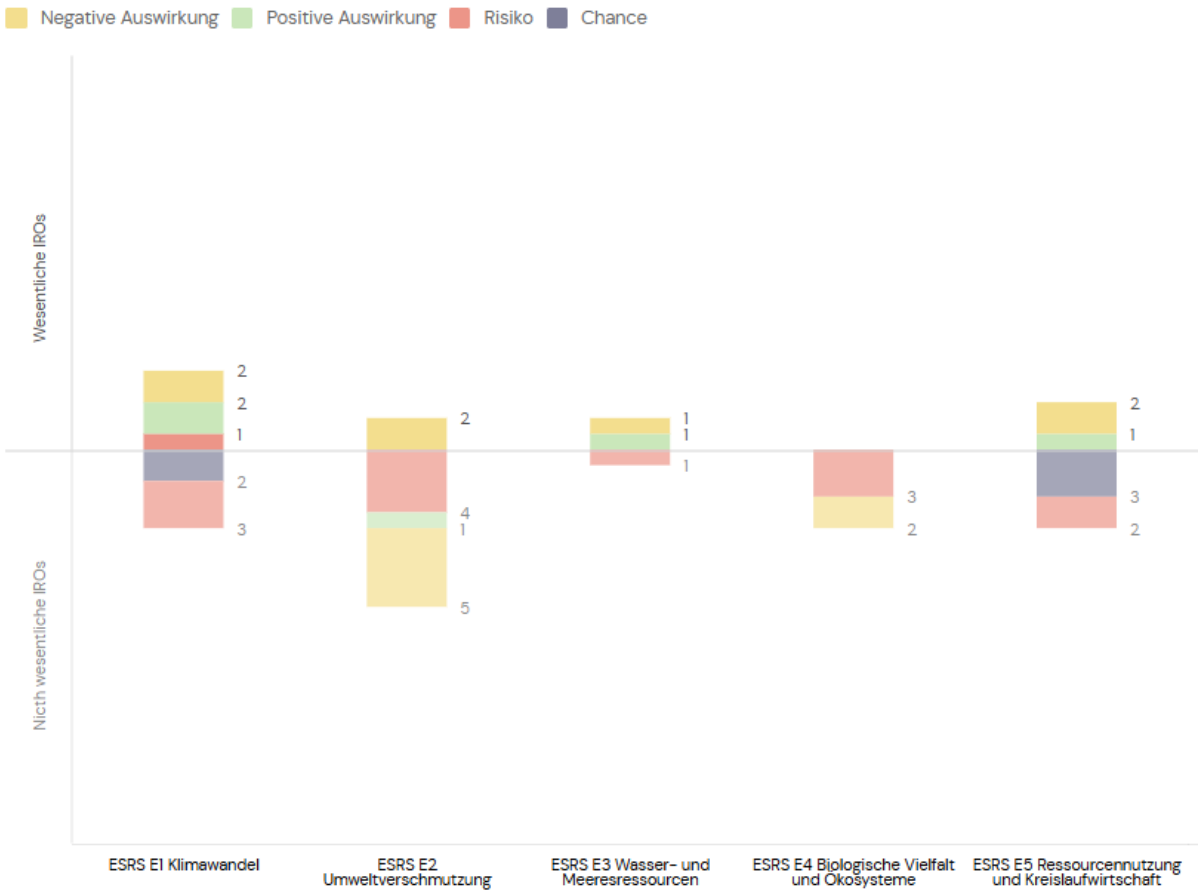

Abbildung 3 Übersicht der doppelten Wesentlichkeitsanalyse aus dem Tool von Code Gaia, Stand: 27.06.2025, Teil 1

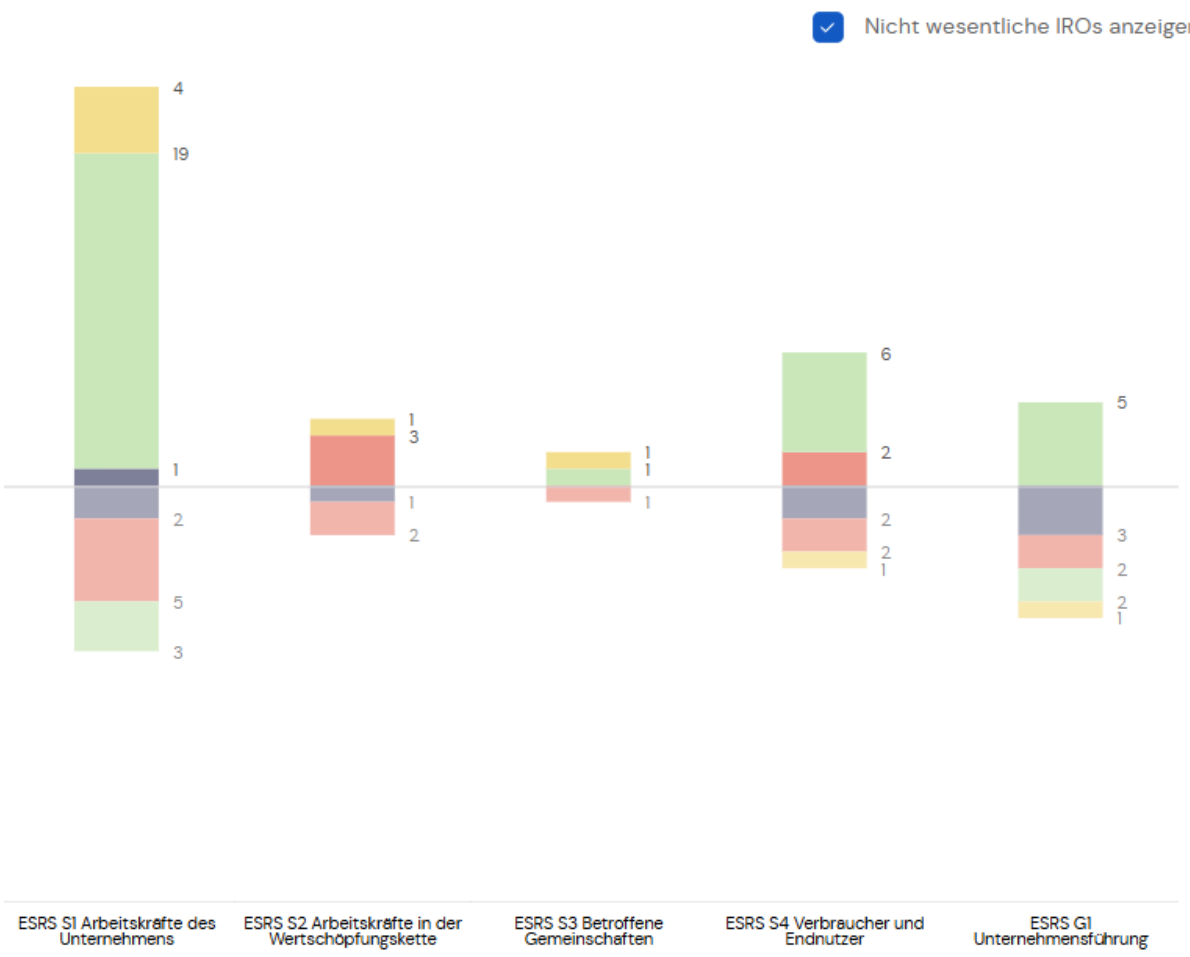

Abbildung 4 Übersicht der doppelten Wesentlichkeitsanalyse aus dem Tool von Code Gaia, Stand: 27.06.2025, Teil 2

1.3 Ratings in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung

EcoVadis ist ein führender Anbieter von Nachhaltigkeitsbewertungen für Unternehmen und deren Lieferketten. EcoVadis hat REINTJES anhand eines umfassenden Kriterienkataloges, der zentrale Bereiche wie Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik sowie nachhaltige Beschaffung enthält, im Jahr 2023 erstmalig bewertet. REINTJES konnte die auf Anhieb erzielte Auszeichnung mit dem Bronze-Zertifikat im Jahr 2024 trotz gestiegener Anforderungen erneut erreichen. Diese Anerkennung spiegelt das Engagement von REINTJES für nachhaltige Praktiken und verantwortungsvolles Handeln wider. Gleichzeitig zeigt die Bewertung Handlungsfelder auf, in denen REINTJES die Nachhaltigkeitsaktivitäten noch verbessern kann.

