

Nachhaltigkeitsbericht 2025



0 Einleitung

0.1 Präambel und Erläuterungen

Zielsetzung

Der Nachhaltigkeitsbericht dient als zentrales Steuerungs- und Kommunikationsinstrument, das die strategischen Umwelt- und Sozialziele der REINTJES Gruppe transparent darlegt, messbare Fortschritte dokumentiert und den Dialog mit allen Stakeholdern fördert. Er hat folgende Kernziele:

Nachhaltige Wertschöpfung

Integration ökologischer und sozialer Kriterien in die Unternehmensstrategie, um langfristige Wettbewerbsfähigkeit und gesellschaftliche Akzeptanz zu sichern.

Erfüllung regulatorischer Vorgaben

Sicherstellung der Einhaltung aller relevanten Umwelt- und Sozialgesetze sowie freiwilliger Standards.

Ressourceneffizienz

Kontinuierliche Reduktion von Energie-, Wasser- und Materialverbrauch sowie Minimierung von Abfällen und Emissionen.

Transparenz

Offenlegung relevanter Kennzahlen und Maßnahmen, um Vertrauen zu schaffen und Feedback für weitere Verbesserungen zu integrieren.

Durch die konsequente Umsetzung dieser Zielsetzungen soll die Nachhaltigkeitsbilanz von REINTJES stetig verbessert und ein Beitrag zu einer ökologisch und sozial verträglichen Zukunft geleistet werden.

Informationserhebung, Berichterstattung und Bewertung

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.

Formale Anforderungen aus rechtlichen Vorgaben zur Nachhaltigkeitsberichterstattung konnten zum Zeitpunkt der Berichterstellung nicht berücksichtigt werden, da die EFRAG den Nachfolger des Voluntary Standard for Small and Medium Enterprises (VSME), namentlich den VS (Voluntary Standard for Sustainability Reporting), bislang nicht veröffentlicht hat. Somit wurde der vorliegende Bericht unter Anwendung der auch bisher ermittelten Kennzahlen und des bisherigen Wissensstandes erarbeitet.

Datenbasis

Der vorliegende Bericht bezieht Kennzahlen für den gleichen Konsolidierungskreis wie für die finanzielle Berichterstattung - also die REINTJES Gruppe – ein. Im vorliegenden Berichtsjahr wurden verschiedene Kennzahlen detaillierter bzw. erstmalig erfasst. Hierdurch ergeben sich wesentliche Änderungen in den Umweltkennzahlen. Aufgrund dieser Änderungen wurden auch die Daten des Basisjahres gleichermaßen korrigiert. Textbausteine gelten weiterhin überwiegend nur für den Produktionsstandort in Hameln, sofern nicht explizit anders dargestellt und beschrieben.

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	Nachhaltigkeitsziele und Sustainable Development Goals.....	5
1.2	Wesentliche Themen und Wesentlichkeitsanalyse	6
1.3	Ratings und Zertifizierungen.....	6
2	Environmental	7
3	Social.....	8
4	Governance	14

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

Tabellen

Tabelle 1	Kennzahlen Environmental - Basisjahr 2023 & Berichtsjahr 2025 - REINTJES Gruppe	7
Tabelle 2	Kennzahlen Soziales - Basisjahr 2023 & Berichtsjahr 2025 - REINTJES Gruppe	8-13
Tabelle 3	Kennzahlen Governance - Basisjahr 2023 & Berichtsjahr 2025 - REINTJES Gruppe	14

0.3 Glossar

Abkürzung	Bedeutung	Erläuterung
CO₂	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.
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
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.
VS	Voluntary Standard for non-SME companies outside the scope of the CSRD	Derzeit in Kommentierung befindlicher Berichtsstandard zur Nachhaltigkeitsberichterstattung, der speziell für Unternehmen entwickelt wurde, die nicht unter die Berichtspflicht nach CSRD fallen. Dieser Standard soll als delegierte EU-Verordnung künftig den Berichtsumfang definieren, auf den große Unternehmen ihre Lieferanten verpflichten können.