Weiterhin ist der Produktionsstandort in Hameln mit dem Siegel „Best Place to Learn“ ausgezeichnet. REINTJES bietet eine überdurchschnittlich gute betriebliche Ausbildung und hat dies durch ein unabhängiges und wissenschaftlich fundiertes Zertifizierungsverfahren nachgewiesen. Das Gütesiegel steht für Seriosität, Transparenz und Glaubwürdigkeit und ist drei Jahre gültig. Im Jahr 2024 wurde diese Auszeichnung durch ein Re-Zertifzierungsverfahren erneuert. Mit gezielten Maßnahmen zu Weiterbildung und Qualifizierung der Mitarbeitenden, die kontinuierlich gefördert werden, hat REINTJES das Maximalergebnis erreicht. Durch innovative Schulungsprogramme und eine unterstützende Arbeitsumgebung wird das Engagement für lebenslanges Lernen unterstrichen. REINTJES setzt damit ein klares Zeichen für ihre Verantwortung gegenüber der persönlichen und beruflichen Entwicklung aller Mitarbeitenden.

Im Jahr 2023 hat REINTJES das Zertifikat „Zukunftsfest“ des Landes Niedersachsen erhalten. REINTJES unterstreicht damit ihre Fähigkeit, nachhaltige Strategien zu entwickeln, die nicht nur den aktuellen Anforderungen gerecht werden, sondern auch zukunftsorientiert sind. Dieses Zertifikat bestätigt das Bestreben, langfristige Lösungen zu implementieren, die sowohl ökologisch als auch ökonomisch tragfähig sind.

Im Jahr 2025 erfolgt eine Prüfung, welche weiteren Zertifizierungen aus den verschiedenen Bereichen der Nachhaltigkeit für die REINTJES Gruppe sinnvoll und möglich sind, um sich strategisch an bewährten und vorbildlichen Methoden zu orientieren. Hierbei werden insbesondere die Initiativen *Science based targets intiative (SBTi), Climate disclosure program (CDP)* sowie eine Verpflichtung nach der *Charta der Vielfalt der UN* geprüft. Ebenfalls wird eine Zertifizierung aller Standorte nach dem *SA8000* Standard zu Arbeitsschutz und Menschenrechten geprüft. Aktuell bereits in Vorbereitung ist einer Zertifizierung des Informationssicherheitsmanagementsystems nach DIN EN ISO/IEC 27001 für den Standort in Hameln.

2 Environmental

2.1 Kennzahlen E

	Einheit	2023 01.01.-31.12.	2024 01.01.-31.12.
Energieverbrauch			
Gesamtenergieverbrauch	**kWh**	**16.157.562**	**17.567.416**
Davon Brenn- und Treibstoffe (Scope 1)	**kWh**	**761.579**	**738.680**
Davon aus nicht erneuerbaren Quellen	kWh	761.579	738.680
Davon aus erneuerbaren Quellen	kWh	0	0
Davon von Versorgern (Scope 2)	**kWh**	**15.151.179**	**16.595.852**
Stromverbrauch (Gesamtwert)	kWh	8.515.694	9.018.108
Wärmeenergieverbrauch (Gesamtwert)	kWh	6.635.485	7.577.744
Selbsterzeugte erneuerbare Energien (Strom)	**kWh**	**244.804**	**232.884**
Energieintensität	**kWh/EUR**	0,133	0,130
Emissionen[3]			
Treibhausgasemissionen	**t CO_2e**	7.459,3	6.174,7
Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)[4]	t CO_2e	148,9	143,7
Biogene Scope 1-Emissionen	*t CO_2e*	*2,1*	*2,0*
Indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 2)	t CO_2e	1.881,2	2.147,4
Indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3)[5]	*t CO_2e*	*7.083,7*	*5.780,2*
Intensität der THG	**t CO_2e / 1000 € Umsatz**	0,062	0,046
Umsatz Gruppe	EUR	121.098.671	134.899.980

[3] Alle Emissionsangaben basieren auf der Klimabilanz, die mithilfe der Software der Firma Code Gaia erstellt wurde. Die Darstellung erfolgt marktbasiert.

[4] Die Scope 1-Emissionen wurden noch nicht für jeden Standort gesondert ermittelt und bilden daher nur erste Anhaltspunkte. Dies wird im Laufe der nächsten Erfassungsperioden konkretisiert.

[5] Biogene Scope 3-Emissionen werden aktuell noch nicht gesondert ermittelt.

Abfall			
Angefallener Abfall	**kg**	1.203.295	1.228.488
Gesamtgewicht recycelter Abfall	**kg**	1.081.125	1.056.753
Wasser			
Gesamter Wasserverbrauch	**m³**	5564	6567

Tabelle 1 Kennzahlen Environmental - Basisjahr 2023 & Berichtsjahr 2024 - REINTJES Gruppe

Die Steigerungen im Rahmen von Energieverbräuchen, Abfall sowie der zugehörigen Scope 2-Emissionen sind maßgeblich auf Produktionssteigerungen zurückzuführen. Die gleichzeitige Reduzierung der Treibhausgasintensität zeigt, dass sich REINTJES trotzdem auf dem richtigen Weg zur Reduzierung des eigenen CO_2-Fußabdruckes befindet.

Die Menge der selbsterzeugten erneuerbaren Energie ist gesunken, da bereits im Geschäftsjahr 2023 ein Teil der bestehenden PV-Anlage zwecks einer geplanten Dachsanierung demontiert werden musste. Nach Abschluss der Sanierungsarbeiten wird eine neue Anlage mit einer höheren Leistung installiert.

Die Reduzierung der Treibhausgasemissionen in Scope 3 resultiert wiederum aus Reduzierungen der beschafften Rohmaterialmengen. Scope 3-Emissionen werden derzeit lediglich in Bezug auf die zentralen Metallkomponten (Stahl, Eisen und Aluminium) erfasst und sind daher über die gesamte Gruppe nicht vollumfänglich aussagekräftig. Eine tiefergehende Ermittlung der Scope 3-Emissionen in den kommenden Jahren ist vorgesehen.

Die Steigerung des Wasserverbrauches wurde im Wesentlichen dadurch verursacht, dass die REINTJES Academy seit dem Geschäftsjahr 2024 ganzheitlich in das Berichtswesen eingebunden wurde und sowohl am Standort in Hameln als auch in Brasilien zusätzliche Büro- und Produktionsflächen in Betrieb genommen wurden.

2.2 Auswirkungen, Risiken und Chancen zu Umwelt-Themen

Einige betrachtete Auswirkungen, Risiken und Chancen im Themengebiet „Umwelt“ liegen unterhalb von finanziellen Schwellenwerten oder waren zum aktuellen Zeitpunkt schwer finanziell zu belegen. Diese sind jedoch in der Gesamtbetrachtung teilweise nicht unerheblich und werden daher im weiteren Verlauf trotz vermeintlich nicht vorhandener Wesentlichkeit weiter betrachtet. Insbesondere in Bezug auf Marktpotenziale im Rahmen der Kreislaufwirtschaft ist eine finanzielle Bewertung von Chancen derzeit schwer möglich, vermutet werden hier jedoch bisher ungenutzte Potenziale, die es gilt in Zukunft wirtschaftlich zu verwerten.

REINTJES hat festgestellt, dass entlang der gesamten Wertschöpfungskette ein erhöhter Energie- und Ressourcenverbauch sowie erhöhte Treibhausgasemissionen bestehen, die sich insbesondere in den Bereichen Produktion, Logistik und Nutzung der Produkte konzentrieren. Diese Verbräuche entstehen in der gesamten vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette sowie im eigenen Betrieb über alle Standorte hinweg. Darüber hinaus verursacht die Nutzung von Dienstleistungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette Verbräuche und Emissionen.

Im eigenen Betrieb konzentrieren sich diese insbesondere am Produktionsstandort in Hameln. Hier ist in erster Linie die Härterei als großer Energieverbraucher zu nennen. Ebenfalls größere Energieverbräuche (wenn auch weniger als bei der Produktion) entstehen an Standorten die neben Vertriebs- auch Montage- und Servicedienstleistungen erbringen.

Gleichermaßen verursachen Transporte von Produkten und Gütern sowie Reisen von Mitarbeitenden Emissionen und Verbräuche in der gesamten Wertschöpfungskette.

Die Herstellung und der Vertrieb von Gütern tragen grundsätzlich zu einem erhöhten Abfallaufkommen entlang der gesamten Wertschöpfungskette bei. Im Rahmen des eigenen Betriebes fallen Abfälle im Zusammenhang mit der Produktherstellung wie auch bei unterstützenden Funktionen an. Auch in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette ist dies gleichermaßen der Fall. Innerhalb der REINTJES GmbH existiert eine Abfallbilanz zum Abfallmanagement.

All diese Emissionen und Verbräuche sind durch eine Aufrechterhaltung eines Herstellungsbetriebs unvermeidbar, so dass die weitestmögliche Reduzierung von Emissionen und Verbräuchen sowie der Fokus auf umweltfreundliche Alternativen wie Recycling, erneuerbare Energien und Kreislaufwirtschaft gelegt werden muss. Hierdurch gilt es auch, Kosten im Hinblick auf regulatorische und Marktanforderungen zu reduzieren. Diese basieren vorwiegend auf dem Ziel der Klimaneutralität in der Schifffahrt der International Maritime Organisation (IMO) bis 2045 sowie dem darauf basierenden eigenen Ziel der REINTJES Gruppe, Klimaneutralität bereits bis 2040 zu erreichen.

Die Wasserverbräuche an allen Standorten sind ebenfalls im Fokus von Analysen und Reduzierungsmaßnahmen, da Wasser überall auf der Welt ein knappes Gut ist. Da sich dieser Zustand voraussichtlich in den kommenden Jahren verschärfen wird, muss in Zukunft ermittelt werden, an welchen Stellen im eigenen Betrieb der Wasserverbrauch am höchsten ist, damit konkrete Maßnahmen zur Reduktion bzw. Vermeidung von unnötigem Wasserverbrauch eingeführt werden können. REINTJES betreibt am Produktionsstandort eine Wasseraufbereitungsanlage, die dazu beiträgt, Wasser aufbereitet in öffentliche Gewässer abzuleiten. Dies hat Auswirkungen auf die Wasserqualität in der Region, insbesondere im Zusammenhang mit der Bewertung der Wasserentnahme und -rückführung innerhalb der eigenen Geschäftsprozesse.

Weltweit mögliche Verbote von PFAS-Dichtungen wurden für REINTJES als potenzielles Risiko identifiziert, das sich sowohl auf die eigenen Tätigkeiten sowie die gesamte Wertschöpfungskette auswirkt. Derzeit befinden sich ein entsprechender Regulierungs- und Verbotsvorschlag im Evaluationsverfahren der europäischen Chemikalienagentur (ECHA) sowie in den USA verschiedene Regularien in Gesetzgebungsverfahren, welche erhöhten administrativen Aufwand mit sich bringen. Ebenfalls können ggf. technische Anpassungen an Fertigungsprozessen und Produkten erforderlich werden. Einzelne Komponenten der Produkte enthalten zudem Blei und andere besonders besorgniserregende Stoffe. Diese werden bereits aus der vorgelagerten Wertschöpfungskette bezogen und auch in die nachgelagerte Wertschöpfungskette weitergegeben, da sie in das Produkt eingehen. Wenn deren Einsatz gänzlich verboten wird, wäre das aufgrund aktueller technischer Notwendigkeit ein derzeit nicht abschätzbarer aber unbestreitbar vorhandener Kostenfaktor. REINTJES beobachtet und bewertet solche Regulierungsvorhaben durch ein qualifiziertes Material Compliance Management, um frühzeitig auf sich ergebende Marktveränderungen reagieren zu können.

REINTJES leistet einen erhöhten Beitrag zur Energiewende durch den Betrieb einer eigenen Photovoltaikanlage in Hameln, deren Ausbau bereits geplant ist. Seit 2023 existiert im Rahmen des Stromliefervertrages mit den Stadtwerken Hameln die Vereinbarung, die gelieferte elektrische Energie zu 100 % aus Anlagen zur Erzeugung von regenerativen Energien aus Wasserkraft (Hydro-EU) zu gewinnen und anhand von Herkunftsnachweisen zu dokumentieren. Somit konnte der CO_2-Fußabdruck am Produktionsstandort in Hameln erheblich gesenkt und die Abhängigkeit von fossilen Energieträgern verringert werden.

Weiterhin leistet REINTJES einen erhöhten Beitrag zum Klimaschutz durch Systeme für einen elektrischen bzw. hybriden Antriebsstrang sowie durch die seit vielen Jahren störungsfrei im Einsatz befindlichen Turbogetriebe. Eine steigende Nachfrage nach umweltfreundlichen Lösungen in segmentübergreifenden Märkten ist aufgrund der regulatorischen Maßnahmen der IMO zu erwarten.

Chancen bieten sich dadurch vor allem durch die Entwicklung und den Vertrieb nachhaltiger Produkte und Technologien. REINTJES sieht zudem Chancen in der Umsetzung kreislaufwirtschaftlicher Ansätze, so z. B. durch den Rückkauf, die Aufarbeitung und den Wiederverkauf bereits genutzter Produkte. Durch die Wiederverwendung von Komponenten und Materialien können zudem Ressourcen geschont, Abfallmengen reduziert und Materialkosten eingespart werden. Der Einsatz sortenreiner Materialien erleichtert ebenfalls das Recycling und kann die Ressourceneffizienz entlang der gesamten Wertschöpfungskette verbessern.