0.4 Grußwort der Geschäftsführung

Liebe Leserinnen und Leser,

die Schifffahrt steht vor großen Veränderungen. Diese bieten Chancen, bringen aber auch Verantwortung mit sich. Und genau die übernehmen wir bei REINTJES auf ganz unterschiedlichen Ebenen. Innerhalb unserer Unternehmensgruppe arbeiten wir deshalb kontinuierlich an verschiedenen Nachhaltigkeitsthemen.

Nachhaltigkeit bedeutet für mich ausdrücklich, verantwortungsvoll mit Ressourcen sowie unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern umzugehen und eine verlässliche Unternehmensführung. Bis 2028 und 2035 haben wir uns deshalb vorgenommen, auf den Gebieten Environment, Social und Governance noch besser zu werden. Beispielsweise möchten wir einerseits unseren Wasserverbrauch und CO₂-Emissionen reduzieren, andererseits noch mehr Auszubildende sowie Studentinnen und Studenten für uns begeistern und außerdem die Schulungsquote erhöhen. In allen Bereichen sind wir auf einem sehr guten Weg.

Dazu kommt die Produktseite: Besonders wichtig ist für uns hier die Elektrifizierung und Hybridisierung unserer Getriebe, weil immer mehr Schiffseigner auf alternative Antriebsformen setzen. Ein Beispiel dafür ist die Pelican Peace, die Sie auf dem Deckblatt dieses Nachhaltigkeitsberichts sehen. Es handelt sich dabei um das weltweit erste vollhybride Schnellbesatzungsboot, das im Offshore-Öl- und Gassektor zum Einsatz kommt. Die Getriebe stammen von uns.

Und auch auf der diesjährigen Weltleitmesse SMM drehen wir weiter an der Hybridschraube und präsentieren dort unser zum Patent angemeldetes TME Hybrid System. Wir stellen uns also zukunftsfähig auf und investieren gleichzeitig in Nachhaltigkeit. Auch durch gezielte Maßnahmen wie Abwasserreinigungsanlage, Erneuerung der Lüftungsanlage in der Härterei, Dachdämmung oder die kontinuierliche Umrüstung auf LED-Beleuchtung.

Welche weiteren Schritte wir zu mehr Nachhaltigkeit gehen, erfahren Sie in diesem Bericht. Ich wünsche Ihnen viel Spaß beim Lesen. Und wenn Sie Fragen haben, melden Sie sich gerne bei uns.

Ihr Klaus Deleroi

Geschäftsführer REINTJES GmbH

Klaus Deleroi

1 Ziele, Vorgehensweise und Ratings

1.1 Nachhaltigkeitsziele und Sustainable Development Goals

	Ziel	SDGs	Zielwert 2028	Zielwert 2035	Kennzahl 2025	Basisjahr 2023
Environment	Erhöhung des Anteils der selbsterzeugten erneuerbaren Energie	9, 12, 13	5 %	10 %	1,33 %	1,57 %
	Reduzierung der CO ₂ -Emissionen (Basis: THG-Intensität)	12, 13	0,045 t CO ₂ e / 1000 € Umsatz	0,03 t CO ₂ e / 1000 € Umsatz	0,091 t CO ₂ e / 1000 € Umsatz	0,107 t CO ₂ e / 1000 € Umsatz
	Erhöhung des Anteils an recycelbaren Abfällen	12, 13	> 90 %	> 90 %	90,1 %	90 %
	Reduzierung des Wasserverbrauchs pro Mio. € Umsatz	12, 13	< 40 m ³	36 m ³	40,14 m ³	44,02 m ³
Social	Erhöhung der Schulungsquote zur Mitarbeitendenentwicklung	4	10 h / MA / Jahr	20 h / MA / Jahr	4 h / MA / Jahr	nicht verfügbar
	Reduzierung der Arbeitsunfälle (Lost Time Injury Frequency Rate ¹)	3	< 10	< 5	8,3	10,5
	Erhöhung Anteil Auszubildende inkl. externe Auszubildende bzw. Studierende an Gesamtmitarbeitendenanzahl	4	8 %	15 %	7 %	6,1 %
Governance	Erhöhung der Schulungsquote für die Themen Cyber Security, Datensicherheit (ESI-Index der Firma Hornetsecurity)	4	> 90	> 90	94	57
	Erhöhung der Schulungsquote für die Themen ethisches Verhalten	4	> 90 %	100 % inkl. jährlicher Auffrischung	nicht verfügbar	nicht verfügbar