REINTJES trägt durch konsequente Abfalltrennung ebenfalls zur Förderung der Kreislaufwirtschaft bei, insbesondere in den Bereichen Produktion und Logistik. Diese Auswirkung ist in Bezug auf Abfallmanagement und Recycling innerhalb der gesamten Wertschöpfungskette anzutreffen und unterstützt ebenfalls eine nachhaltige Ressourcennutzung.

3 Social

3.1 Kennzahlen S

	Einheit	2023 31.12.	2024 31.12.
Mitarbeitende			
Gesamt	**Anzahl**	**544**	**602**
Nach Region			
Davon in Deutschland	Anzahl	440	487
Davon in Europa ohne Deutschland	Anzahl	42	47
Davon in Südamerika	Anzahl	9	13
Davon in Asien	Anzahl	53	55
Nach Geschlecht			
Davon männlich	Anzahl	446	499
Davon weiblich	Anzahl	98	103
Nach Alter			
Davon in der Altersgruppe < 30 Jahre	Anzahl	106	123
Davon in der Altersgruppe 30 - 50 Jahre	Anzahl	242	269
Davon in der Altersgruppe > 50 Jahre	Anzahl	189	207
Mitarbeitende nach Alter und Betriebszugehörigkeit			
Ø-Alter	**Jahre**	**41,4**	**41,8**
Ø-Betriebszugehörigkeit	**Jahre**	**12,7**	**11,8**

	Einheit	2023 31.12.	2024 31.12.
Mitarbeitende nach Vertragsart			
Mitarbeitende, die unter Kollektivvereinbarungen fallen (ohne Auszubildende / Studierende / Praktikanten / GF und leitende Angestellte)	**Anzahl**	**425**	**489**
Davon Tarif	Anzahl	**405,0**	**467,0**
	%	**95,3%**	**95,5%**
Davon Außertariflich	Anzahl	**20,0**	**22,0**
	%	**4,9%**	**4,7%**
Nach Region			
Davon in Deutschland	Anzahl	405	455
Davon in Europa ohne Deutschland	Anzahl	0	10
Davon in Südamerika	Anzahl	9	13
Davon in Asien	Anzahl	11	11
Frauenanteil			
REINTJES gesamt	**%**	**18,0**	**17,1**
Neueinstellungen (inkl. Auszubildende)	**%**	**8,7**	**7,8**
Im Verwaltungsrat	**%**	**0**	**20**
In Führungspositionen (Abteilungsleitung)	**%**	**13,9**	**12,4**
Anteil von Frauen in Top-Management-Positionen, d. h. maximal eine Ebene unterhalb des Geschäftsführers (8 Bereichsleitende)	**%**	**12,5**	**25**
Auszubildende			
Auszubildende gesamt	**Anzahl**	**24**	**25**
Davon in Deutschland	Anzahl	24	25
Nach Geschlecht			
Davon männlich	Anzahl	20	19
Davon weiblich	Anzahl	4	6
Dual Studierende			
Dual Studierende gesamt	**Anzahl**	**3**	**5**
Davon in Deutschland	Anzahl	3	5
Nach Geschlecht			
Davon männlich	Anzahl	2	2
Davon weiblich	Anzahl	1	3

	Einheit	2023 31.12.	2024 31.12.
Angestellte nach Angestellten-Verhältnis (ohne Auszubildende / Studierende / Praktikanten)			
Unbefristet Angestellte	**Anzahl**	**498**	**563**
Nach Region			
Davon in Deutschland	Anzahl	400	452
Davon in Europa ohne Deutschland	Anzahl	40	47
Davon in Südamerika	Anzahl	9	13
Davon in Asien	Anzahl	49	51
Nach Geschlecht			
Davon männlich	Anzahl	408	468
Davon weiblich	Anzahl	90	95
Befristet Angestellte (inkl. ATZ Aktiv-Phase)	**Anzahl**	**16**	**7**
Nach Region			
Davon in Deutschland	Anzahl	10	3
Davon in Europa ohne Deutschland	Anzahl	2	0
Davon in Südamerika	Anzahl	0	0
Davon in Asien	Anzahl	4	4
Nach Geschlecht			
Davon männlich	Anzahl	13	6
Davon weiblich	Anzahl	3	1
Vollzeitbeschäftigte	**Anzahl**	**487**	**548**
Nach Region			
Davon in Deutschland	Anzahl	384	434
Davon in Europa ohne Deutschland	Anzahl	42	47
Davon in Südamerika	Anzahl	9	13
Davon in Asien	Anzahl	52	54
Nach Geschlecht			
Davon männlich	Anzahl	414	474
Davon weiblich	Anzahl	73	74
Teilzeitbeschäftigte (inkl. ATZ Aktiv-Phase)	**Anzahl**	**27**	**22**
Nach Region			
Davon in Deutschland	Anzahl	26	21
Davon in Europa ohne Deutschland	Anzahl	0	0
Davon in Südamerika	Anzahl	0	0
Davon in Asien	Anzahl	1	1
Nach Geschlecht			
Davon männlich	Anzahl	7	4
Davon weiblich	Anzahl	20	18

	Einheit	2023 31.12.	2024 31.12.
Neueinstellungen			
Gesamt	**Anzahl**	**84**	**87**
Nach Region			
Davon in Deutschland	Anzahl	64	66
Davon in Europa ohne Deutschland	Anzahl	10	10
Davon in Südamerika	Anzahl	2	4
Davon in Asien	Anzahl	8	7
Abgänge			
Gesamt	**Anzahl**	**34**	**34**
Nach Region			
Davon in Deutschland	Anzahl	23	18
Davon in Europa ohne Deutschland	Anzahl	3	6
Davon in Südamerika	Anzahl	0	5
Davon in Asien	Anzahl	8	5
Elternzeit			
Anspruch auf Elternzeit	**Anzahl**	**19**	**27**
Davon männlich	Anzahl	12	19
Davon weiblich	Anzahl	7	8
Eintritt in Elternzeit	**Anzahl**	**16**	**23**
Davon männlich	Anzahl	11	21
Davon weiblich	Anzahl	5	2
Rückkehrer aus Elternzeit	**Anzahl**	**12**	**25**
Davon männlich	Anzahl	11	22
Davon weiblich	Anzahl	1	3
Diversität im Verwaltungsrat			
Personen im Verwaltungsrat	**Anzahl**	5	5
Davon männlich	%	100	80
Davon weiblich	%	0	20

	Einheit	2023 31.12.	2024 31.12.
Diversität in Führungsebenen			
Personen in Führungsebenen eine Ebene unter Bereichsleitern	**Anzahl**	**37**	**42**
Davon männlich	%	83,8	85,7
Davon weiblich	%	16,2	14,3
Davon in der Altersgruppe < 30 Jahre	%	0,0	0,0
Davon in der Altersgruppe 30 - 50 Jahre	%	54,1	50,0
Davon in der Altersgruppe > 50 Jahre	%	45,9	50,0
Diversität im Unternehmen (jeweils ohne Geschäftsführer bzw. Bereichsleiter)			
Geschäftsführung	**Anzahl**	10	11
Davon männlich	%	60	64
Davon weiblich	%	40	36
Vertrieb & Service	**Anzahl**	50	54
Davon männlich	%	66	69
Davon weiblich	%	34	31
Produktion	**Anzahl**	218	228
Davon männlich	%	98	98
Davon weiblich	%	2	2
Entwicklung & Konstruktion	**Anzahl**	57	60
Davon männlich	%	72	73
Davon weiblich	%	28	27
Qualität	**Anzahl**	26	31
Davon männlich	%	88	84
Davon weiblich	%	12	16
Personal	**Anzahl**	40	42
Davon männlich	%	65	57
Davon weiblich	%	35	43
Finanzen	**Anzahl**	18	21
Davon männlich	%	61	67
Davon weiblich	%	39	33
Materialwirtschaft	**Anzahl**	11	35
Davon männlich	%	55	80
Davon weiblich	%	45	20
Weltweite Organisation	**Anzahl**	104	115
Davon männlich	%	81,9	78,9
Davon weiblich	%	18,1	21,1