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

Ab 2025 wird das Basisjahr alle fünf Jahre aktualisiert, um erheblichen Veränderungen Rechnung zu tragen. Alle Daten, die im Jahr 2025 ergänzend ermittelt wurden, wurden ebenfalls für das Basisjahr 2023 nachträglich entsprechend angepasst.

Aufgrund einer andauernden Dachsanierung konnte die Photovoltaik-Anlage noch nicht wie geplant weiter ausgebaut werden. Im Jahr 2026 wird zu diesem Zweck eine Dachanalyse erfolgen, um eine fundierte Planung der verfügbaren Dachflächen vornehmen zu können. Bis auch im Anschluss die entsprechende Anlage installiert ist, kann keine signifikante Erhöhung des Anteils der selbsterzeugten erneuerbaren Energie erzielt werden.

Die Kennzahlen für die Treibhausgasintensität wurden durch die durchgeführte Detaillierung in Bezug auf sowohl Scope 1 als auch Scope 3-Daten wesentlich verändert. Für die Zeit von 2023 bis 2025 konnte bereits eine Reduzierung um 16 % erzielt werden, was REINTJES dem Ziel, bis 2035 eine Reduzierung der THG-Intensität von 33 % zu erzielen voranbringt.

Gruppenweite Ziele und Maßnahmen wurden bislang nicht festgelegt. Eine Festlegung kann derzeit nur durch die einzelnen Standorte selbst erfolgen und sollte sich an den in Abbildung 1 dargestellten orientieren.

¹ LTIFR x 1.000.000 Stunden / Ist-Stunden



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 im Jahr 2025 gemeinsam in Workshops 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. In den Kapiteln 2 bis 4 erfolgt eine Zuordnung der jeweiligen SDG zu den Kennzahlen, mit denen diese für REINTJES messbar werden.

1.2 Wesentliche Themen und Wesentlichkeitsanalyse

Eine Weiterbearbeitung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurde im Jahr 2025 nicht vorgenommen. Es ist bekannt, dass in einigen Bereichen noch Bedarf besteht, die bisherigen Erkenntnisse zu vertiefen bzw. eine Neubewertung durchzuführen. Aufgrund der unsicheren Rechtslage im Bereich der Nachhaltigkeitsberichterstattung und der Fokussierung auf zentral wesentliche Elemente wie die Zertifizierung des Informationssicherheitsmanagementsystems und die Erstellung eines separaten Umweltberichtes wurden weitere Arbeiten in dieser Hinsicht vertagt.

1.3 Ratings und Zertifizierungen

EcoVadis ist ein führender Anbieter von Nachhaltigkeitsbewertungen für Unternehmen und deren Lieferketten. REINTJES wurde im Jahr 2023 erstmalig bewertet und konnte das Bronze-Zertifikat im Jahr 2025 trotz erneut gestiegener Anforderungen erneut erreichen. Die erzielte Punktzahl konnte zudem von 58/100 im Jahr 2024 auf 66/100 im Jahr 2025 gesteigert werden. Damit wurde auch der

Prozentsatz von 66 auf 78 gesteigert, was eine deutliche Verbesserung darstellt. REINTJES hat sich zum Ziel gesetzt, kurzfristig mindestens ein Silber-Zertifikat zu erreichen und die darstellbare Nachhaltigkeitsleistung auch in den Folgejahren kontinuierlich zu steigern.

Aktuell in Vorbereitung ist eine Zertifizierung des Informationssicherheitsmanagementsystems nach DIN EN ISO/IEC 27001 für den Standort in Hameln. Mit dem Zertifikatserhalt wird zwischen dem 3. und 4. Quartal 2026 gerechnet.