	Einheit	2023 31.12.	2024 31.12.
Sonstige Kennzahlen			
Fluktuationsquote	**%**	**6,3**	**5,6**
Schwerbehinderte Mitarbeitende[6]	***%***	***4,4***	***5,0***
Leiharbeitnehmer	**Anzahl**	13	15
Anzahl der Ausfalltage aufgrund von arbeitsbedingten Verletzungen, Todesfällen und Krankheiten	**Anzahl**	111	123
Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	**Anzahl**	0	0
FAFR	**Rate**	0	0
Arbeitsbedingte Verletzungen mit schwerer Folge (LTI)	**Anzahl**	9	6
LTIFR Rate Unfälle x 1.000.000 Std x Ist-Stunden	**Rate**	10,5	7,3
Dokumentierbare arbeitsbedingte Verletzungen	**Anzahl**	94	65

Tabelle 2 Kennzahlen Soziales - Basisjahr 2023 & Berichtsjahr 2024 - REINTJES Gruppe

Innerhalb der REINTJES GmbH in Hameln werden teilweise Funktionen auf Abteilungsleiterebene, also direkt unterhalb der Bereichsleiterebene durch die Bereichsleitenden selbst ausgeübt. Diese in Personalunion tätigen Personen werden in Kennzahlen bezogen auf Abteilungsleitende nicht berücksichtigt.

3.2 Auswirkungen, Risiken und Chancen zu Sozial-Themen

Arbeitskräfte haben entscheidenden Einfluss auf den Erfolg und die Entwicklung eines Unternehmens. Motivierte und zufriedene Mitarbeitende steigern die Produktivität, senken Fehlzeiten und tragen zu einem positiven Arbeitsklima bei, was wiederum die Mitarbeiterbindung erhöht und die Fluktuation reduziert. Zudem sind die Arbeitsbedingungen ein zentraler Faktor für nachhaltigen Unternehmenserfolg und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden.

Mitarbeitende beeinflussen den Unternehmenserfolg von REINTJES maßgeblich, indem engagierte und motivierte Teams die Produktivität steigern, Innovationen fördern und die Kundenzufriedenheit erhöhen. Sie sind direkt an der Wertschöpfung beteiligt, indem sie ihre Fachkenntnisse, Fähigkeiten und Kreativität einbringen. Sie sorgen dafür, dass REINTJES-Produkte und Dienstleistungen entstehen und verbessert werden. Als Träger von Wissen, Innovation und Unternehmenskultur sind ihr Engagement, ihre Zufriedenheit und ihre Bindung an das Unternehmen entscheidende positive Faktoren für nachhaltigen und langfristigen Unternehmenserfolg.

REINTJES hat verschiedene Aspekte in ihre Strategien und Arbeitsprozesse integriert, die sichere und attraktive Arbeitsplätze schaffen und einen Beitrag zu einer positiven Unternehmensentwicklung leisten können. Wesentliche Maßnahmen und Erfolgsfaktoren zur nachhaltigen Erhaltung der Belegschaft sind faire und sichere Arbeitsbedingungen, Mitarbeiterbeteiligung, Weiterbildung und Qualifizierung, flexible und familienfreundliche Arbeitsmodelle sowie Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz.

Durch unbefristete Arbeitsverträge wird eine verlässliche Grundlage für REINTJES und Arbeitnehmende geschaffen und eine nachhaltige, erfolgreiche Zusammenarbeit gefördert. Diese bieten für beide Seiten positive Effekte wie Planungssicherheit, finanzielle Stabilität, Kündigungsschutz, stärkere Mitarbeiterbindung und Loyalität, langfristige Zusammenarbeit sowie Wissenserhalt. Angemessene

[6] Die Kennzahl bezieht sich nur auf den Produktionsstandort in Hameln.

Entlohnung ist ebenfalls ein zentraler Faktor für nachhaltigen Unternehmenserfolg, Mitarbeiterwohl und gesellschaftliche Stabilität. Eine angemessene Entlohnung bewirkt positive Effekte wie Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und Bindung, Leistungsbereitschaft und Motivation, sowie Reduzierung von Einkommensungleichheiten und Stärkung ethischer und demokratischer Werte.

Bei REINTJES in Hameln existiert eine Betriebsvereinbarung zu Gleitzeit – Arbeitszeit, wodurch die Arbeitsbedingungen im Unternehmen verbindlich geregelt sind. Sie schafft klare und verlässliche Regelungen für die Arbeitszeitgestaltung und fördert so das Verständnis und die Zusammenarbeit im Betrieb und trägt damit zu einem reibungslosen und fairen Arbeitsalltag bei. Sie stellt sicher, dass die richtige Anzahl von qualifizierten Mitarbeitenden zur richtigen Zeit am richtigen Ort verfügbar ist.

Das hohe Maß an Planbarkeit und Verlässlichkeit für beide Seiten führt zur Erreichung der Unternehmensziele, Optimierung von Personalkosten, Mitarbeiterzufriedenheit und Bindung sowie agiles Reagieren auf Veränderungen, was auf der anderen Seite gleichzeitig einen Wettbewerbsvorteil in angespannten Fachkräftesituationen darstellen kann.

Sozialer Dialog bei REINTJES bezeichnet alle Formen von Verhandlungen und Informationsaustausch zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, bzw. ihren Vertretungen. Der Fokus liegt auf wirtschaftlichen, Beschäftigungs- und sozialpolitischen Themen. Der Dialog umfasst z. B. Tarifverhandlungen, Betriebsvereinbarungen oder gemeinsame Projektgruppen**.** Der soziale Dialog hat positive Effekte wie Fairness und Mitbestimmung, Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit, wirtschaftlichen Fortschritt als auch nachhaltiges Wachstum.

Der REINTJES Betriebsrat ist ein gewähltes Gremium, das die Interessen der Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber vertritt und dabei Mitbestimmungsrechte in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten ausübt. Das Vorhandensein des REINTJES Betriebsrats führt nachweislich zu höheren Löhnen, sichereren Arbeitsplätzen und besseren Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten. Der Betriebsrat fördert die Mitbestimmung der Arbeitnehmer, was zu mehr Zufriedenheit, geringerer Fluktuation und einer familienfreundlicheren Personalpolitik beiträgt.

Informationen zu Tarifverträgen auch für Mitarbeitende, die nicht tarifgebunden sind, stellt REINTJES zur Verfügung. Diese Transparenz stärkt das Vertrauen der Mitarbeitenden, erhöht die Mitarbeiterbindung, fördert den Betriebsfrieden und senkt die Fluktuation. Sie ermöglicht es, ungerechtfertigte Entgeltunterschiede aufzudecken und zu beseitigen, was zu mehr Fairness und Chancengleichheit im Unternehmen führt. Darüber hinaus steigert Transparenz die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden, was sich positiv auf die Produktivität und das Image des Unternehmens auswirkt.