2 Environmental

	SDGs	Einheit	2023 01.01.-31.12.	2025 01.01.-31.12.
Energieverbrauch				
Gesamtenergieverbrauch		kWh	16.311.047	17.467.223
Davon Brenn- und Treibstoffe (Scope 1)		kWh	914.864	947.900
Davon aus nicht erneuerbaren Quellen		kWh	914.864	947.900
Davon von Versorgern (Scope 2)		kWh	15.151.379	16.296.542
Stromverbrauch (Gesamtwert)		kWh	8.501.171	9.383.208
Wärmeenergieverbrauch (Gesamtwert)		kWh	6.650.208	6.913.334
Selbsterzeugte erneuerbare Energien (Strom)	9, 13	kWh	244.804	222.781
Energieintensität	12, 13	kWh/EUR	0,135	0,127
Emissionen²				
Treibhausgasemissionen	12, 13	t CO ₂ e	10.722,6	10.235,1
Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1) ³		t CO ₂ e	219,0	220,6
<i>biogene Scope 1-Emissionen</i>		t CO ₂ e	5,9	8,0
Indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 2)		t CO ₂ e	233,8	115,5
<i>Indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3)⁴</i>		t CO ₂ e	10.263,9	9.891,1
Intensität der THG	12, 13	t CO ₂ e / 1000 € Umsatz	0,089	0,074
Umsatz Gruppe	8	EUR	121.098.671	137.877.854
Abfall				
Angefallener Abfall		t	1.205	1.223
Gesamtgewicht recycelter Abfall	12, 13	t	1.082	1.100
Wasser				
Gesamter Wasserverbrauch	12, 13	m ³	5564	6091

Tabelle 1 Kennzahlen Environmental - Basisjahr 2023 & Berichtsjahr 2025 - REINTJES Gruppe

² Alle Emissionsangaben basieren auf der Klimabilanz, die mithilfe der Software der Firma Code Gaia erstellt wurde. Die Werte werden marktbasiert berichtet.

³ Die Scope 1-Emissionen stehen derzeit noch nicht für jeden Standort detailliert zur Verfügung und bilden daher nur erste Anhaltspunkte. Dies wird im Laufe der nächsten Erfassungsperioden konkretisiert.

⁴ Biogene Scope 3-Emissionen werden nicht gesondert ermittelt.

Bis zum Jahr 2024 bezogen sich die Abfall-Kennzahlen ausschließlich auf den Produktionsstandort in Hameln. Da inzwischen Werte für die Standorte in Belgien und Brasilien zur Verfügung stehen, wird ab sofort ein kumulierter Wert für diese drei Standorte dargestellt.

Ab dem Berichtsjahr wurde eine wesentliche Vertiefung der Erfassung von Emissionsdaten vorgenommen. So wurde ein großer Fokus daraufgelegt, für alle Standorte Verbräuche der Dienstwagen zu erfassen. Auch wurden die Maßnahmen zur Ermittlung und Erfassung von Scope 3-Daten intensiviert. So wurden vor- und nachgelagerte Transporte detaillierter ermittelt und weitere Warengruppen in die Erfassung von Materialdaten eingebunden. Einzelne Warengruppen wurden dabei gleich mit den von Lieferanten zur Verfügung gestellten Primärdaten bewertet, um tatsächliche anstelle von geschätzten Emissionsinformationen berichten zu können.

Gleichzeitig bewirkte die Senkung von Emissionsfaktoren an mehreren Standorten, beispielsweise im Bereich von Abfall und Fernwärme, wiederum Reduzierungen der Gesamtemissionen.

Die Treibhausgasintensität je 1000 € Umsatz ist über die gesamte REINTJES Gruppe von 2023 bis 2025 um 16 % gesunken, was zeigt, dass die Bemühungen um entsprechende Reduzierungen erfolgreich sind. Bis zum Jahr 2035 ist es das Ziel, die Treibhausgasintensität weiter zu senken, so dass eine Gesamtreduzierung gegenüber 2023 von mindestens 33 % erzielt werden kann. In Bezug auf die Energieintensität konnte eine Reduzierung von 6 % erzielt werden.