REINTJES trägt durch Maßnahmen wie Homeoffice, Teilzeitmodelle, mobiles Arbeiten, betriebliche Kinderbetreuung, Sportangebote sowie Programme zur Wiedereingliederung nach Krankheit zur guten Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben bei. Diese positiven sozialen Auswirkungen konzentrieren sich auf die eigenen Tätigkeiten und betreffen die Mitarbeitenden am Standort in Hameln.

Durch ein systematisches Arbeitsschutzmanagement nach ISO 45001 und präventive Maßnahmen wie ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, Sicherheitsunterweisungen und regelmäßige Arbeitsplatzbegehungen wird ein aktiver Beitrag zur Verbesserung der Arbeitssicherheit und des physischen Wohlbefindens der Mitarbeitenden geleistet. Weiterhin werden präventive Maßnahmen wie ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, Sicherheitsunterweisungen und regelmäßige Arbeitsplatzbegehungen aktiv zur Verbesserung der Arbeitssicherheit und des physischen Wohlbefindens eingesetzt.

REINTJES fördert aktiv Chancengleichheit und Gleichbehandlung, was sich unter anderem in einem ausgewogenen Anteil von Frauen in Führungspositionen widerspiegelt, der dem Anteil von Frauen im Unternehmen insgesamt entspricht. Durch den gelenkten Fokus auf Kompetenzen und Qualifikationen bei der Besetzung von Rollen - unterstützt durch mehrphasige Auswahlverfahren wie strukturierte Interviews und Assessment-Center - werden subjektive Einflüsse bei Personalentscheidungen verringert.

REINTJES misst der Weiterbildung und Kompetenzentwicklung hohe Bedeutung bei und investiert gezielt in die Förderung junger Talente, was die zukünftige Kompetenzbasis fördert. Im Rahmen der proaktiven Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichtes wurde die Wichtigkeit betont, den Anteil an Auszubildenden, dual Studierenden sowie das Angebot für studentische Tätigkeiten und Schülerpraktika zu erhöhen, um langfristig zur Qualifizierung der zukünftigen Arbeitskräfte beizutragen. Dies trägt wiederum zur nachhaltigen Sicherung der Fachkräftebasis für REINTJES bei.

Die REINTJES Academy ist eine überbetriebliche Ausbildungsstätte, die 2023 von der REINTJES GmbH durch die Übernahme der ehemaligen Ausbildungswerkstatt von Preussen Elektra gegründet wurde. Sie bietet speziell auf die regionale Wirtschaft zugeschnittene praktische Ausbildung in den Berufen Industriemechaniker/in, Elektroniker/in für Betriebstechnik und Mechatroniker/in an und unterstützt Unternehmen im Weserbergland, die eigene Ausbildungskapazitäten oder Ressourcen nicht vollständig abdecken können. Jedes Jahr wird eine Vielzahl an Auszubildenden in mehreren Berufsbildern der Metall- und Elektrobranche ausgebildet.

REINTJES hat sich zum Ziel gesetzt, die Anzahl der Schulungsstunden für Mitarbeitende zu steigern, um eine kontinuierliche Weiterbildung des eigenen Personals zu gewährleisten. Dieser Ansatz fokussiert sich auf interne Maßnahmen der Personalentwicklung und trägt dazu bei, Wissen und Qualifikationen langfristig im Unternehmen zu sichern. Hierfür ist derzeit in Vorbereitung, die Schulungsstunden je Mitarbeitenden je Jahr zu ermitteln und auszuwerten, um konkrete Maßnahmen zur Steigerung gezielt zu planen.

Eine globale REINTJES Menschenrechtsrichtlinie ist derzeit nicht vorhanden, die Erstellung ist für das Jahr 2025 geplant. Ohne klare Vorgaben und Strukturen besteht ein erhöhtes Risiko für Menschenrechtsverletzungen wie Diskriminierung, unsichere Arbeitsbedingungen, Einschränkung der Versammlungsfreiheit oder Missachtung des Rechts auf faire Löhne und Gesundheitsschutz. REINTJES läuft Gefahr, tatsächliche oder potenzielle nachteilige Auswirkungen auf Menschenrechte nicht rechtzeitig zu erkennen oder zu verhindern, was zu Reputationsschäden, rechtlichen Konsequenzen und Vertrauensverlust bei Stakeholdern führen kann

Schichtarbeit kann Mitarbeitende gefährden, weil sie den natürlichen Schlaf-Wach-Rhythmus stört und zu Schlafproblemen sowie chronischer Erschöpfung führen kann. Das Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Magen-Darm-Beschwerden und psychische Belastungen steigt deutlich an. Zudem beeinträchtigt Schichtarbeit die Work-Life-Balance und reduziert die Zeit für soziale Kontakte, was langfristig die Lebensqualität und Gesundheit der betroffenen Mitarbeitenden negativ beeinflussen kann. Durch verbindliche Regelungen und ein aktives Gesundheitsmanagement kann den negativen Folgen entgegengetreten werden.

Reduzierte Arbeitssicherheit führt zu einer erhöhten Zahl von Arbeitsunfällen und berufsbedingten Erkrankungen, was schwerwiegende physische und psychische Folgen für die Mitarbeiter haben kann. Für REINTJES entstehen dadurch Kosten, Produktivitätsverluste und rechtliche Risiken. Zudem sinken Motivation und Zufriedenheit der Belegschaft, was zu höherer Fluktuation und Schwierigkeiten bei der Gewinnung qualifizierter Fachkräfte führen kann.

Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse in Bezug auf soziale Themen ist zum Zeitpunkt der Berichterstellung noch nicht abgeschlossen. Weitere wesentliche Themen werden in künftigen Berichten zum Tragen kommen.

4 Governance

4.1 Kennzahlen G

	Einheit	2023 01.01.-31.12.	2024 01.01.-31.12.
Schulungen			
Geschulte Mitarbeitende zu Code of Conduct	**%**	75	78
Geschulte Mitarbeitende zu Cyber Sicherheit	**%**	29	33
Schulungsstunden pro Mitarbeitendem pro Jahr	**Stunden / MA**	n. v.	n. v.
Gesetze und Verordnungen			
Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen	**Anzahl**	1	0
Fälle in denen Bußgeld verhängt wurde	Anzahl	0	0
Fälle in denen nicht-monetäre Sanktionen verhängt wurden	Anzahl	1	0
Gezahlte Geldbußen für Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen	**Anzahl**	0	0
	EUR	0	0
Gezahlte Geldbußen für Verstöße und Verordnungen aus früheren Berichtszeiträumen	**Anzahl**	0	0
	EUR	0	0
Schutz der Kundendaten			
Erhaltene begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten	**Anzahl**	0	0
Davon Beschwerden von externen Parteien, die von der Organisation als begründet anerkannt wurden	Anzahl	0	0
Davon Beschwerden von Aufsichtsbehörden	Anzahl	0	0
Gesamtzahl der ermittelten Fälle von Datendiebstahl und Datenverlusten im Zusammenhang mit Kundendaten	**Anzahl**	0	0
Sonstige Kennzahlen			
Anzahl der Berichte mittels Whistleblower-Verfahren	**Anzahl**	0	0
Davon Anzahl der Datenschutzvorfälle	Anzahl	0	0
Davon Anzahl Exportkontrollvorfälle	Anzahl	0	0
Davon Anzahl der Informationssicherheitsvorfälle	Anzahl	0	0

Tabelle 3 Kennzahlen Governance - Basisjahr 2023 & Berichtsjahr 2024 - REINTJES Gruppe

4.2 Auswirkungen, Risiken und Chancen zu Governance-Themen

Governance-Themen stärken die Transparenz und Integrität innerhalb des Unternehmens und schaffen so Vertrauen bei internen wie auch externen Stakeholdern. Sie reduzieren unternehmerische Risiken, indem klare Regeln und Verantwortlichkeiten für ethisches und regelkonformes Handeln festgelegt werden. Eine wirksame Governance fördert nachhaltiges Wirtschaften. Die Auswertung spiegelt wider, dass bezüglich Schulungen Optimierungsbedarf besteht. Insbesondere hinsichtlich der Schulungen zum

Code of Conduct, im Bereich Cyber Security sowie der generellen Erfassung der jährlichen Schulungsstunden pro Mitarbeitendem lassen sich Verbesserungspotenziale identifizieren.