Im Berichtszeitraum wurde für den Standort in Hameln ein gesonderter Umweltbericht für interne Zwecke erstellt. In diesem werden künftig produktionsbezogen detailliertere Informationen zu den einzelnen Verbräuchen, gesetzten Zielen und eingeführten Maßnahmen dargestellt, so dass dieser ein wirksames Steuerungsinstrument werden kann.

3 Social

	SDGs	Einheit	2023 31.12.	2025 31.12.
Mitarbeitende				
Gesamt	8	Anzahl	546	618
Nach Region				
Davon in Deutschland		Anzahl	440	498
Davon in Europa ohne Deutschland		Anzahl	42	50
Davon in Südamerika		Anzahl	9	13
Davon in Asien		Anzahl	55	57
Nach Geschlecht				
Davon männlich		Anzahl	448	503
Davon weiblich		Anzahl	98	115
Nach Alter				
Davon in der Altersgruppe < 30 Jahre		Anzahl	107	120
Davon in der Altersgruppe 30 - 50 Jahre		Anzahl	252	300
Davon in der Altersgruppe > 50 Jahre		Anzahl	187	198

	SDGs	Einheit	2023 31.12.	2025 31.12.
Mitarbeitende nach Alter und Betriebszugehörigkeit				
Ø-Alter		Jahre	41,4	40,8
Ø-Betriebszugehörigkeit		Jahre	12,6	11,4
Mitarbeitende nach Vertragsart				
Mitarbeitende, die unter Kollektivvereinbarungen fallen (ohne Auszubildende / Studierende / Praktikanten / GF und leitende Angestellte)		Anzahl	426	519
Davon Tarif		Anzahl	405	464
		%	95,1%	89,4%
Davon Außertariflich		Anzahl	21	55
		%	4,9%	10,6%
Nach Region				
Davon in Deutschland		Anzahl	405	461
Davon in Europa ohne Deutschland		Anzahl	1	30
Davon in Südamerika		Anzahl	9	13
Davon in Asien		Anzahl	11	15
Frauenanteil				
REINTJES gesamt		%	17,9	18,6
Neueinstellungen (inkl. Auszubildende)		%	7,7	8,3
Im Verwaltungsrat		%	0	20
In Führungspositionen (Abteilungsleitung)		%	7,5	5,2
Anteil von Frauen in Top-Management-Positionen, d. h. maximal eine Ebene unterhalb des Geschäftsführers (8 Bereichsleitende)		%	12,5	25
Auszubildende				
Auszubildende gesamt	4	Anzahl	24	26
Davon in Deutschland		Anzahl	24	26
Nach Geschlecht				
Davon männlich		Anzahl	20	21
Davon weiblich		Anzahl	4	5
Dual Studierende				
Dual Studierende gesamt	4	Anzahl	3	9
Davon in Deutschland		Anzahl	3	9
Nach Geschlecht				
Davon männlich		Anzahl	2	6
Davon weiblich		Anzahl	1	3

	SDGs	Einheit	2023 31.12.	2025 31.12.
Angestellte nach Angestellten-Verhältnis (ohne Auszubildende / Studierende / Praktikanten)				
Unbefristet Angestellte		Anzahl	500	573
Nach Region				
Davon in Deutschland		Anzahl	400	458
Davon in Europa ohne Deutschland		Anzahl	40	49
Davon in Südamerika		Anzahl	9	13
Davon in Asien		Anzahl	51	53
Nach Geschlecht				
Davon männlich		Anzahl	410	473
Davon weiblich		Anzahl	90	100
Befristet Angestellte		Anzahl	16	15
Nach Region				
Davon in Deutschland		Anzahl	10	10
Davon in Europa ohne Deutschland		Anzahl	2	1
Davon in Südamerika		Anzahl	0	0
Davon in Asien		Anzahl	4	4
Nach Geschlecht				
Davon männlich		Anzahl	13	14
Davon weiblich		Anzahl	3	1
Vollzeitbeschäftigte		Anzahl	489	553
Nach Region				
Davon in Deutschland		Anzahl	384	435
Davon in Europa ohne Deutschland		Anzahl	42	49
Davon in Südamerika		Anzahl	9	13
Davon in Asien		Anzahl	54	56
Nach Geschlecht				
Davon männlich		Anzahl	416	471
Davon weiblich		Anzahl	73	82
Teilzeitbeschäftigte		Anzahl	27	35
Nach Region				
Davon in Deutschland		Anzahl	26	33
Davon in Europa ohne Deutschland		Anzahl	0	1
Davon in Südamerika		Anzahl	0	0
Davon in Asien		Anzahl	1	1
Nach Geschlecht				
Davon männlich		Anzahl	7	9
Davon weiblich		Anzahl	20	26

	SDGs	Einheit	2023 31.12.	2025 31.12.
Neueinstellungen				
Gesamt		Anzahl	83	60
Nach Region				
Davon in Deutschland		Anzahl	64	40
Davon in Europa ohne Deutschland		Anzahl	10	9
Davon in Südamerika		Anzahl	2	4
Davon in Asien		Anzahl	7	7
Abgänge				
Gesamt		Anzahl	33	43
Nach Region				
Davon in Deutschland		Anzahl	23	25
Davon in Europa ohne Deutschland		Anzahl	3	9
Davon in Südamerika		Anzahl	0	3
Davon in Asien		Anzahl	7	6
Elternzeit				
Anspruch auf Elternzeit	3	Anzahl	19	29
Davon männlich		Anzahl	12	23
Davon weiblich		Anzahl	7	6
Eintritt in Elternzeit	3	Anzahl	16	20
Davon männlich		Anzahl	11	14
Davon weiblich		Anzahl	5	6
Rückkehrer aus Elternzeit	3	Anzahl	12	17
Davon männlich		Anzahl	11	13
Davon weiblich		Anzahl	1	4
Diversität im Verwaltungsrat				
Personen im Verwaltungsrat		Anzahl	5	5
Davon männlich		%	100	80
Davon weiblich		%	0	20
Diversität in Führungsebenen⁵				
Personen in Führungsebenen eine Ebene unter Bereichsleitern		Anzahl	37	44
Davon männlich		%	83,8%	86,4%
Davon weiblich		%	16,2%	13,6%
Davon in der Altersgruppe < 30 Jahre		%	0,0%	0,0%
Davon in der Altersgruppe 30 - 50 Jahre		%	54,1%	54,5%
Davon in der Altersgruppe > 50 Jahre		%	45,9%	45,5%

⁵ Innerhalb der REINTJES GmbH in Hameln werden teilweise Funktionen auf Abteilungsleitersebene, also direkt unterhalb der Bereichsleitersebene durch die Bereichsleitenden selbst ausgeübt. Diese in Personalunion tätigen Personen werden in Kennzahlen bezogen auf Abteilungsleitende nicht berücksichtigt.

	SDGs	Einheit	2023 31.12.	2025 31.12.
Diversität im Unternehmen (jeweils ohne Geschäftsführer bzw. Bereichsleiter)				
Geschäftsführung		Anzahl	10	16
Davon männlich		%	60	56
Davon weiblich		%	40	44
Vertrieb & Service		Anzahl	50	53
Davon männlich		%	66	70
Davon weiblich		%	34	30
Produktion		Anzahl	218	223
Davon männlich		%	98	98
Davon weiblich		%	2	2
Entwicklung & Konstruktion		Anzahl	57	66
Davon männlich		%	72	74
Davon weiblich		%	28	26
Qualität		Anzahl	26	31
Davon männlich		%	88	87
Davon weiblich		%	12	13
Personal		Anzahl	40	45
Davon männlich		%	65	60
Davon weiblich		%	35	40
Finanzen		Anzahl	18	20
Davon männlich		%	61	60
Davon weiblich		%	39	40
Materialwirtschaft		Anzahl	11	36
Davon männlich		%	55	72
Davon weiblich		%	45	28
Weltweite Organisation		Anzahl	106	120
Davon männlich		%	82	77
Davon weiblich		%	18	23