Die zentralen Effekte eines Codes of Conduct liegen in der Etablierung ethischer Maßstäbe sowie Förderung verantwortungsvoller Geschäftspraktiken, sowohl im Unternehmen selbst als auch entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Dabei tragen sowohl die Unternehmensführung als auch die Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern in verschiedenen Dimensionen eine besondere Verantwortung.

Ein aktueller, vollumfänglicher und geschulter Code of Conduct hat Auswirkungen auf die Teilnehmenden innerhalb der Wertschöpfungsketten weltweit. Da behandelte Themen wie beispielsweise Anti-Korruption, Marktverhalten/fairer Wettbewerb Einfluss auf globale Lieferketten wie auch internationale Vereinbarungen haben können, ist das Ausmaß als global einzustufen. REINTJES verfügt über einen Code of Conduct aus dem Jahr 2020, der noch nicht alle wesentlichen Aspekte eines solchen Dokuments abdeckt und derzeit überarbeitet wird. Eine aktualisierte Version ist bereits für Lieferanten verfügbar und als Grundlage der Zusammenarbeit vereinbart. Die Version für interne Stakeholder befindet sich derzeit in Überarbeitung. Aus diesem Umstand leiten sich die Kennzahlen zur Schulungsquote Code of Conduct ab (Tabelle 3). Verbesserungspotenziale lassen sich vor allem darin feststellen, interne Schulungsmaßnahmen zu den Inhalten aufzubauen bzw. zu erhöhen. Insbesondere in der vorgelagerten Lieferkette leistet der Code of Conduct durch seine Inhalte bereits jetzt einen wichtigen Beitrag zur Vorbeugung von Korruption, Bestechung und zur Sicherstellung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen.

Ein Code of Conduct stellt selbst nur ein Mittel dar, um ethische Geschäftspraktiken sicherzustellen. Das Vorhandensein allein bietet somit keine Anhaltspunkte, um finanzielle Vorteile am Markt zu erlangen oder finanzielle Risiken zu beseitigen. Es hilft jedoch grundlegend, um das Bewusstsein für entsprechende Themen zu schaffen bzw. zu stärken und somit eventuellen Risiken entgegenzuwirken.

Das vorhandene Führungskräfteleitbild schafft klare Erwartungen und Orientierung für das Führungsverhalten und trägt dazu bei, eine einheitliche und wertebasierte Führungskultur zu etablieren. Dies fördert Integrität, Vertrauen und ein positives Image gegenüber internen und externen Stakeholdern. Führungskräfte, die sich am Leitbild orientieren, können Mitarbeitende inspirieren, motivieren und als Vorbilder agieren. Das steigert die Leistungsbereitschaft, Loyalität sowie den Teamgeist und unterstützt die Umsetzung gemeinsamer Ziele

Das Unternehmensleitbild regelt das grundlegende Selbstverständnis, die Ziele, Werte und Prinzipien, nach denen das Unternehmen handelt. Es dient als schriftliche Erklärung, die sowohl nach innen als auch nach außen kommuniziert wird und sorgt so für eine klare Ausrichtung und Orientierung. Es schafft ein einheitliches Verständnis und fördert die Identifikation der Mitarbeitenden mit den Unternehmenswerten. Dadurch werden Motivation und Mitarbeiterbindung gestärkt. Gleichzeitig trägt es zur Festigung der Unternehmenskultur bei, was sich positiv auf Kundenbindung und Vertrauen auswirkt. Insgesamt unterstützt das Leitbild die Markenidentität und stärkt das Unternehmensimage.

Verbesserungspotenzial lässt sich darin erkennen, dass die genannten Leitbilder in der Unternehmenskultur durch Schulungsmaßnahmen für Führungskräfte als auch Mitarbeitende integriert und gefestigt werden und die tatsächliche Umsetzung der darin enthaltenen Werte auch im Arbeitsalltag auf allen Unternehmensebenen vor-/gelebt werden muss. Es besteht Optimierungspotenzial, was die externe Kommunikation betrifft und die Leitbilder sollten generell regelmäßig auf Aktualität überprüft werden. Nur so kann sichergestellt werden, dass sie weiterhin den aktuellen Herausforderungen, Werten und Zielen des Unternehmens gerecht werden und von

Führungskräften sowie Mitarbeitenden gelebt werden. Eine regelmäßige Überprüfung fördert die Selbstreflexion, ermöglicht Anpassungen an veränderte Rahmenbedingungen und trägt dazu bei, die Wirksamkeit des Leitbilds langfristig zu erhalten und die Unternehmenskultur zu stärken. Mitarbeitermotivation und Fluktuation hängen aber nicht ausschließlich von der Unternehmenskultur, sondern auch von anderen Faktoren ab. Gleichzeitig sind damit verbundene Kosten, bspw. durch Recruiting, Einarbeitung und Verlust von Know-how, schwer zu beziffern und auch wegen der fehlenden Einzelzuordnung eher als niedrig einzustufen. Nichtsdestotrotz ist es ein grundlegendes Unternehmensziel, zufriedene und motivierte Mitarbeitende zu gewinnen und langfristig zu halten.

Insgesamt trägt eine Meldestelle gemäß Hinweisgeberschutzgesetz maßgeblich zur Integrität, Compliance und einem positiven Unternehmensimage bei. REINTJES gewährleistet durch die Zusammenarbeit mit einer unabhängigen externen Meldestelle einen wirksamen Schutz von Hinweisgebern. Die Stelle ist von interner als auch externer Seite zugänglich. Stakeholder können sicher und vertraulich auf Rechts- oder Compliance-Verstöße hinweisen, sodass Probleme frühzeitig erkannt und behoben werden können. REINTJES kann durch die interne Bearbeitung von Hinweisen finanzielle wie auch Imageschäden und rechtliche Konsequenzen vermeiden oder minimieren. Ein funktionierendes Hinweisgebersystem signalisiert Mitarbeitenden, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit, dass REINTJES verantwortungsvoll und transparent handelt und kann vor Bußgeldern oder Sanktionen schützen. Da bislang keine Vorfälle über die Meldestelle gemeldet wurden, lässt sich die Wirksamkeit und Funktionsfähigkeit der Meldestelle derzeit nur eingeschränkt beurteilen.