	SDGs	Einheit	2023 31.12.	2025 31.12.
Sonstige Kennzahlen				
Fluktuationsquote		%	6,0	7,0
Schwerbehinderte Mitarbeitende⁶	8	%	4,4	5,0
Leiharbeitnehmer	8	Anzahl	13	10
Anzahl der Ausfalltage aufgrund von arbeitsbedingten Verletzungen, Todesfällen und Krankheiten	3	Anzahl	111	52
Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	3	Anzahl	0	0
FAFR	3	Rate	0	0
Arbeitsbedingte Verletzungen mit schwerer Folge (LTI)	3	Anzahl	9	7
LTIFR Rate Unfälle x 1.000.000 Std / Ist-Stunden	3	Rate	15,9	8,3
Dokumentierbare arbeitsbedingte Verletzungen	3	Anzahl	94	61
Anzahl der gearbeiteten Stunden⁷	8	Anzahl	823.389	951.373

Tabelle 2 Kennzahlen Soziales - Basisjahr 2023 & Berichtsjahr 2025 - REINTJES Gruppe

Im Zeitraum von 2023 bis 2025 hat sich die Fluktuationsquote von 6,0 % auf 7,0 % erhöht. Dieses Wachstum kann auf eine leicht steigende Mitarbeitenden Abwanderung hindeuten und birgt das Risiko, wertvolles Fachwissen zu verlieren und zusätzliche Kosten für Rekrutierung und Einarbeitung zu verursachen. Gleichzeitig zeigt die Steigerung des Anteils an schwerbehinderten Mitarbeitenden von 4,4 % auf 5,0 % ein positives Signal für Inklusion und Diversität. Dies eröffnet die Möglichkeit, staatliche Förderungen zu nutzen und von einem vielfältigeren Talentpool zu profitieren, erfordert jedoch zudem angepasste Arbeitsplätze und gezielte Schulungsangebote, um die Integration erfolgreich zu gestalten.

Ein weiterer positiver Trend ist die Reduktion der Leiharbeitnehmer von 13 auf 10 Personen. Durch die Verkleinerung der Zeitarbeitskräfte wird die Bindung festangestellter Mitarbeitender gestärkt, das Unternehmenswissen gesichert und die Personalkosten langfristig gesenkt. Parallel dazu sind die Ausfalltage infolge arbeitsbedingter Verletzungen, Todesfälle und Krankheiten von 111 auf 52 Tage gefallen. Dieser Rückgang deutet auf wirksame Maßnahmen im Arbeitsschutz hin, senkt die Kosten für Vertretungen und verbessert das allgemeine Arbeitsklima.

Besonders bemerkenswert ist die Verringerung der LTIFR-Rate (Lost Time Injury Frequency Rate) von 15,9 auf 8,3 Unfälle pro einer Million Stunden. Die signifikante Reduktion von Arbeitsunfällen stärkt das Sicherheitsimage von REINTJES, reduziert Ausfallzeiten und trägt zu einer höheren Produktivität bei. Gleichzeitig ist die Anzahl dokumentierbarer arbeitsbedingter Verletzungen von 94 auf 61 gesunken, was die Wirksamkeit von Präventionsprogrammen bestätigt.

Trotz dieser positiven Entwicklungen gibt es Risiken, die beachtet werden sollten. Die steigende Fluktuationsquote könnte langfristig zu einem Wissensverlust führen, wenn nicht gezielte Bindungsmaßnahmen implementiert werden. Beim Anstieg der geleisteten Arbeitsstunden ist zu berücksichtigen, dass diese Kennzahl für die REINTJES Gruppe erstmalig im Berichtsjahr 2025 erfasst wurde. Dies relativiert die Interpretation des Anstiegs sowie dessen Aussagekraft hinsichtlich der Auslastung. Generell kann eine höhere Auslastung ohne angemessene Pausen- und Gesundheitsmanagement-Programme zu Ermüdungserscheinungen und einem erneuten Anstieg von Arbeitsunfällen führen. Daher sollte diese Kennzahl künftig detailliert analysiert werden.