Allgemeine Einkaufsbedingungen tragen dazu bei, Geschäftsbeziehungen zu optimieren, rechtliche Risiken zu senken und die Effizienz im Einkauf nachhaltig zu steigern. Ein fairer und vertrauensvoller Umgang mit Lieferanten ist für REINTJES selbstverständlich. Faire Zahlungspraktiken, allgemeine Vertragsbedingungen und andere wesentliche Grundlagen sind über Allgemeine Einkaufsbedingungen geregelt. Daneben gelten detailliertere einzelvertragliche Regelungen mit den strategischen Lieferanten. Als Verbesserungspotenzial wurde identifiziert, dass der Stand dieser Allgemeinen Einkaufsbedingungen von 2018 eine Anpassung an aktuelle Marktgegebenheiten erforderlich macht. Diese Anpassung ist bereits in die Wege geleitet und wird unter Einbeziehung interner und externer Stakeholder weitere Transparenz in die Lieferketten von REINTJES bringen.

Zur Prävention von Korruption und Bestechung in der vorgelagerten Wertschöpfungskette verpflichtet REINTJES seine Lieferanten zur Einhaltung eines im Jahr 2025 aktualisierten Supplier Code of Conduct. Ein Großteil der Lieferanten hat diesen bereits unterzeichnet, wodurch das Risiko von Verstößen in der Lieferkette reduziert und die Verlässlichkeit auf beiden Seiten gesteigert wird. Die Sensibilisierung insbesondere der strategischen Lieferanten in Bezug auf Prävention von Korruption und Bestechung kann zu positiven Effekten führen und trägt zudem zur Erfüllung von Kundenanforderungen bei.

5 Auswirkungen, Risiken und Chancen zu betroffenen Stakeholdern

Unter betroffenen Stakeholdern werden sowohl Nutzer von Nachhaltigkeitsinformationen als auch die von positiven und negativen Unternehmensauswirkungen betroffenen Teilnehmenden in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette sowie Endnutzer der eigenen Produkte zusammengefasst. Dabei spielt der Umfang des Interesses an sowie der Grad der möglichen Einflussnahme auf REINTJES eine Rolle. Als bedeutsamste Stakeholder wurden Gruppen ermittelt, die sowohl hohen Einfluss auf als auch starkes Interesse an der Nachhaltigkeitsleistung der REINTJES Gruppe haben. Extern sind dies Kunden, Lieferanten und institutionelle bzw. öffentliche Akteure, intern Mitarbeitende (siehe hierzu die Ausführungen in Kapitel 3) und das Aufsichtsorgan - der Verwaltungsrat. Die Detailauswertung der genannten Gruppen befindet sich noch im Aufbau und eine Stakeholder-Befragung zu den wesentlichen Themen wurde noch nicht durchgeführt. Im Folgenden wird daher vorerst nur auf einige bereits identifizierte wesentliche Themen näher eingegangen.

Die von REINTJES entwickelten Antriebslösungen und deren Einsatzbereiche erfordern einen kontinuierlichen Austausch mit den Kunden zu ihren Anforderungen. Die Zusammenarbeit mit Kunden beginnt bereits bei der Vertragsanbahnung und umfasst die präzise Festlegung der qualitativen Anforderungen an die Antriebslösungen. In diesem Rahmen werden zudem Art und Umfang der Einbindung von Kunden sowie die Bedingungen für Produkttests und Abnahmen definiert. Dabei unterscheidet sich die Intensität und Häufigkeit der Beteiligung je nach Kunde, Auftrag und Produkt individuell. Mit einer generell hohen Produktqualität und -sicherheit trägt REINTJES maßgeblich zum Wohl und Zufriedenheit ihrer Kunden bei. Insbesondere umweltfreundliche Produkte beeinflussen das Konsumverhalten und die Wahrnehmung positiv. Eine transparente Offenlegung von Nachhaltigkeitsaspekten stärkt das Vertrauen und kann Kaufentscheidungen beeinflussen. Die hohe Innovationskraft von REINTJES und ihre nachhaltige Produktentwicklung bietet neue Lösungen und kann Anforderungen besser erfüllen.

Die Bereitstellung von Produkten, die hohe Anforderungen erfüllen und den höchsten Sicherheits- und Gesundheitsschutzstandards entsprechen, bietet REINTJES die Chance, sich als verantwortungsbewusster und verlässlicher Anbieter auf dem Markt zu positionieren. Indem REINTJES seine Produkte transparent und unter Berücksichtigung von Risikomanagementstrategien entwickelt und dokumentiert, können nicht nur regulatorische Anforderungen erfüllt werden. Darüber hinaus bietet dies die Chance, die Kundenzufriedenheit zu steigern und langfristige Kundenbindungen aufzubauen. Auch die Bereitstellung hochwertiger technischer Dokumentationen bietet die Chance, das Vertrauen von Kunden und Endnutzern in die Produkte zu stärken, Produktsicherheit und Bedienkomfort zu erhöhen sowie Haftungsrisiken zu reduzieren. Zudem kann eine transparente und normgerechte Dokumentation ein Wettbewerbsvorteil sein, insbesondere in regulierten Märkten oder bei anspruchsvollen Kundenanforderungen im Bereich Compliance und Nachhaltigkeit. Die Transparenz erhöht dabei gleichzeitig das Vertrauen und die Loyalität der Kunden.

Neben den genannten Chancen können sich auch potenzielle Risiken ergeben, wenn Produkt- / Nachhaltigkeitsanforderungen oder Kundenbedürfnisse nicht erfüllt werden. Unzureichende Produktsicherheit oder fehlende sicherheitsrelevante Informationen können zu Unfällen, Gesundheitsgefährdungen oder Produkthaftungsfällen führen. Solche Vorfälle bergen rechtliche und finanzielle Risiken sowie die Gefahr von Reputationsschäden. Unvollständige oder fehlerhafte technische Dokumentation kann zu Sicherheitsproblemen beim Betrieb der Produkte sowie zu rechtlichen und haftungsbezogenen Folgen führen. Diese Risiken liegen sowohl in der eigenen Verantwortung bei der Erstellung und Pflege der Dokumentationen als auch in der nachgelagerten Wertschöpfungskette bei der Nutzung durch Kunden bei der Anwendung der Produkte.

Mitarbeitende auch in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette verkörpern die Werte und die Unternehmenskultur von REINTJES und sind maßgeblich am wirtschaftlichen Erfolg beteiligt. REINTJES trägt auch Verantwortung für den Schutz von Mitarbeitenden in der Wertschöpfungskette, wenngleich die Möglichkeit zur Einflussnahme hier deutlich eingeschränkter ist als bei der eigenen Belegschaft. Hierzu zählen insbesondere Arbeitssicherheit, der Schutz vor Diskriminierung sowie die Wahrung der Persönlichkeitsrechte. Sowohl durch Lieferantenvereinbarungen, die vorhandene Meldestelle als auch die Entgegennahme und Bereitstellung von hochwertigen Informationen im gesamten Produktlebenszyklus sowie ein hochwertiges und vertrauensvolles Lieferantenmanagement bieten in diesem Rahmen die wirksamsten Hebel. Auch über die regelmäßige Durchführung von Audits bei Lieferanten kann REINTJES sicherstellen, dass die eigenen Ansprüche auch in der vorgelagerten Wertschöpfungskette eingehalten werden.

In Bezug auf Mitarbeitende in den Wertschöpfungsketten sowie betroffene Gemeinschaften ist die Wesentlichkeitsanalyse derzeit noch nicht abgeschlossen. Weitere wesentliche Themen werden in folgenden Berichten aufgenommen.