⁶ Die Kennzahl bezieht sich nur auf den Standort in Hameln.

⁷ Kennzahl gruppenweit erst ab 2025 erfasst

Insgesamt bietet die aktuelle Entwicklung der sozialen Kennzahlen der REINTJES Gruppe eine solide Basis, um die Stärken im Arbeitsschutz und in der Inklusion weiter auszubauen, während gleichzeitig gezielte Strategien zur Reduktion der Fluktuation und zur nachhaltigen Belastungssteuerung der Mitarbeitenden erforderlich sind, um mögliche Risiken zu minimieren.

4 Governance

	SDGs	Einheit	2023 01.01.-31.12.	2025 01.01.-31.12.
Schulungen				
Geschulte Mitarbeitende zu Code of Conduct	4	%	75	100
Geschulte Mitarbeitende zu Cyber Sicherheit	4	%	29	80
Schulungsstunden pro Mitarbeitenden pro Jahr	4	Stunden / MA	n. v.	4,4
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 2025 - REINTJES Gruppe

Im Berichtszeitraum hat sich die Beteiligung an Schulungen zur Cyber-Sicherheit stark verbessert: 29 % der Beschäftigten waren 2023 geschult, während 2025 bereits 80 % mindestens ein entsprechendes Training absolvierten. Die dadurch gestiegene Sensibilität für IT-Risiken hat dazu beigetragen, die Anfälligkeit der Organisation für Cyberangriffe zu verringern. Der Employee Security Index (ESI), die Kennzahl der Firma Hornet Security liegt bei 97 Punkten. Der ESI misst den Stand der Sicherheitskompetenz und -bewusstheit von Mitarbeitenden und fasst unterschiedliche Faktoren wie z. B. absolvierte Schulungen und das Verhalten im Umgang mit sensiblen Daten zusammen. Der hohe

Punktwert von 97 untermauert, dass ein großer Teil der REINTJES Belegschaft gut geschult ist und ein starkes Sicherheitsbewusstsein besitzt. Aufbauend auf dem sehr hohen ESI sollte die Zielsetzung sein, dieses Niveau zu halten. Es signalisiert sowohl den Mitarbeitenden als auch den Stakeholdern, dass REINTJES kontinuierlich daran arbeitet, die IT-Sicherheitskultur weiter zu stärken.

Für das Jahr 2025 wurden insgesamt 4,4 Stunden Trainings pro Mitarbeitenden pro Jahr dokumentiert. Diese Kennzahl befindet sich allerdings in Bezug auf Erfassung und Detaillierungsgrad derzeit noch im Aufbau.

Weitere Kennzahlen, wie Whistleblower-Meldungen zu speziellen Vorfällen im Bereich Datenschutz, Exportkontrolle und Informationssicherheit, bleiben in beiden Jahren bei null. Auch hier spricht die Abwesenheit von Meldungen für ein funktionierendes internes Kontrollsystem, wobei jedoch zu beachten ist, dass das reine Fehlen von Meldungen nicht zwangsläufig das Nicht-Eintreten von Vorfällen beweist. Ein gut funktionierendes Meldesystem und eine offene Unternehmenskultur sind hierfür notwendig. Für REINTJES ist es daher empfehlenswert, das Whistleblower-Verfahren zu prüfen, gegebenenfalls anonymisierte Meldewege zu etablieren und das Instrument aktiv zu bewerben. Ein funktionierendes System trägt zu frühzeitiger Risikoerkennung und zur Stärkung einer ethischen Unternehmenskultur bei.

Durch konsequentes Reporting, gezielte Schulungsmaßnahmen im Cyber-Security-Bereich, die Weiterentwicklung eines vertrauenswürdigen Whistleblower-Systems und die Intensivierung des Compliance-Managements kann REINTJES nicht nur Risiken weiter reduzieren, sondern auch wesentliche Chancen nutzen: gesteigerte Resilienz, verbesserte Reputation und eine stärkere Positionierung im Markt.